

BUDOUCNOST KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V ČR POD VLIVEM NOVÝCH TRENDŮ V OECD

-

PRÁVNÍ ANALÝZA

Zpracovatel: **Randl Partners, advokátní kancelář, s.r.o.**

JUDr. Nataša Randlová, Ph.D., Mgr. Bc. Lucie Brázdová, Mgr. Bc. Lucie Hořejší, Vojtěch Kalina

Externí spolupráce: **Mgr. Jan Vácha Ph.D**

Datum zpracování: květen – září 2021

OBSAH

1	ÚVOD	5
1.1	Odborové organizace v ČR – současnost.....	5
1.1.1	Pluralita odborových organizací	6
1.1.2	On-line odborové organizace	7
1.1.3	Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu	9
1.2	Stručné shrnutí cílů této analýzy	10
2	Dotazníkové šetření v ČR.....	10
2.1	Průběh šetření.....	10
2.2	Výsledky šetření.....	13
2.2.1	Obecně k současným trendům.....	13
a)	Počet a charakter odborových organizací působících u dotázaných zaměstnavatelů	13
b)	Kolektivní vyjednávání u dotázaných zaměstnavatelů.....	15
c)	Četnost schůzek s odborovou organizací	17
2.2.2	Pluralita odborových organizací u zaměstnavatele.....	18
2.2.3	On-line odborové organizace	18
a)	Komunikace on-line.....	18
b)	§ 277 zákoníku práce.....	20
2.2.4	Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu	21
2.2.5	Ostatní náměty ze strany zaměstnavatelů	21
a)	Splnění minimálního zákonného počtu členů a zastupování nečlenů ze strany odborové organizace	22
b)	Počet a charakter odborových funkcionářů, resp. jejich ochrana před výpovědí.....	24
c)	Pluralita odborových organizací u zaměstnavatele; nejasnosti, co vše spadá pod poskytování prostředků § 277 ZP	26
d)	Kolektivní smlouvy vyjednané za značně odlišných podmínek	26
e)	Uvolňování zaměstnanců v souvislosti s odborovou činností	27
f)	Nabourávání vztahů na pracovišti, nekonstruktivní jednání odborové organizace	27
g)	Projednávání opatření týkajících se většího počtu zaměstnanců.	29
h)	Absence lhůt k vyjádření x příliš striktní lhůty v rámci kolektivního vyjednávání	29
i)	Přechod práv a povinností a kolektivní smlouvy	30
j)	Definice důvěrné informace	31
3	Analýza zahraniční právní úpravy.....	31

3.1	Průběh šetření.....	31
3.2	Výsledky šetření dle dotazovaných zemí.....	32
3.2.1	Belgie	32
a)	Obecné trendy.....	32
b)	K pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele/v rámci odvětví	33
c)	K on-line odborovým organizacím a souvisejícím otázkám.....	34
d)	Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu	35
3.2.2	Dánsko	36
a)	Obecné trendy.....	36
b)	K pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele/v rámci odvětví	37
c)	K on-line odborovým organizacím a souvisejícím otázkám.....	38
d)	Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu	38
3.2.3	Francie	39
a)	Obecné trendy.....	39
b)	K pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele/v rámci odvětví	41
c)	K on-line odborovým organizacím a souvisejícím otázkám.....	42
d)	Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu	44
3.2.4	Německo.....	45
a)	Obecné trendy.....	45
b)	K pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele/v rámci odvětví	46
c)	K on-line radě zaměstnanců a souvisejícím otázkám	47
d)	Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu	47
3.2.5	Švédsko.....	48
a)	Obecné trendy.....	48
b)	K pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele/v rámci odvětví	49
c)	K on-line odborovým organizacím a souvisejícím otázkám.....	49
d)	Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu	50
3.2.6	USA	51
a)	Obecné trendy.....	51
b)	K pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele/v rámci odvětví	53
c)	K on-line odborovým organizacím a souvisejícím otázkám.....	53
d)	Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu	55
3.3	Výsledky šetření – komparace.....	55

3.3.1	Obecné trendy	55
3.3.2	K pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele.....	57
3.3.3	K on-line odborovým organizacím a souvisejícím otázkám.....	59
3.3.4	Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu	62
4	Zhodnocení budoucnosti kolektivního vyjednávání.....	63
4.1	Úvodem k hlavním trendům a budoucímu směřování kolektivního vyjednávání.....	63
4.2	K trendu snižování počtu členů odborových organizací.....	64
4.3	Ke snaze o zastoupení platformových pracovníků, freelancerů a drobných OSVČ odbory a k jejich pokrytí „kolektivními“ smlouvami.....	66
4.4	K aktuálním trendům v procesu kolektivního vyjednávání a v tématech řešených v rámci sociálního dialogu.....	75
4.4.1	K procesu kolektivního vyjednávání a k tendencím uchýlovat se k řízené decentralizaci	75
4.4.2	Ke sladování rodinného a pracovního života v kontextu koncipování práva odpojit se ...	76
4.4.3	K problematice home office	79
4.4.4	K nastavení tzv. principu „human in control“ při využívání IT technologií v pracovním procesu	80
4.4.5	K nutnosti rozvíjení digitálních schopností zaměstnanců	80
4.4.6	K aktuálním tématům sladování soukromého a pracovního života nebo předvídatelnosti a transparentnosti pracovních podmínek	81
5	Návrhy legislativních a nelegislativních řešení plurality odborů a nových forem odborů	82
5.1	K problematice a možnému řešení plurality odborových organizací v ČR	82
5.1.1	Úvodem	82
5.1.2	Mezinárodní aspekty řešení plurality odborových organizací.....	83
5.1.3	K závěrům obsaženým v nálezů Ústavního soudu.....	88
5.1.4	K úvahám o správných i nesprávných směrech řešení plurality de lege ferenda	90
5.2	K legislativním i nelegislativním možnostem právní úpravy tzv. nových forem odborů.....	92

1 ÚVOD

1.1 Odborové organizace v ČR – současnost

V posledních letech nastává v České republice obrat a odborových organizací, resp. odborově organizovaných zaměstnanců přibývá.

Důvody spatřujeme

- pozitivní – nové členy přiláká bezplatné právní poradenství ze strany odborových svazů, schopnost odborové organizace úspěšně vyjednat vyšší mzdy a benefity, organizování dovolených a dětských táborů;
- negativní – odborové organizace jsou v poslední době často zakládány i jako obrana před očekávanou výpovědí nebo jako „business“ – ve snaze pobrat co nejvyšší příspěvky na činnost od zaměstnavatele, resp. mu za svoji činnost fakturovat.

Odborové organizace se sice nezřídka sdružují ve svazech, které mohou vyjednat kolektivní smlouvy vyššího stupně, větší část kolektivního vyjednávání však v praxi probíhá na podnikové úrovni, kde lze kolektivní smlouvu snáze přizpůsobit konkrétnímu provozu zaměstnavatele. Vyjednané kolektivní smlouvy se tak v praxi značně liší v závislosti na neústupnosti zaměstnavatele a vyjednávacích schopnostech odborové organizace.

Většina odborových organizací se v rámci kolektivního vyjednávání stále věnuje především tradičním požadavkům (mzdy, benefity, BOZP). V poslední době se rovněž více řeší též nastavení vztahu mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem (lhůty pro informační a projednací povinnosti, uvolňování odborových funkcionářů, poskytované prostředky na činnost odborové organizace). Stále častěji lze též vidět snahy odborových organizací se v návrhu kolektivní smlouvy věnovat i otázkám souvisejícím s prací na home office, sladěním rodinného a pracovního života, vzdělávání či otázce navýšení náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti/karanténě.

Co se týče relevantní právní úpravy týkající se odborových organizací a kolektivního vyjednávání, ta je zakotvena především v

- zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“),
- zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů a
- zákoně č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“ nebo „ZKV“).

V současnosti se tato právní úprava a možnost sjednávání kolektivních smluv potýká s několika většími problémy, kterým se měla tato analýza věnovat širěji:

- a) Pluralita odborových organizací – podle české národní úpravy je třeba, aby odborové organizace působící u téhož zaměstnavatele postupovaly při vyjednávání jednotně – tj. pokud se nejsou schopny mezi sebou dohodnout na společném postupu, nevyjedná se žádná kolektivní smlouva. Jedna odborová organizace tak může v praxi zablokovat celé kolektivní vyjednávání.

- b) On-line odborové organizace – vznikají nové odborové organizace, které těžiště své práce přenášejí do on-line prostředí, členy nabírají na sociálních sítích a komunikaci se členy a zaměstnavatelem vedou pouze elektronicky.
- c) Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu, avšak v mnohém se jim podobají – pracovníci on-line platformem, OSVČ, které hraničí se zaměstnanci apod.

Nejedná se nicméně o vyčerpávající počet problémů stávající právní úpravy. Patří mezi ně kupříkladu i celkově značně zastaralý zákon o kolektivním vyjednávání s neefektivními lhůtami a neefektivním procesem zapojení zprostředkovatele, resp. další oblasti, které zmiňují dotázaní v rámci níže popsaného dotazníku rozeslaného zaměstnavatelům v České republice.

1.1.1 Pluralita odborových organizací

Podle § 286 odst. 6 ZP jedná v pracovněprávních vztazích za zaměstnance, který není odborově organizován, odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak. V praxi však bývá obtížné stanovit, která z odborových organizací je větší, pokud se na tomto nejsou odborové organizace schopny dohodnout/ochotny tento počet prokázat. S touto možností však zákon nepočítá, protože bývají v takových případech v praxi raději oslovovány všechny odborové organizace působící u zaměstnavatele. Tato situace činí dále problém i v (jakkoli marginálním) případě voleb do evropské rady zaměstnanců dle § 297 odst. 1 zákoníku práce, kdy se má § 286 odst. 6 ZP použít „obdobně“, tj. kdy menší odborová organizace hlasuje za své členy a větší odborová organizace za své členy a dále za nečleny. Nejsou-li tyto počty u všech odborových organizací známy, není jasné, za kolik osob, která odborová organizace hlasuje, resp. která z nich je větší, a tedy hlasující i za zbývající, odborově neorganizované zaměstnance.

Pluralita odborových organizací však komplikuje i kolektivní vyjednávání. Podle § 24 odst. 2 ZP působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. K velikosti zaměstnavatele a/nebo velikosti odborové organizace se v rámci tohoto pravidla nepřihlíží – tentýž postup se tak uplatní jak u zaměstnavatele se 100 zaměstnanci a 2 odborovými organizacemi, tak u zaměstnavatele s 5000 zaměstnanci a 7 odborovými organizacemi. V praxi tak jedna (i zcela nově vzniklá) odborová organizace může zablokovat celé kolektivní vyjednávání, přičemž zákonná úprava neposkytuje účinné řešení. Pokud se všechny strany na tom dohodnou, bylo by zřejmě možné se po nezávazných doporučeních zprostředkovatele obrátit na rozhodce, jehož rozhodnutí již bude závazné, v praxi se tak však neděje, protože k tomuto řešení je opět potřeba souhlasu všech zúčastněných.

Postup podle § 24 odst. 2 ZP se ovšem uplatní podle ZP jen u „zaměstnavatele“, tj. na podnikové úrovni. Podle § 23 odst. 3 písm. b) ZP probíhá kolektivní vyjednávání mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi. Nejčastěji tak v praxi probíhá odvětvové vyjednávání (vyjednání kolektivní smlouvy vyššího stupně) mezi odborovým svazem a seskupením zaměstnavatelů. V takovém případě závisí na interních pravidlech svazu pro přijímání rozhodnutí, zda musí být ve stoprocentní shodě. Předpokládáme, že většinou ano, k uvedenému však nemáme k dispozici data. Právně rovněž nic nebrání tomu v rámci odvětví např. témuž seskupení

zaměstnavatelů uzavřít jednu KS vyššího stupně s odborovými organizacemi zastupujícími určitou profesi a zvláště KS vyššího stupně s odborovými organizacemi zastupujícími jinou profesi (toto řešení je rovněž možné na podnikové úrovni).

1.1.2 On-line odborové organizace

V České republice se v poslední době objevují nové „on-line“ odborové organizace, které

- nemají mezi svými funkcionáři žádné zaměstnance zaměstnavatelů, u nichž působí;
- jejich zástupci nechodí osobně na pracoviště zaměstnavatelů, u nichž působí, tj. komunikují pouze e-mailem/na sociálních sítích a téměř nikdy je nikdo neviděl;
- vše požadují elektronicky, i citlivé informace (mzdy, obchodní tajemství), např. nahráním souvisejících dokumentů zaměstnavatele na webové rozhraní odborové organizace;
- zasílají zaměstnavatelům, u nichž působí, faktury za svou činnost (za kolektivní vyjednávání, právní poradenství zaměstnancům, pronájem své kanceláře, čas strávený odborovou činností) nebo na něm vymáhají finanční příspěvek na činnost v zájmu zaměstnanců.

S ohledem na poslední bod se odborové organizace opírají o § 277 ZP, podle kterého je zaměstnavatel povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

Jedná se pouze o příkladný výčet, zákoník práce tak předpokládá dohodu. Pokud k dohodě nedojde, má zaměstnavatel podle judikatury (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 974/2012) přihlédnout ke svým provozním možnostem, běžnému vybavení kanceláří, velikosti odborové organizace, míře jejího působení u zaměstnavatele, její oblíbenosti u nečlenů a míře odkázanosti na zaměstnavatele (tj. lze k různým odborovým organizacím přistupovat různě).

V kontextu nových odborových organizací však vyvstala otázka, zda lze odborové organizaci poskytnout pouze nezbytné minimum, např.:

- místnosti k provádění schůzové činnosti (alespoň v podobě možnosti rezervace konferenční místnosti či kantýny, ve které by měly být k dispozici židle);
- nástěnky;
- uzamykatelné schránky pro účely doručování písemností v sídle zaměstnavatele;
- uzamykatelné skříně pro účely bezpečného uschovávání listin (v případě zájmu);
- přístup k internetu, k pevné telefonní lince, k tiskárně a scanneru;

samozřejmě s přihlédnutím k výše uváděným faktorům (velikost odborové organizace apod.);

nebo zda si může odborová organizace prosadit, že preferuje finanční obnos.

Tuto diskusi osvětlilo až nedávné usnesení Ústavního soudu (sp. zn. IV. ÚS 2497/20), podle kterého v případě, kdy se nepodaří sociálním se partnerům dohodnout, náleží volba tomu, koho tíží povinnost – tj. zde zaměstnavateli. Stále je však třeba mít na paměti i účel daného ustanovení, tj. poskytovat

alespoň to, co odborové organizaci umožní řádnou činnost, tj. činnost vyplývající ze zákoníku práce (viz výše odborníky doporučené minimum¹).

Oddělení mezinárodních pracovněprávních standardů Mezinárodní organizace práce rovněž vydalo dne 31. 3. 2020 na dotaz zadavatele této analýzy k výkladu článku 2 Úmluvy č. 135 Mezinárodní organizace práce, jehož promítnutím je český § 277 ZP, stanovisko, které je přiloženo jako Příloha 1 k této závěrečné zprávě a ve kterém dochází k závěru, že z mezinárodního práva „*nevyplývá možnost odborové organizace si jednostranně stanovit a na zaměstnavateli vymáhat konkrétní vybavení pro účely své činnosti*“, ledaže národní právní předpisy stanoví jinak, a odmítá tak postup, kdy v konkrétním případě odborová organizace zaměstnavateli fakturuje za svoji činnost, ačkoli jí byl zaměstnavatel ochoten poskytnout pro tyto účely místnost a potřebné vybavení přímo na svém pracovišti. Dodává však, že se k vyplácení finančních částek namísto poskytnutí konkrétních prostředků může zaměstnavatel přesto zavázat dobrovolně, dohodou.

S ohledem na činnost členů výboru odborové organizace se dále uplatní § 203 odst. 2 písm. a) bod 1 ZP, podle kterého má tento odborový funkcionář nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ke své činnosti. Uvedené se však v souladu s § 200 ZP uplatní pouze v případě činností, které nelze vykonat mimo pracovní dobu (např. šetření pracovního úrazu, tj. urgentní záležitosti). Někteří zaměstnavatelé však velkoryse nepožadují, aby jim odboroví funkcionáři tuto nezbytnost prokazovali, případně se v kolektivní smlouvě s odborovou organizací od počátku dohodnou na dlouhodobém uvolnění některého odborového funkcionáře. Jak vyplynulo z dotazníků rozeslaných zaměstnavatelům v České republice, v praxi naopak odboroví funkcionáři u některých zaměstnavatelů tyto překážky v práci prakticky vůbec nevyužívají, resp. dle dohody se zaměstnavatelem s výjimkou kolektivního vyjednávání uvolnění z práce nevyžadují.

Jakákoli jiná část činnosti odborové organizace (např. právní konzultace zaměstnancům, marketingová činnost, vzdělávací činnost, činnost odborových funkcionářů pro odborovou organizaci mimo jejich pracovní dobu) je pak standardně hrazena ze zdrojů pocházejících mimo zaměstnavatele – např. z příspěvků členů odborové organizace, výnosů z jejího majetku (nemovitosti), státních grantů apod. V některých případech však zaměstnavatelé odborovým organizacím přispívají „na činnost“, aniž by kontrolovali, na co jsou tyto prostředky vynaloženy.

Přestože otázka týkající se fakturace „nikdy neviděnými“ odborovými funkcionáři je v souvislosti s tzv. on-line odbory nejpalčivější, faktem zůstává, že moderní technologie zasahují i do jiných oblastí souvisejících s odborovými organizacemi. V době pandemie se předně informační/projednáci schůzky i kolektivní vyjednávání u řady zaměstnavatelů přesunulo do on-line prostoru, tj. více věcí se řešilo emailem, případně videokonferencí. Podle níže popsaných dotazníků vyplněných zaměstnavateli v České republice se toto někdy ukázalo daleko efektivnější než osobní přítomnost na jednání (zejména z hlediska času), u jiných naopak stále preferují osobní přístup.

¹ Stanovisko CzELA k některým otázkám fungování tzv. anonymních odborových organizací, dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/aktualne/stanovisko-czela-k-nekterym-otazkam-fungovani-tzv-anonymnich-odborovych-organizaci-110708.html>.

1.1.3 Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu

Podle zákona upravuje kolektivní smlouva práva zaměstnanců a práva a povinnosti stran smlouvy (§ 23 odst. 1 ZP). Co se týče jiného způsobu zastupování – práva odborové organizaci vznikají pouze u zaměstnavatelů, kde zastupují zaměstnance a ve vztahu k těmto zaměstnancům (právo na informace apod.)

Je otázka, jakkoli se jedná spíše o kontroverzní výklad, zda se lze od tohoto ustanovení smluvně odchýlit, případně, zda by nebylo možné zavázat druhou stranu povinností určitým způsobem jednat nejen vůči svým zaměstnancům, ale i nezaměstnancům, tj. nad rámec zákona – v praxi se tak však, jak dokládá i níže popsání dotazníkové šetření, neděje.

Přestože zákon počítá pouze se stávkou za zaměstnance či solidární stávkou za jiné zaměstnance, právo na stávku obecně upravuje též Listina základních práv a svobod. Nelze tedy rovněž vyloučit stávku nezaměstnanců, která by se odvolávala přímo na Listinu základních práv a svobod.

Co se týče „pseudoodborových organizací“ osob samostatně výdělečně činných (např. tzv. platform workers, resp. pracovníci platform – nabízejících služby prostřednictvím společností jako je Uber apod.), v České republice k této problematice chybí legislativa i soudní rozhodnutí. Úřad pro ochranu hospodářské soutěže uložil nicméně v roce 2018 pokutu Sdružení překladatelů a tlumočnicků za jím doporučené minimální cenové tarify (minimální cena za přeloženou normostranu do určitého jazyka), což bylo dle ÚOHS způsobilé narušit soutěž, resp. ovlivnit cenotvorbu, a poškodit tak spotřebitele.

Na vyjednanou dohodu mezi společnostmi a sdružením osob samostatně výdělečně činných by tak obdobně mohlo být nahlíženo jako na porušení pravidel hospodářské soutěže, konkrétně jako na horizontální dohodu mezi soutěžiteli. Vzhledem ke smyslu dohody se však domníváme, že k tomuto účelu zákaz horizontální dohody neslouží, tj. existuje zde jistý manévrovací prostor. Bylo by však do budoucna vhodné tuto otázku postavit najisto a legislativně možnost sdružování obdobných osob samostatně výdělečně činných pro účely kolektivního vyjednávání upravit. V tomto dochází nyní především k iniciativám na straně EU (vzhledem k tomu, že hl. překážkou kolektivního vyjednávání těchto osob je čl. 101 SFEU) – Evropská komise vydala v lednu 2021 tzv. Inception Impact Assessment, ve kterém zvažuje několik variant řešení tohoto problému (především, zda by se možnost vyjednat týkala pouze pracovníků platform nebo i jiných samostatně výdělečných osob), nezachází však do větších detailů. Dokument Inception Impact Assessment je přiložen jako příloha 2 k této závěrečné zprávě.

Praktickým problémem je pak také vzájemný kontakt mezi jednotlivými pracovníky platform – platformy mohou vůči tomu stavět záměrné překážky (anonymita profilů, nemožnost uvedení e-mailu atd.). Ke sdružování tak dochází z vlastní iniciativy jednotlivých pracovníků platform na sociálních sítích, o těchto iniciativách se však nemusí dovědět všichni pracovníci platform, kteří by o to měli zájem. V této souvislosti lze proto uvažovat též o možné úpravě povinnosti platformy (např. Uberu) těmto osobám dát možnost se navzájem propojit, tj. poskytnout jim k tomu účelu např. webové rozhraní.

Z veřejných a námi dostupných zdrojů máme za to, že kolektivní smlouva týkající se pracovníků platform/jiných OSVČ v ČR neexistuje.

Výše uvedené se však netýká osob samostatně výdělečně činných, které jsou samostatné pouze „na oko“ kvůli daním a odvodům (sociální a zdravotní pojištění) a ve skutečnosti se jedná o zaměstnance vykonávajícího závislou práci dle definice obsažené v § 2 odst. 1 zákoníku práce. Takové osoby odborová organizace samozřejmě zastupuje a vztahuje se na ně též případně vyjednaná kolektivní smlouva – důležitá je totiž fakticita, nikoli název smlouvy uzavřené mezi danou osobou a zaměstnavatelem.

Odborové organizace přitom zastupují jak zaměstnance v pracovním poměru, tak zaměstnance vykonávající práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Faktem nicméně zůstává, že v praxi (viz též níže dotazníkové šetření v ČR) uzavírají odborové organizace často kolektivní smlouvy pouze ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru, resp. se zasazují spíše za tyto zaměstnance. V kolektivních smlouvách z naší zkušenosti vidíme často též snahy o omezení využití agenturních zaměstnanců zaměstnavatelem. Jakkoli je to logické – odborové organizace potřebují stabilní členskou základnu, resp. alespoň tři zaměstnance v pracovním poměru u zaměstnavatele – jejich intervence by jistě mohla v některých případech pomoci tzv. dohodářům zlepšit jejich pracovní podmínky, případně dbát o srovnatelné pracovní podmínky agenturních zaměstnanců.

1.2 Stručné shrnutí cílů této analýzy

Cílem této analýzy je tedy výše nastíněné problematické aspekty stávajícího stavu právní úpravy působení odborových organizací v České republice řešit a reflektovat nejnovější trendy v dané oblasti, konkrétně

- podchytit na základě dotazníku praktické zkušenosti zaměstnavatelů v České republice s výše uvedenými problémy stávající právní úpravy / moderními trendy v oblasti odborových organizací či kolektivního vyjednávání
- analyzovat možné inspirační zdroje v zahraničí na základě zahraničním právním kancelářím směřovaného dotazníku vytvořeného ve spolupráci se zadavatelem, případně na základě veřejně dostupných zdrojů a
- navrhnout možné změny stávající právní úpravy v České republice.

2 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ V ČR

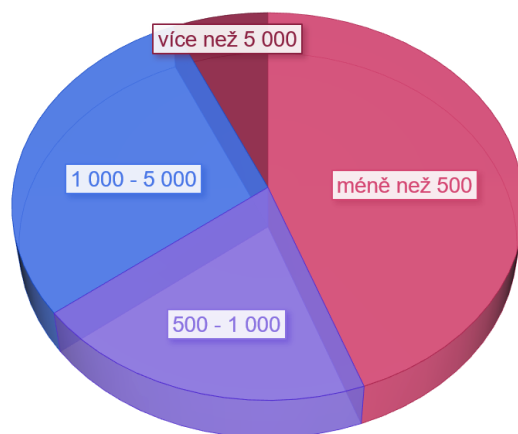
2.1 Průběh šetření

Byl připraven dotazník o 29 otázkách (viz příloha č. 3), který byl distribuován v květnu a červnu 2021 českým zaměstnavatelům, u nichž působí alespoň jedna odborová organizace.

Dotazník vyplnilo celkem 45 zaměstnavatelů, z toho 20 zaměstnavatelů s méně než 500 zaměstnanci, 9 zaměstnavatelů s 500-1000 zaměstnanci, 13 zaměstnavatelů s 1000-5000 zaměstnanci a 3 zaměstnavatelé s více než 5000 zaměstnanci (z nichž 1 zaměstnavatel řádově významně přesáhl nastavené rozmezí, když zaměstnává téměř 35 000 zaměstnanců).

Graf č. 1

Respondenti podle počtu zaměstnanců

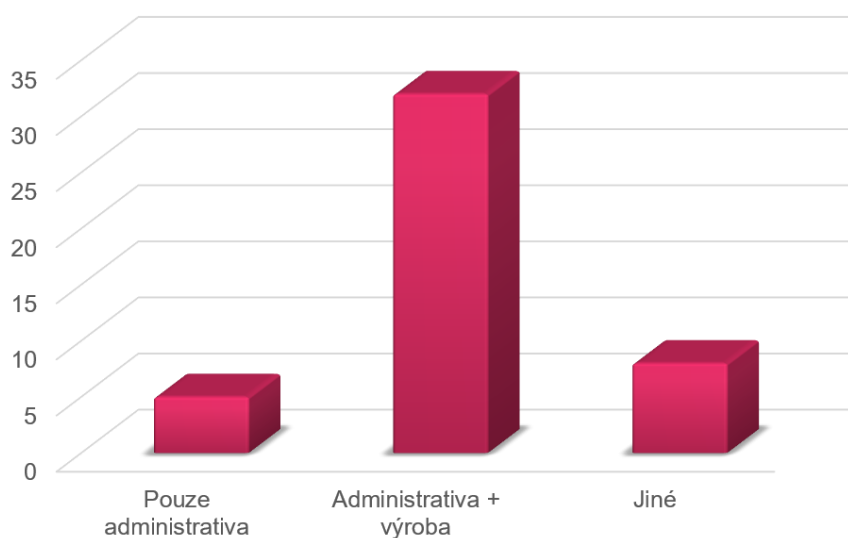


Celkový počet relevantně zastoupených zaměstnanců v rámci dotázaných zaměstnavatelů činí přibližně **96 000**.

Co se týče povahy provozu dotázaných zaměstnavatelů, z 11 % se jednalo o zaměstnavatele s čistě administrativními pracovníky, ze 71 % o zaměstnavatele s administrativními i výrobními zaměstnanci (složení zastoupených výrobních oborů viz dále, graf č. 3) a z 18 % o jiné zaměstnavatele (např. maloobchod, hotelový provoz, gastronomie).

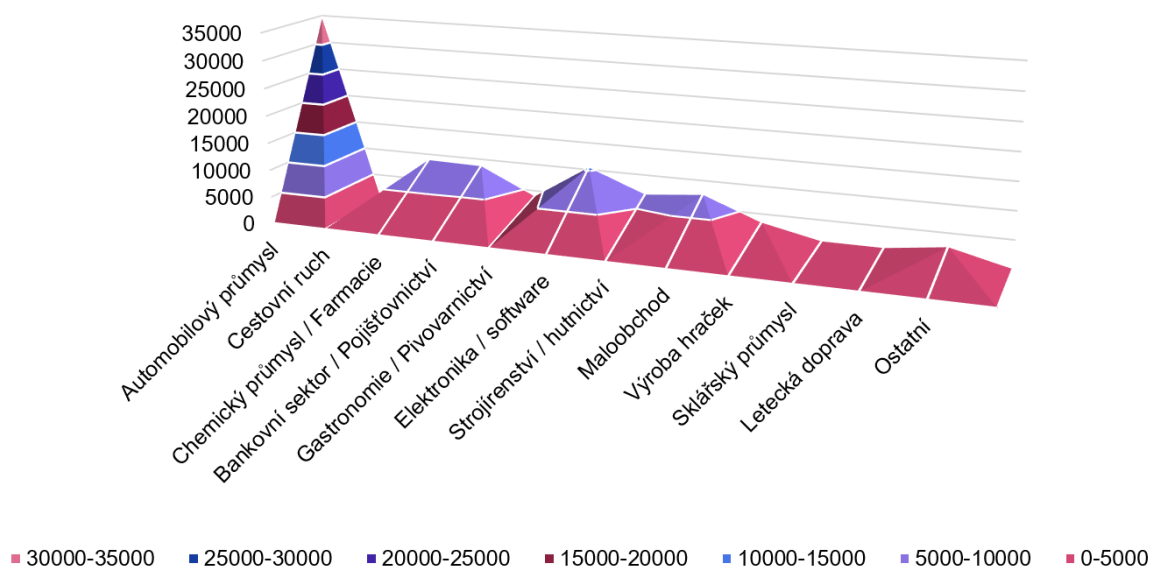
Graf č. 2

Povaha provozu dotázaných zaměstnavatelů



Graf č. 3

Počet zaměstnanců respondentů dle odvětví



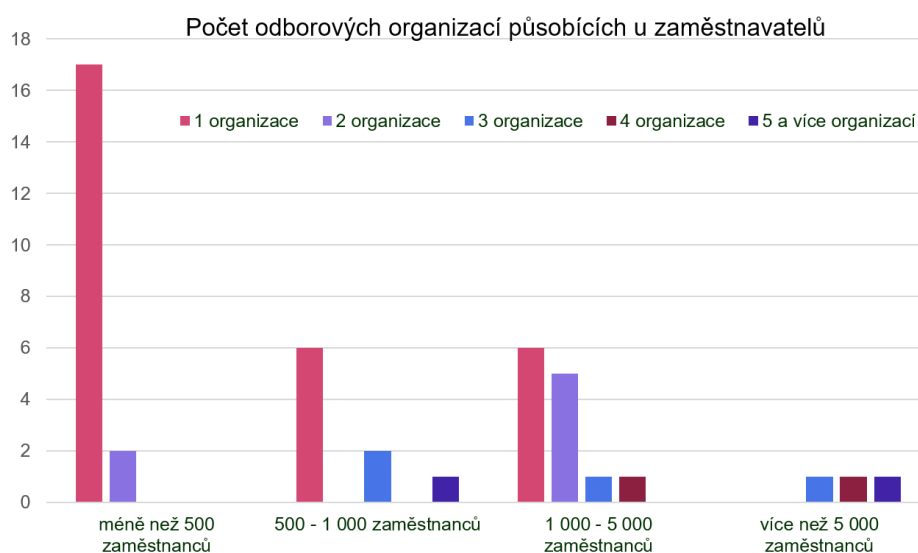
2.2 Výsledky šetření

2.2.1 Obecně k současným trendům

a) Počet a charakter odborových organizací působících u dotázaných zaměstnavatelů

U dotázaných zaměstnavatelů působí nejčastěji pouze 1 či 2 odborové organizace, nejvyšší zaměstnavatelem udaný počet odborových organizací představovalo celkem 11 odborových organizací (u zaměstnavatele s méně než 5000 zaměstnanci), následovaných 5 odborovými organizacemi (u zaměstnavatele s méně než 1000 zaměstnanci).

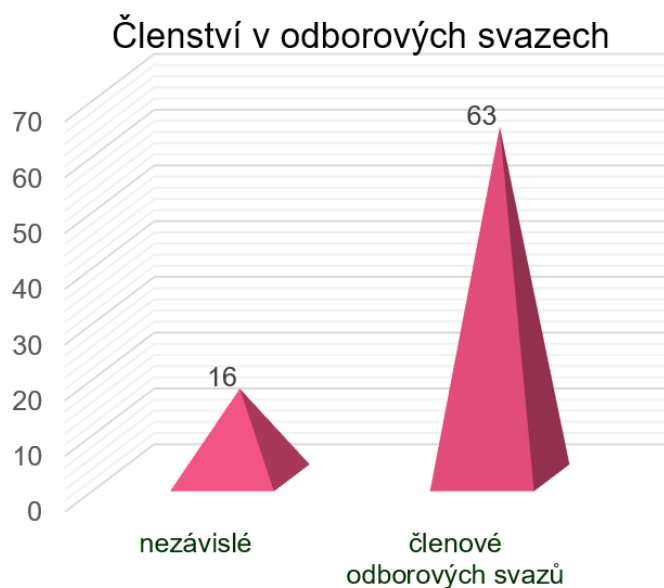
Graf č. 4



Převládající nižší počet odborových organizací spatřujeme především v absenci osob, které jsou ochotny se na činnosti odborové organizace podílet aktivně. Jak vyplývá z výše zmíněné právní úpravy týkající se uvolňování odborových funkcionářů, velká část odborové činnosti by měla probíhat mimo pracovní dobu, tj. ve volném čase zaměstnance. Z naší zkušenosti tak vznikají konkurenční odborové organizace často teprve v případech, kdy nespokojenost s existující odborovou organizací u zaměstnanců převáží jejich nechuť k obdobné aktivitě. Více odborových organizací však figuruje též u zaměstnavatelů, kteří mají více prostorově oddělených provozoven/závodů po České republice a odborové organizace fakticky působí spíše lokálně na dané provozovně.

Odborové organizace působící u zaměstnavatelů jsou většinou sdružené v odborovém svazu.

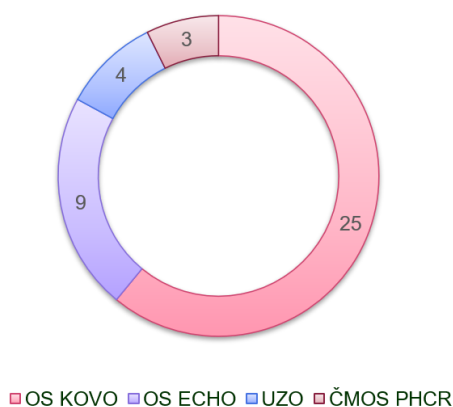
Graf č. 5



V případě zaměstnavatelů, kteří dotazníky pro účely analýzy vyplnili, se nejčastěji jednalo o OS KOVO, o něco méně často OS ECHO, UZO či ČMOS PHCR.

Graf č. 6

Nejčastěji zastoupené odborové svazy



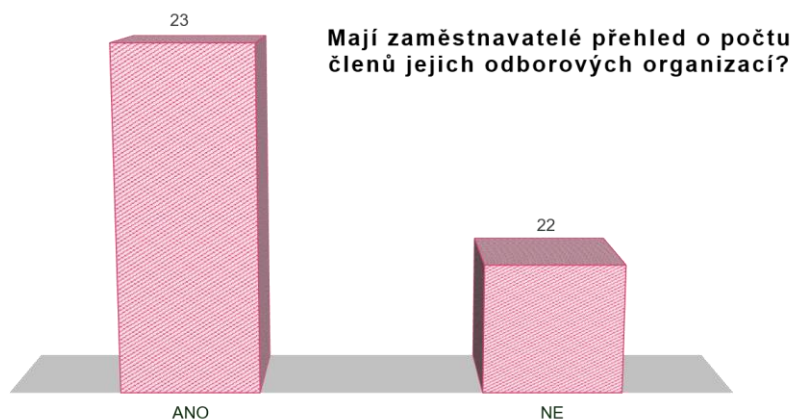
Výhoda napojení na odborové svazy spočívá zejména v získání jejich know-how, resp. právní a jiné podpory v rámci kolektivního vyjednávání a vymáhání plnění zákonných povinností ze strany zaměstnavatele.

Z výsledků šetření dále vyplývá, že odborové organizace upřednostňují zastupování všech zaměstnanců vykonávajících u zaměstnavatele práci a málokdy si dobrovolně zužují „pole působnosti“ pouze na zaměstnance určité profese.

Řada zaměstnavatelů přitom vůbec netuší, jak jsou odborové organizace reprezentativní, resp. kolik mají zaměstnanců-členů. Ostatní zaměstnavatelé tuto informaci těží převážně

ze srážek pro účely členských příspěvků², výjimečně jim tuto informaci sdělují samotné odborové organizace.

Graf č. 7



Z námětů ke zlepšení právní úpravy (viz níže) vyplývá, že se jedná o jedno z největších témat – zaměstnavatelům se nelíbí, že stovky zaměstnanců zastupuje odborová organizace s několika málo zaměstnanci, případně odborová organizace, u které si vždy nejsou jistí, že splňuje podmínku 3 zaměstnanců v pracovním poměru dle § 286 odst. 3 zákoníku práce.

b) Kolektivní vyjednávání u dotázaných zaměstnavatelů

Z oslovených zaměstnavatelů zahajuje kolektivní vyjednávání v polovině případů zaměstnavatel a ve druhé polovině odborová organizace. Podle § 8 odst. 2 ZKV se má totiž druhá strana „vyjádřit k těm návrhům, které nepřijala“, což bývá vykládáno tak, že je dále třeba již pracovat s prve doručeným návrhem a nelze sociálnímu partnerovi adresovat kompletní protinávrh³. Zaměstnavatel, který zahájí kolektivní vyjednávání, tak má nad ním větší kontrolu.

² Zde je otázkou, zda se v kontextu staršího stanoviska ÚOOÚ (dostupného z: <https://www.uoou.cz/stanovisko-c-2-2001-zpracovani-citliveho-osobniho-udaje-o-clenstvi-v-odborovych-organizacich-v-souvislosti-s-odvadenim-clenskych-prispevku-clenu-odborovych-organizaci/d-1464>) a GDPR není sčítání takových údajů již neoprávněným zpracováváním tohoto údaje, zaměstnavatel by však pravděpodobně byl schopen prokázat oprávněný zájem.

³ Tento závěr potvrzuje zejména důvodová zpráva k § 8 ZKV, podle které odpověď příjemce návrhu kolektivní smlouvy „musí obsahovat vyjádření ke všem bodům návrhu, které nebyly akceptovány“, a (starší, avšak stále aplikovatelná) publikace odborníka na kolektivní vyjednávání, Bořivoje Šubrtu, podle kterého se ve své odpovědi „musí příjemce návrhu vyjádřit k těm jeho částem, které neakceptuje, tj. k jednotlivým navrženým závazkům a jejich částem, s nimiž nesouhlasí. Svá záporná stanoviska tedy musí jednotlivě zdůvodnit. Odmítnutí návrhu jako celku by bylo protiprávní, a to při jakémkoli odůvodnění.“ (Šubrt, B. Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Nakladatelství PARIS, 1995, s. 58).

Graf č. 8

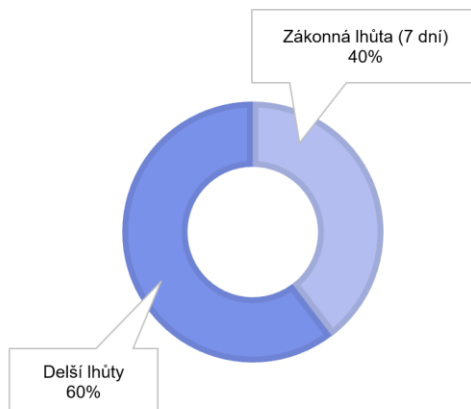
Kolektivní vyjednávání typicky zahajuje



Podle § 8 odst. 2 ZKV by měli sociální partneři reagovat ve lhůtě 7 dnů, tato lhůta je však v praxi často nereálná. Z oslovených zaměstnavatelů si přibližně 3/5 poskytují s odborovou organizací delší lhůty.

Graf č. 9

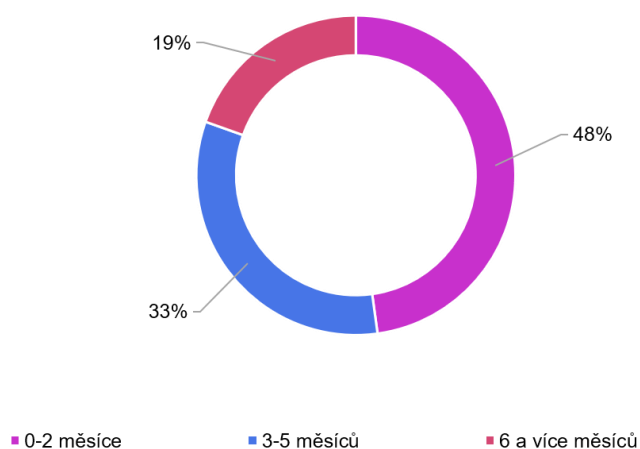
Reakce v zákonné nebo delší lhůtě?



Délka kolektivního vyjednávání u dotázaných zaměstnavatelů se značně liší. V necelé polovině případů se daří kolektivní smlouvu vyjednat do 2 měsíců, tj. do 60 dnů, po kterých zákon o kolektivním vyjednávání předpokládá (alespoň dle výkladu MPSV) již vždy existenci kolektivního sporu (§ 11 odst. 2 ZKV). I v tomto ohledu je zákon o kolektivním vyjednávání značně zastaralý – v případě delších kolektivních smluv, kdy si strany poskytnou delší lhůty, totiž často 60 dní uplyne, aniž by strany detailně probraly celou kolektivní smlouvu a/nebo se vůbec nebyly schopné sejít z důvodu současné pandemie (ne všichni jsou technicky schopni uskutečnit on-line jednání). V praxi trvá dle naší zkušenosti nejdéle první kolektivní vyjednávání, kdy se strany neznají a řeší též pravidla komunikace apod., následná vyjednávání bývají rychlejší.

Graf č. 10

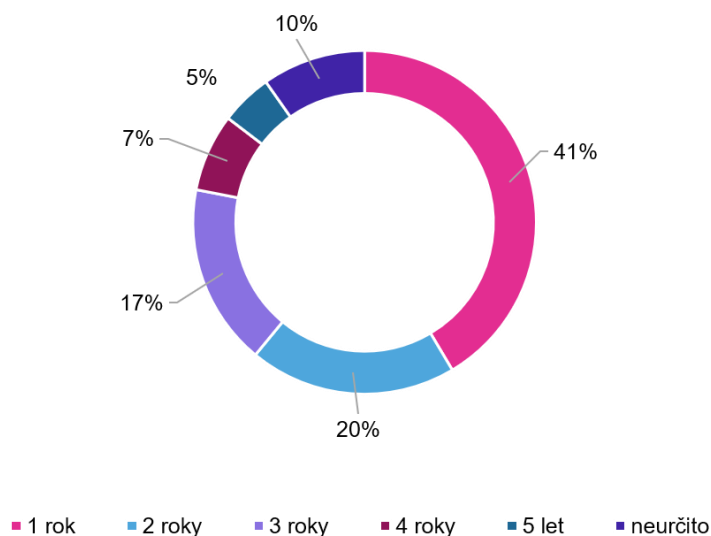
Za jak dlouho se obvykle podaří vyjednat kolektivní smlouvu?



Dotázaní zaměstnavatelé se též značně lišili s ohledem na sjednanou dobu účinnosti vyjednaných kolektivních smluv. Přibližně 40 % zaměstnavatelů sjednává kolektivní smlouvu každoročně, přibližně 15 % dokonce na 5 let nebo na dobu neurčitou, zbývající část na dobu 2-4 let. V případě kolektivních smluv s delším obdobím účinnosti však probíhá pravidelné vyjednávání o změně některých kapitol – zejména se jedná o mzdy a sociální oblast (benefity).

Graf č. 11

Na jak dlouho bývá kolektivní smlouva uzavřena?

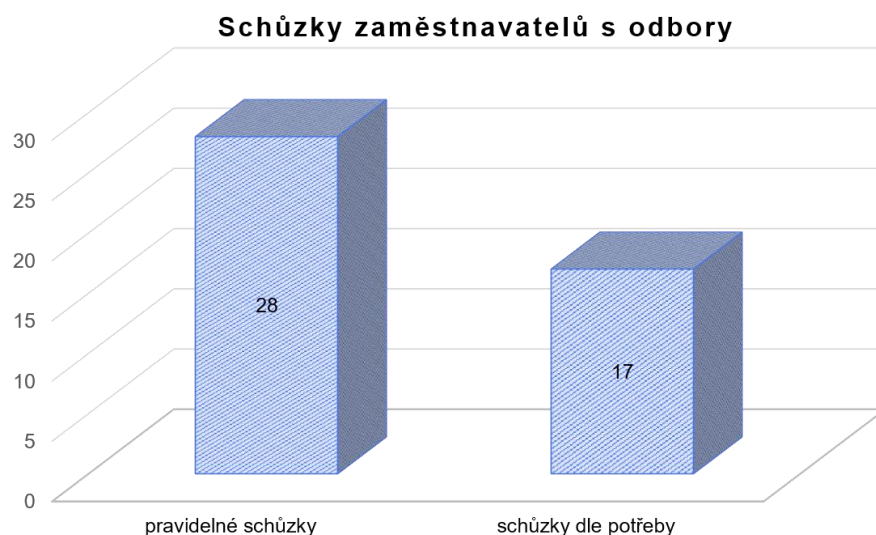


c) Četnost schůzek s odborovou organizací

Dotázaní zaměstnavatelé se lišili v rámci pravidelnosti jiných jednání. Více než polovina preferuje se s odborovými organizacemi scházet pravidelně (zejména za účelem plnění související

informační a projednací povinnosti), nemalá část však preferuje jednání organizovat pouze dle potřeby (případně tyto varianty kombinovat).

Graf č. 12



2.2.2 Pluralita odborových organizací u zaměstnavatele

U velké části oslovených zaměstnavatelů působí pouze jediná odborová organizace. Problematice plurality odborových organizací u zaměstnavatele se zbývající oslovené společnosti věnovaly spíše ve svých závěrečných komentářích, ze kterých vyplývá, že toto považují za velký problém. Dotázaným zaměstnavatelům se výslovně nelíbí nutnost se dohodnout se všemi odborovými organizacemi na kolektivní smlouvě / jiné dohodě bez ohledu na rozsah členské základny takových odborových organizací, resp. možnost blokace kolektivního vyjednávání jedinou, jakkoli málo reprezentativní, odborovou organizací. Nemusí se přitom jednat ani o záměrné zmaření jednání, zaměstnavatelé se potýkají i s pasivními odborovými organizacemi, které z určitého důvodu vzniknou a následně přestanou být aktivní, stále však splňují podmínky působení u zaměstnavatele.

2.2.3 On-line odborové organizace

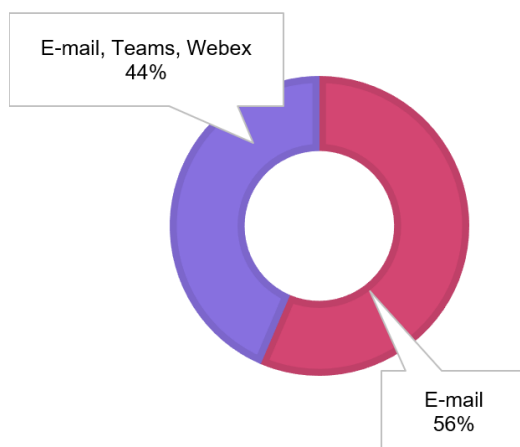
a) Komunikace on-line

Pouze 5 z dotázaných zaměstnavatelů odpovědělo, že v jejich případě probíhá komunikace s odborovou organizací či odborovými organizacemi (navzdory pandemii) výhradně osobně.

Co se prostředků on-line komunikace týče, zaměstnavatelé vyzdvihovali především využití e-mailu, případně videokonferencí prostřednictvím MS Teams, Skype či Webex, které pro svou komunikaci s odbory využívá 44 % dotázaných zaměstnavatelů.

Graf č. 13

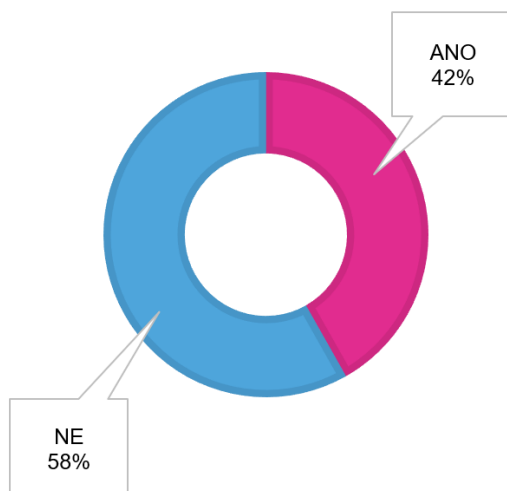
Komunikace online



42 % dotázaných společností uvedlo, že kolektivní vyjednávání probíhá on-line (nebo alespoň z části), a to ve všech případech z důvodu pandemie onemocnění COVID-19. Uváděnými výhodami on-line kolektivního vyjednávání byla především menší časová náročnost a flexibilita, případně rovněž menší finanční nákladnost, pokud se jednalo o odborové organizace, které sídlí mimo pracoviště. Hlavní uváděnou nevýhodou byla nemožnost sledovat řeč těla a výrazy a reakce ostatních účastníků, resp. snazší navázání vztahu mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. Ze získaných odpovědí obecně vyplývá, že zaměstnavatelé i přes posun daný pandemií nadále z větší části preferují osobní jednání.

Graf č. 14

Kolektivní vyjednávání online

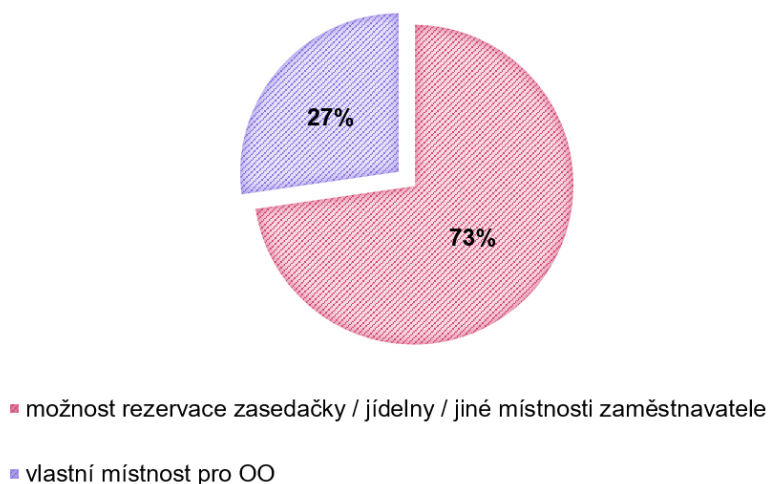


b) § 277 zákoníku práce

Co se týče poskytovaných prostředků ze strany zaměstnavatele pro účely odborové činnosti dle § 277 zákoníku práce, odpovědi dotázaných společností se značně lišily.

Graf č. 15

Místo schůzek odborové organizace



Některé společnosti odborové organizaci neposkytují podle svých slov prakticky nic, nebo jen nástěnku na pracovišti, případně možnost si rezervovat určitou místnost. Vlastní místnost poskytuje odborové organizaci pouze 27 % dotázaných zaměstnavatelů.

Téměř všichni oslovení zaměstnavatelé se shodli, že odborové organizaci poskytují přístup ke svému kopírovacímu zařízení (nezřídka bez omezení), ne vždy jej však odborová organizace využívá.

Někteří zaměstnavatelé jsou naopak poměrně velkorysí a poskytují odborové organizaci speciální místnost, telefon, počítač, zamykatelnou skříňku, kancelářské potřeby, případně finanční příspěvek na její činnost.

Řada zaměstnavatelů však ve svých odpovědích zaměřovala příspěvek na činnost odborové organizace s příspěvkem na aktivity zaměstnanců organizované odborovou organizací, nebylo tedy možné vypracovat přesnou statistiku, kolik zaměstnavatelů poskytuje příspěvek odborové organizaci na její činnost jako takovou. Výše uváděných částek se přitom značně lišila – od 2.000 Kč do 750.000 Kč ročně.

Za zmínku stojí dva případy, kdy byla poskytovaná částka navázána na celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele – konkrétně se v prvním případě jednalo o „220 Kč na zaměstnance“, v druhém případě o „80násobek počtu zaměstnanců společnosti, vždy k 31. 12. předcházejícího roku“. V druhém uvedeném případě však zaměstnavatel výslovně uvedl, že tato částka měla sloužit pouze k financování kultury pro zastupované zaměstnance, resp. na sportovní a obdobné akce, tj. nikoli na odborovou činnost jako takovou.

V případech, kdy u zaměstnavatele působí aktuálně více odborových organizací, se poskytované prostředky někdy lišily – často z provozních důvodů (např. na provozovně, kde odborová organizace převážně působí, jí nebylo možné vyhradit samostatnou místnost jako odborovým organizacím, které sídlily v některé ze zbývajících provozoven).

Na dotaz, zda jsou odboroví funkcionáři zaměstnanci zaměstnavatele, a jsou jim tedy povinni proplácet související překážky v práci, odpovědělo cca 78 % zaměstnavatelů, že alespoň někteří odboroví funkcionáři jejich zaměstnanci skutečně jsou. V překvapivém počtu případů však zaměstnavatelé uvádějí, že odborové funkcionáře k jejich činnosti neuvolňují, resp. je o to odboroví funkcionáři prakticky vůbec nežádají.

2.2.4 Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu

V drtivé většině případů se odborové organizace nesnaží se jakkoli zasazovat za agenturní zaměstnance či spolupracující osoby samostatně výdělečně činné, resp. vyjednávat benefity/úpravu pracovních podmínek tzv. dohodářům jako specifické skupině zastupovaných zaměstnanců. V řadě případů, jak uvádí samotní zaměstnavatelé, je to však dáno skutečností, že u zaměstnavatele nepracují prakticky žádní tzv. dohodáři / agenturní zaměstnanci apod.

Ve vztahu k agenturním zaměstnancům však jeden zaměstnavatel uvedl, že u něj existuje skupina agenturních zaměstnanců, které zastupuje odborová organizace působící u jejich zaměstnavatele.

Pouze ve třech případech zaměstnavatel uznal, že se odborové organizace blíže zasazují i za osoby vykonávající práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Ve většině případů se tak odborové organizace (což odpovídá i naší zkušenosti, kdy se řada kolektivních smluv vztahuje výslovně pouze na zaměstnance v pracovním poměru) zaměřuje spíše na zaměstnance s uzavřenou pracovní smlouvou, kteří představují jistější členskou základu než tzv. dohodáři.

2.2.5 Ostatní náměty ze strany zaměstnavatelů

Závěrečné dva dotazy v dotazníku rozeslaném zaměstnavatelům v České republice, tedy

- co byste chtěli konkrétně v zákonech ve vztahu k odborovým organizacím změnit, co máte pocit, že nefunguje/potřebuje zlepšit/zavést, a
- prosím uveďte níže jakékoli doplňující komentáře k tématu;

poskytly zaměstnavatelům možnost se vyjádřit i k dalším aspektům právní úpravy a praxe jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

Této možnosti využila velká část dotázaných, přičemž se jedná o velice široký záběr témat a námětů spojených s působením odborové organizace u zaměstnavatele. Z našeho pohledu se jedná o jeden z největších přínosů dotazníkového šetření, tyto náměty lze sdružit do několika okruhů. V rámci těchto okruhů si dovoluujeme veškeré tyto náměty citovat.

a) Splnění minimálního zákonného počtu členů a zastupování nečlenů ze strany odborové organizace

- „Vadí nám jejich anonymita, třeba nevíme, jestli vůbec mají zákonný minimální počet členů“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 500-1000 zaměstnanců, ryze administrativní pracovníci).
- „Minimální počet zaměstnanců pro vznik odborové organizace by mohl být závislý od celkového počtu zaměstnanců. V případě, že stačí 3 zaměstnanci ve firmě, která má např. 1000 zaměstnanců, tak administrativa spojená s prací s odborovou organizací je zbytečně vysilující“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců, ryze administrativní pracovníci).
- „Zrušit právo zastupovat automaticky všechny zaměstnance, pokud nebudou mít od každého z nich k tomu souhlas“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).
- „Komplikovaná prokazatelnost existence odborové organizace, možnost jednání za zaměstnance externistou...problematické, neetické chování a jednání – není podchyceno...“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců, administrativních + ošetřovatelů).
- „Měl by se ustanovit min. počet odborově organizovaných zaměstnanců alespoň na 15 členů (aby OO byla uznána). Stanovit povinnosti prokazovat počet členů“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 1000-5000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).
- „Dále je diskutabilní zastupování všech zaměstnanců, v podstatě i proti jejich vůli“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 1000-5000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).
- „Těž velmi malý počet členů postačující pro založení odborů bez ohledu na počet zaměstnanců se mi nezdá adekvátním ustanovením“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).
- „Rádi bychom znali počet zaměstnanců-členů“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).
- „Odborová organizace obecně odmítá sdělovat aktuální počet svých členů. Pokud zaměstnavatel nečiní srážky příspěvků, k této informaci se bez součinnosti odborové organizace nedostane“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).

Řada zaměstnavatelů bojuje s anonymitou/netransparentností odborové organizace, resp. otázkou, zda odborová organizace splňuje zákonné minimum 3 zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele (§ 286 odst. 3 zákoníku práce).

Přestože to zřejmě uvedení zaměstnavatelé netuší, v dané věci poskytuje již částečnou odpověď judikatura, konkrétně rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 641/2018, ze dne 27. 8. 2019 a dále rozsudek Nejvyššího správního soudu, sp. zn. 6 Ads 207/2019, ze dne 12. 2. 2020.

Oba tyto rozsudky potvrzují, že odborová organizace u zaměstnavatele působí až od okamžiku, kdy mu prokáže, že splňuje podmínky dané zákoníkem práce, což znamená i to, že zaměstnavatel je oprávněn ji o toto doložení požádat. Oba soudy přitom za vhodný způsob prokázání (v případě, že si zaměstnanci přejí zůstat anonymní) považují notářský zápis.

Z naší zkušenosti notář např. vydá osvědčení, že se k němu dostavili tři zaměstnanci, kteří mu prokáží svou totožnost a prohlásí, že jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele a zároveň členy odborové organizace (k tomuto prohlášení případně notáři předloží mzdový výměr/pracovní smlouvu a přihlášku za člena odborové organizace). Notář následně zkontroluje, že jsou tyto osoby uvedeny v aktuálním seznamu zaměstnanců v pracovním poměru, který mu pro účely tohoto osvědčení zaslal zaměstnavatel.

Tato procedura však nikde není jasně stanovena, v praxi tak někteří notáři např. pouze osvědčí, že se dostavil předseda odborové organizace a prohlásil, že tato organizace má mezi svými členy 3 zaměstnance v pracovním poměru. Takové prohlášení/osvědčení o prohlášení však na rozdíl od výše uvedeného postupu de facto nic neprokazuje.

Související problém je též, jak často/kdy lze odborovou organizaci k prokázání vyzvat, aby to nebylo šikanózní, nicméně aby u zaměstnavatele zároveň nepůsobila odborová organizace, která již dávno podmínky nesplňuje. Přestože by totiž odborová organizace měla zaměstnavateli uvést, že již nedisponuje 3 zaměstnanci v pracovním poměru u zaměstnavatele, v praxi jsme se s podobným „sebeudáním“ nikdy nesetkali.

I přes závěry Nejvyššího a Nejvyššího správního soudu jsou zde proto stále rezervy, které by mohla pomoci vyjasnit legislativa.

Mezi komentáři dotázaných zaměstnavatelů se též objevují názory, že 3 zaměstnanci v pracovním poměru představují příliš nízkou hranici k založení odborové organizace. Je však otázkou, zda by vyšší hranici nepovažoval Ústavní soud již za porušení práva se odborově sdružovat. Vzhledem k tomu, kolik má odborová organizace práv (a zaměstnavatelé související administrativy) a vzhledem k absenci rozlišení mezi různě velkými zaměstnanci, je hranice 3 zaměstnanců v pracovním poměru z hlediska jejich reprezentativnosti skutečně poměrně nízká. Zaměstnanci, kteří nechťejí být odborovou organizací zastoupeni, však na druhou stranu mají právo uvést, že si v individuálních věcech (projednávání výpovědi, projednávání stížností) nepřejí být odborovou organizací zastoupeni, s ohledem na zbývající záležitosti si mohou případně založit konkurenční odborovou organizaci. Mnohé z povinností, které zaměstnavatelé plní vůči odborové organizaci, jsou navíc povinni v případě její neexistence plnit vůči všem svým zaměstnancům – v tomto ohledu jim tedy naopak administrativy ubývá. Přesto je v této souvislosti ke zvážení, zda hranici k založení odborové organizace nějakým způsobem nenavázat na velikost zaměstnavatele / projev podpory dostatečnou částí ostatních zaměstnanců.

Zaměstnavatelé ve svých dotaznících navrhuji, že by odborové organizace zastupovaly pouze ty zaměstnance, kteří se svým zastoupením ze strany odborové organizace vyjádří souhlas – toto působí problematicky, protože na zaměstnance může být činěn nátlak, aby souhlas neposkytli, nicméně obdobná právní úprava funguje v Německu (viz níže).

Jiný ze zaměstnavatelů si však naopak stěžuje, že odborové organizace nedostatečně zastupují nečleny, tj. nepředávají jim poskytované informace apod. Je ke zvážení, zda by nebylo vhodné zakotvit možnost pokutování odborové organizace ze strany inspekce práce za porušení § 276 odst. 6 ZP. Jedná se sice o poměrně odvážný návrh, ale pokud je pokutován zaměstnavatel za to, že své povinnosti vůči zaměstnancům neplní, měla by být pokutována i odborová organizace.

b) Počet a charakter odborových funkcionářů, resp. jejich ochrana před výpovědí

- *„OO může mít neomezený počet funkcionářů, kteří ve skutečnosti nevykonávají žádnou agendu. Přesto jsou tito zaměstnanci chráněni zákoníkem práce před propuštěním. V současné době jsme koupili stroj a museli jsme propustit schopnějšího zaměstnance a ponechat si méně schopného zaměstnance – odborového funkcionáře“* (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).
- *„Výpověď člena orgánu odborové organizace – komplikace. Možnost být členem orgánu odborové organizace, i když není zaměstnancem“* (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 500-1000 zaměstnanců – jak administrativních, tak specifického odborného provozního personálu).
- *Možnost řídit pracovní poměr či jeho případné ukončení (i z disciplinárních důvodů) u odborového funkcionáře je značně omezena.* (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 1000-5000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).
- *„Situace, kdy za zaměstnance jednájí profesionální odboráři, se mi nezdá vhodná.* (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).
- *„§ 61 odst. 1 ZP – nešťastné je to ohledně načasování, neboť pokud je projednání příliš brzy, dotčený zaměstnanec se to od odborové organizace dozví předem a reaguje např. pracovní neschopností, nebo na poslední chvíli, a pak není možnost sehnat zástupce odborové organizace. § 61 odst. 2-4 ZP – příliš ochránářské a znevýhodňující zaměstnavatele v případě potřeby rychle reagovat na špatného pracovníka.“* (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).
- *Ochrana všech odborových funkcionářů, bez vazby na to, zda jednájí nebo nejednájí se zaměstnavatelem (preferovali bychom předcházející úpravu)“* (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 1000-5000 zaměstnanců, ryze administrativní pracovníci).
- *„Máme pocit, že když odborové organizace úplně nefungují, nemáme žádný prostředek, jak to změnit. Nepovažujeme možnou formu anonymních odborových organizací on-line formou za reálnou v našich legislativních podmínkách“* (pozn.: zaměstnavatel o velikosti více než 5000 zaměstnanců v oblasti maloobchodu).
- *„Nás to zatím nepálí, ale považuji za hodně divoké, aby vznikala tajná uskupení členů OO a vyjednávali za ně profesionálové (kteří je ve výsledku ještě více „ženou“ proti zaměstnavateli a nejde jim o oboustrannou férovost a prosperitu firmy)“* (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců, ryze administrativní pracovníci).

Členem orgánu odborové organizace je standardně člen jejího výboru, případně samotný předseda odborové organizace nebo jeho zástupce. Jejich počet však, jak namítají dotázaní zaměstnavatelé, není žádným způsobem limitován – je otázka, zda by nebylo možné v zákoně určitý limit zakotvit (např. v závislosti na počtu členů/velikosti zaměstnavatele), odborové organizace by však pravděpodobně vůči obdobnému návrhu argumentovaly právem si svobodně rozhodovat o své organizační struktuře v souladu s čl. 3 Úmluvy č. 87 Mezinárodní organizace práce.

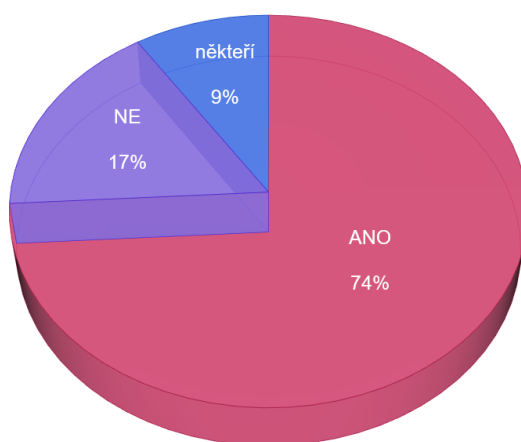
V souladu s ustanovením § 61 odst. 2 zákoníku práce je přitom možné dát členovi orgánu odborové organizace výpověď/okamžité zrušení pouze poté, co zaměstnavatel požádal odborovou organizaci o její souhlas. Pokud odborová organizace se skončením pracovního poměru svého odborového funkcionáře nesouhlasí, je zaměstnavatel povinen být schopen (v případě soudního sporu o neplatnost výpovědi / okamžitého zrušení pracovního poměru) prokázat, že po něm tzv. nebylo možné spravedlivě požadovat tuto osobu dále zaměstnávat, což je poměrně náročné (zaměstnavatel je povinen brát mj. v úvahu osobu zaměstnance, jeho vztah ke kolegům, jeho dosavadní pracovní výsledky a postoj k pracovním úkolům, délku trvání pracovního poměru apod.).

Povinnost vyčkat 15 dní do obdržení souhlasu/nesouhlasu/fikce souhlasu mlčením se skončením pracovního poměru odborové organizace navíc považují zaměstnavatelé za značně omezující, především v okamžiku, kdy se jedná o okamžité zrušení pracovního poměru pro zvlášť hrubá porušení povinností zaměstnance. V tomto případě však převažuje zájem na ochraně odborového funkcionáře před možnou diskriminací před zájmem zaměstnavatele zbavit se nehodného zaměstnance.

Jeden z dotázaných zaměstnavatelů též komentuje (ne)vhodnost zastupování zaměstnanců výhradně profesionálními odborovými funkcionáři. Zaměstnavatelé v dotaznících mj. uvedli, že externím odborovým funkcionářům chybí vhled do fungování společnosti, ve které odborová organizace působí, a nejde jim tolik o oboustrannou férovost a prosperitu společnosti.

Graf č. 16

Jsou odboroví funkcionáři zaměstnanci?



Je tedy otázkou, zda by nebylo vhodné zakotvit, že alespoň jedním ze členů výboru, resp. orgánu jednajícím za odborovou organizací se zaměstnavatelem, by měl být zaměstnanec zaměstnavatele, tj. osoba znalá provozu. Výhoda takového řešení spočívá i ve snadné a rychlé dostupnosti (ze strany zaměstnanců i zaměstnavatele) alespoň jednoho člena výboru odborové organizace vzhledem k jeho práci na pracovišti zaměstnavatele.

c) Pluralita odborových organizací u zaměstnavatele; nejasnosti, co vše spadá pod poskytování prostředků § 277 ZP

- „Přímou zkušenost nemáme, ale domnívám se, že by bylo dobré přesněji vymezit, jak jednání a spolupráci fungují v případě, že je u zaměstnavatele více odborových organizací“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 1000-5000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).
- „V případě většího počtu odborových organizací mít možnost jednat nějak zjednodušeně pouze např. s tou největší... Nebo se zástupcem, který bude jednat za všechny odborové organizace“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců, ryze administrativní pracovníci).
- „Upřesnit vzájemná práva a povinnosti, zejména pak, co je konkrétně potřeba ze strany zaměstnavatele odborové organizaci poskytnout k její činnosti v oblasti vybavení. (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 1000-5000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).
- „...Nemožnost, aby velké organizace vyjednávaly za malé, takže jedna malá může zablokovat všechny dohody a chybí pravidla, pokud se tak stane, že třeba převáží rozhodnutí nejvíce zastupujících organizací. Problém je trochu s nepřesnostmi v zastupování u § 24 odst. 2. Nejasněno, co mají ze zákona organizace předkládat, co nikoliv, do jaké míry jsou akceptovatelné jejich nároky na předkládání různých druhů dokumentů apod.... Vše je ponecháno tak nějak dohodě, ale ta vždy nemusí být snadno nebo i vůbec dosažitelná...“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti více než 5000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).
- „Při kolektivním vyjednávání je pak omezující to, že se musíme dohodnout se všemi odborovými organizacemi bez ohledu na to, jakou členskou základnu mají. To značně znevýhodňuje nejsilnější odborovou organizaci a dává velkou sílu do rukou organizací, které reprezentují jen minoritu zaměstnanců. Značně tak mohou kolektivní vyjednávání protahovat a nekonstruktivně jej narušovat. Stejně tak je problematická i situace, kdy i nejmenší odborová organizace může vyhlásit jednostranně stávkovou pohotovost a tím držet celou firmu a ostatní odborové organizace doslova v kleštích.“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 1000-5000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).

K souvisejícím problémům detailněji viz výše.

d) Kolektivní smlouvy vyjednané za značně odlišných podmínek

- „Jako velmi omezující vnímáme nemožnost jednostranného vypovězení kolektivní smlouvy na Slovensku a poměrně omezené možnosti v ČR (byť i to je lepší než situace na Slovensku). Tato situace byla velmi svazující ve chvíli, kdy se firmě po zavedení protiepidemických opatření přestalo dařit. Měli jsme něco dojednáno v KS, která se však uzavírala za naprosto odlišných podmínek. Chybí tedy nějaká možnost vypovědět některá ujednání v případě zásahu vyšší moci.“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 1000-5000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).

V návaznosti na období koronaviru si zaměstnavatelé dále stěžují na problémy, které jim přinesly kolektivní smlouvy vyjednané za odlišných podmínek. Navrhují, že by proces vypovědi kolektivní smlouvy, který podle § 26 odst. 1 ZP trvá 6 měsíců, bylo možné urychlit v případě, že je vypověď zapříčiněna zásahem vyšší moci, resp. podstatnou změnou podmínek.

Situaci však lze řešit též ujednáním v kolektivní smlouvě – sociálním partnerům nic nebrání si sjednat, že se určitá ustanovení za určitých podmínek neuplatní. Vzhledem k náročnosti kolektivního vyjednávání je však možné, že zejména odborové organizace nebudou k podobným ujednáním ochotny přistoupit, tj. nelze vyloučit potřebu výše uvedené zákonné úpravy.

e) Uvolňování zaměstnanců v souvislosti s odborovou činností

- „Upřesnit, co je považováno za výkon činnosti pro odborovou organizaci.“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 1000-5000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).
- „§ 203 odst. 2 písm. a) bod 1 ZP – mělo by být konkretizováno, že výkon funkce člena odborové organizace je jen pro působení u zaměstnavatele, § 203 odst. 2 písm. b) ZP – mělo by být omezeno počtem dní v roce, popř. počtem zaměstnanců na jedné akci.“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).

Zaměstnavatelé a odborové organizace se nezdá hádají, co přesně je nezbytnou činností, kterou nelze vykonat mimo pracovní dobu, a kdy se tedy v souladu s § 200 a § 203 odst. 2 písm. a) – c) zaměstnanec nachází na překážce v práci. Tuto otázku může pomoci překlenout (v případě absence dohody mezi sociálními partnery – specifikace bývá např. součástí kolektivních smluv) komentářová literatura, ta však není závazná. V případě § 203 odst. 2 písm. a) by dále podle jednoho z dotázaných zaměstnavatelů mělo být v zájmu předcházení konfliktům jasné specifikováno, že se jedná pouze o výkon funkce orgánu v rámci zastupování zaměstnanců u tohoto (ne jiného) zaměstnavatele. Podle téhož zaměstnavatele by v případě absence dohody mezi sociálními partnery mělo být uvolňování dle § 203 odst. 2 písm. b) zákonem v zájmu udržení provozu zaměstnavatele ohraničeno počtem dní, resp. počtem zaměstnanců účastnících se téže akce.

f) Nabourávání vztahů na pracovišti, nekonstruktivní jednání odborové organizace

- „OO nemá žádnou zodpovědnost za to, že poskytuje zkreslené informace, které poškozují dobré vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. A není žádná instituce, která by vystupování OO korigovala“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců v administrativě i výrobě).
- „Sankce vůči odborům v případě úmyslného / nepodloženého rozeštvávání sociální smíru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 1000-5000 zaměstnanců mimo administrativu i výrobu – oblast gastronomie).
- „Mám pocit, že OO rozvrací kolektiv. Nepřispívá pozitivní atmosféře na pracovišti, jen zjišťuje, co by zaměstnavateli mohla vytknout“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců – jak administrativních, tak odborných techniků).
- „Jasně definovaná povinnost předkládat zaměstnavateli zápisy z jednání odborů – pouze k náhledu. Zákonnou povinností pro odbory informovat všechny zaměstnance o svých krocích. My musíme stále informovat, zatímco odbory jednají za našimi zády. Naše odbory některé věci zasílají pouze odborářům či účelově z komunikace vyčleňují vedení společnosti. Jsou jasně a velmi striktně dané povinnosti zaměstnavatele, ale odbory si svá práva obhajují a povinnosti

jsou definovány tak jednostranně, že pokud se nechtějí domluvit, tak má zaměstnavatel velmi svázané ruce. My bychom uvítali zákonnou povinnost předkládat zápisy z jednání zaměstnavatelů, včetně zákonné povinnosti rozesílání informací odborové organizace všem zaměstnancům. Víím, že v zákoně je, že odbory zastupují všechny zaměstnance, ale není zde jasně taxativně zapsáno, jaké povinnosti z toho vyplývají a odbory vždy najdou klíčku, jak se z uvedeného vyvléknout. PŘ.: Určitá skupina zaměstnanců se na odbory obrátila s žádostí na projednání určité věci. Při společném jednání se zaměstnavatelem byla tato věc řešena a podáno vysvětlení ze strany zaměstnavatele. Máme domluvu, že odborová organizace udělá zápis, který nám předloží, abychom věděli, jaké informace zápis obsahuje, a mohli se připravit na reakce lidí. Odbory toto permanentně porušují. Zápis poslali pouze těm zaměstnancům, kteří vznesli dotaz s vysvětlením, že ostatní nebudou zatěžovat. Zaměstnavatel se uvedené dozvěděl od lidí, a vedoucí pracovníci od vedení ještě neměli informaci, takže na uvedené nebyli připraveni. Odbory při našem protestu oponovali, že mají právo sdělovat informace, jak oni chtějí, a že jenom napsali, co jsme se dohodli. Uvedené je sice pravda, ale neuškodilo by, kdyby měli zákonnou povinnost zasílat zápisy a e-maily na všechny zaměstnance, tj. i vedení. Toto je v zákoně dost benevolentní. Máme jednat a dohodnout se, aby došlo vždy ke shodě“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).

- *Poslední bod se asi legislativou těžko dá ovlivnit. Jde o to, že stále jako soc. partner očekáváme, že odborové organizace budou konstruktivně působit směrem k jejich elektorátu (nejen) ve chvílích, kdy firma musí šetřit nebo prosazovat nepopulární opatření. Jde o vysvětlování a management změny, kterým by se více měly zabývat. Konec konců budování planých očekávání zaměstnanců není dobré ani pro zaměstnavatele ani pro odbory“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 1000-5000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).*
- *„Nemít na zřeteli pouze zájmy zaměstnanců, zohledňovat situaci a zájmy firmy (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 1000-5000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).*
- *„Nedostatečnou transparentnost odborových organizací. Ochrana informací před zaměstnavatelem je nevyvážená k povinnostem zaměstnavatele odborovou organizace respektovat jako partnera k jednání.“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 1000-5000 zaměstnanců, ryze administrativní pracovníci).*

Řada zaměstnavatelů si v dotaznících stěžuje na to, že odborové organizace nepodávají dostatečně konstruktivní návrhy, resp. návrhy zohledňující i situaci zaměstnavatele, případně dokonce zcela nabourávají vztahy na pracovišti. Jak však správně podotýká jeden z dotázaných zaměstnavatelů, tyto záležitosti lze prostřednictvím právní úpravy těžko ovlivnit. Jiní zaměstnavatelé však výslovně požadují zavedení instituce, která by odborové organizace nějakým způsobem korigovala, resp. pomáhala jim soustředit se na zájmy zaměstnanců namísto nepodložených štvavých výroků (či zakládání odborové organizace účelově nikoli v zájmu zaměstnanců, ale zachování pracovního místa předsedy takto nově vzniklé odborové organizace), případně souvisejících sankcí.

Zaměstnavatelům se též nelíbí, že v případě absence dohody, nemají kontrolu nad tokem informací ze strany odborové organizace k průběhu určitého jednání vůči zaměstnancům. Považují za vhodné, pokud by byla v zákoně zavedena povinnost poskytované zápisy např. předkládat druhému sociálnímu partnerovi před rozesláním k nahlédnutí, aby znal zaměstnavatel jejich obsah a mohl se vůči němu případně bránit. Nepředpokládáme, že obdobná legislativní změna je realistická, zaměstnavatelům

však stále zbývá možnost po odborové organizaci vymáhat náhradu škody, pokud jim souvislosti s nějakým lživým či zavádějícím tvrzením vznikne.

Uvažovat lze však o zavedení určité zákonné povinnosti odborové organizaci (vztah mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi je s ohledem na povinnosti značně nevyvážený), která by odborové organizace motivovala k tomu nejen kritizovat, ale být aktivní – např. podat zaměstnavateli pravidelně souhrnnou zprávu o své činnosti pro zaměstnance apod. Taková povinnost by však pravděpodobně byla odborovými organizacemi odsouzena jako zbytečná byrokracie a nepodařila by se v rámci legislativního procesu prosadit.

g) Projednávání opatření týkajících se většího počtu zaměstnanců.

- *§ 287 odst. 2 písm. g) ZP – příliš nekonkrétní a široké. Pod toto ustanovení lze podřadit téměř vše ve vztahu k zaměstnancům, např. projednávání nařízení přesčasů a práce ve dnech klidu a svátcích, což by měla být záležitost provozních podmínek zaměstnavatele (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).*

Dle jednoho podnětů je § 287 odst. 2 písm. g) formulován příliš vágně/široce a přispívá v praxi ke konfliktům. Zaměstnavatel se (opět v případě absence specifikace dohodou – tu sice zákoník práce často ve vztahu k odborovým organizacím předpokládá, často k ní však bohužel v praxi nedochází) může buď vydat cestou projednávání prakticky čehokoli, nebo riskovat, že na něj odborová organizace podá podnět/stížnost na inspekci práce. Tuto problematiku však dle našeho názoru nelze řešit taxativním výčtem opatření, spadajících pod tuto projednací povinnost – nejvýše lze zákon doplnit o určité příklady takových opatření, i tak však bude v konkrétním případě v konečném důsledku záležet na právním výkladu tohoto ustanovení sociálními partnery.

Problém spočívá rovněž v tom, co (opět v případě absence specifikace dohodou sociálních partnerů) představuje „větší počet zaměstnanců“ – v praxi se setkáváme s velice rozdílnými názory na straně odborových organizací (10-20 % všech zaměstnanců, případně určitý počet oddělení či zaměstnanců určitého oddělení) a zaměstnavatele (typicky 60-80 % všech zaměstnanců). Toto samozřejmě opět může pomoci překlenout nezávazný výklad poskytnutý komentářovou literaturou, v případě absence dohody by však mohl zákon stanovit určité početní hranice.

h) Absence lhůt k vyjádření x příliš striktní lhůty v rámci kolektivního vyjednávání

- *„§ 8 (2) ZKV lhůta 7 dnů příliš krátká a dohoda mnohdy nemožná.“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 500-1000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).*
- *„Jasně stanovit termíny do kdy se mají vyjádřit. Např. když jsme propouštěli 20 lidí, pořád si dávali nové a nové termíny, do kdy se nám k tomu vyjádří. A pak přišli s návrhy a proč ten a ne jiný a celý proces se hodně protáhl. Také bych byla ráda, aby odbory přicházely s návrhy jak zlepšit situace např. ohledně covidu, životního prostředí, disciplíny,... aby se aktivně podíleli a ne jenom kritizovali 😊. Je důležité si nastavit pravidla. Odbory mají rády, když je informujete o čemkoliv, i o tom, co nemusíte a pak vám i leccos odpustí. Takže za mě jasná priorita nastavit*

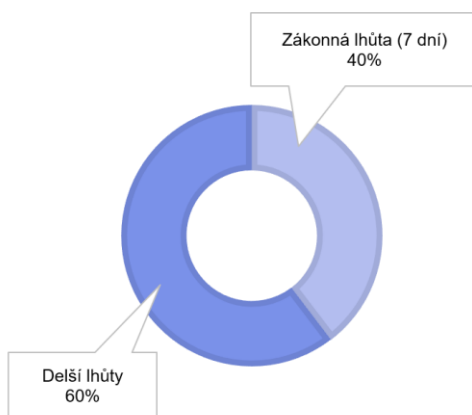
si pravidla komunikace a hlavně komunikovat“ (pozn.: zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).

Další souhrnná kategorie komentářů zaměstnavatelů k povinnostem souvisejícím s odborovými organizacemi se týká lhůt. Z jedné strany zaměstnavatelům vadí příliš přísné lhůty k odpovědím v zákoně o kolektivním vyjednávání (7 dní na reakci na návrh KS dle § 8 odst. 2 ZKV, včetně odůvodnění k nepřijatým návrhům), z druhé strany přináší absence lhůt problémy v případě, kdy je třeba něco akutně projednat.

Jak vyplynulo z dotazníkového šetření (a již bylo zmíněno výše), ve více než polovině případů si ve skutečnosti sociální partneři z tohoto důvodu poskytují delší lhůty.

Graf č. 9

Reakce v zákonné nebo delší lhůtě?



Pokud je však vztah mezi sociálními partnery napjatý a taková dohoda není možná, uplatní se zákonných 7 dní (§ 8 odst. 2 ZKV). Lze přitom souhlasit, že 7 dní je často příliš krátká lhůta k pečlivému připomínkování návrhu kolektivní smlouvy, který čítá nezřídka i několik desítek stran. Lze tedy uvažovat o vyškrtnutí této lhůty nebo o zavedení lhůty delší.

Zaměstnavatelé s odborovou organizací projednávají i řadu záležitostí, které jsou poměrně neodkladné povahy – výše zmiňované skončení pracovního poměru, pracovní úrazy, hromadné propouštění apod. V některých kolektivních smlouvách bývají v uvedených případech dohodnuté kratší lhůty, obecně však přináší tento aspekt projednací povinnosti zaměstnavatelům problémy – odborové organizace, jak je uvedeno výše v komentářích zaměstnavatelů, setkání odkládají, případně nejsou k zastizení.

Řešení by představovalo zavedení zákonné povinnosti (v případě, že toto neupravuje dohoda mezi sociálními partnery) odborové organizace mít v určitých případech (projednávání skončení pracovního poměru, ale kupříkladu i pracovních úrazů) vždy k dispozici osobu, která je v nějakém rozumném časovém horizontu (např. do 1 dne), schopna a povinná danou záležitost řešit.

i) Přejít z práv a povinností a kolektivní smlouvy

- „V praxi je obtížná pluralita kolektivních smluv, hrají roli i přechody práv, kde se v praxi dělají jakási „sladění kolektivních smluv“, protože pokud se nabírají noví zaměstnanci mezi zaměstnance s jinou výší mzdy na základě KS, se kterou přešli, není to praktické a může to být

rozporuplné se zásadou „za stejnou práci, stejná mzda“, která v přechodu práv sice neplatí, ale pokud tam vstupuje nový člověk – respektive více nových zaměstnanců, prohlubují se rozdíly...” (pozn.: zaměstnavatel o velikosti více než 5000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).

Jeden z oslovených zaměstnavatelů zmiňuje problémy související s přechodem práv a povinností, kdy se na přecházející zaměstnance vztahuje původní kolektivní smlouva, což následně vede k nerovnostem mezi zaměstnanci. Přestože jsou tyto nerovnosti nešťastné, jak uvádí sám oslovený zaměstnavatel, v případě přechodu práv a povinností se zásada rovného zacházení plně neuplatní (resp. přecházejícím zaměstnancům mohou zůstat jejich původní, lepší, pracovní podmínky).

Zde je však nutno podotknout, že podle § 338 odst. 2 se původní kolektivní smlouva na přecházející zaměstnance uplatní nejdéle do konce následujícího kalendářního roku, jedná se tedy pouze o dočasný problém. Navíc je tato úprava plně v souladu s evropským právem.

j) Definice důvěrné informace

- *„Při vyjednávání nové KS narážíme s odbory na pojem důvěrná informace v návrhu textace KS: Důvěrnou informací se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele, zejména pak informace, kterou zaměstnavatel označí za důvěrnou. Odbory se brání příliš volné definici, podle názoru jejich právního zástupce by při takto obecné definici mohla být za porušení povinnosti mlčenlivosti považována i jakákoliv informace sdělená odbory právníkům nebo 3. stranám, vč. zaměstnanců.“* (pozn.: zaměstnavatel o velikosti 500-1000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).

Odborové organizace dle zkušeností jednoho ze zaměstnavatelů považují definici důvěrné informace za příliš obecnou. V zákoně (§ 276 odst. 3 ZP) je však jasně stanoveno, že za důvěrnou informaci se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle zákoníku práce nebo zvláštního právního předpisu, tj. zmíněné obavy z následné nemožnosti komunikace se zaměstnanci považujeme za bezpředmětné a domníváme se, že zde není potřeba změny právní úpravy.

3 ANALÝZA ZAHRANIČNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY

3.1 Průběh šetření

Dle dohody se zadavatelem byl pro účely analýzy relevantní právní úpravy odborových organizací v zahraničí vytvořen čtyřstránkový dotazník, rozdělený do 4 okruhů:

- a) Moderní trendy – obecně
- b) Pluralita odborových organizací u zaměstnavatele / v rámci odvětví
- c) On-line odborové organizace

d) Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu

Tento dotazník byl rozeslán spolupracujícím advokátním kancelářím specializujícím se na pracovní právo do 6 předem dohodnutých zemí: Belgie, Francie, Německo, Dánsko, Švédsko a 1 státu USA (Georgia). Vyplněné dotazníky přeložené do češtiny tvoří přílohy č. 4 – 9.

Advokátní kanceláře byly upozorněny, že pokud je v některé zemi hlavním zástupcem zaměstnanců rada zaměstnanců a odborové organizace hrají podružnou roli, požadujeme odpovědi i pro radu zaměstnanců. Tohoto využily následující země: Německo a částečně Belgie.

3.2 Výsledky šetření dle dotazovaných zemí

3.2.1 Belgie

a) Obecné trendy

K odborové organizovanosti

Je poměrně obtížné v Belgii založit nezávislou odborovou organizaci, která by byla tzv. „represntativní“, resp. měla právo za zaměstnance kolektivně vyjednávat. V praxi se tak všichni odborově organizovaní zaměstnanci sdružují ve třech odborových organizacích/odborových svazech. Možná i vzhledem k této skutečnosti hraje v Belgii poměrně velkou roli (oproti České republice, kde práva zaměstnanců řeší spíše podnikové kolektivní smlouvy) vyjednávání na národní/odvětvové úrovni. Z nedávné doby lze v tomto kontextu zmínit např. dohodu č. 149 uzavřenou sociálními partnery na národní úrovni týkající se vzdáleného výkonu práce v době koronaviru a souvisejících práv zaměstnanců. Na odvětvové úrovni fungují tzv. „společné výbory“ (anglicky Joint Committees), složené ze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů na odvětvové úrovni.

Na podnikové úrovni v Belgii figurují "Rada zaměstnanců" (Works Council) a " Výbor pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci" (anglicky Committee for Prevention and Protection at Work, též zvaná Health and Safety Comittee). Oba tyto orgány jsou složeny jak ze zástupců zaměstnanců, tak ze zástupců zaměstnavatelů. Kromě nich může existovat ještě "odborová delegace" (anglicky Trade Union Delegation), která je složena pouze ze zástupců zaměstnanců. Podmínky ustavení této delegace, jakož i její práva a povinnosti závisí na konkrétních odvětvových ustanoveních, resp. odvětvových kolektivních smlouvách uzavřených výše uvedeným „společným výborem“.

Ke vlivům pandemie na oblast kolektivního vyjednávání a odborových organizací

Co se trendů souvisejících s obdobím koronaviru týče,

- odborové organizace se v rámci svých požadavků začaly ještě více než dříve zaměřovat na pracovní zátěž zaměstnanců – u zaměstnavatelů, u kterých došlo v souvislosti s pandemií ke zvýšení objemu práce, byly sjednány další benefity jakožto kompenzace; v rámci práce z domova byl kladen větší důraz na sladění pracovního a rodinného života;
- z důvodu nedostatečných koronavirových opatření některých zaměstnavatelů uspořádali jejich zaměstnanci, resp. v nich působící odborové organizace, protestní stávky;
- v některých případech došlo k upřednostnění kolektivního vyjednávání on-line formou, které bylo doposud naprostou raritou, před osobním setkáním.

K účinnosti kolektivních smluv na odborově neorganizované zaměstnance

Kolektivní smlouvy se v Belgii uplatní i na odborově neorganizované zaměstnance zaměstnavatele, který je vázán určitou kolektivní smlouvou (čl. 19 zákona ze dne 5. prosince 1968, o kolektivních smlouvách a společných výborech⁴). Kolektivní smlouvu lze rovněž uzavřít pouze za zaměstnance určité kategorie/profese v rámci zaměstnavatele.

K právu na stávku

V březnu 2021 došlo vzhledem k neúspěšnému vyjednávání na národní úrovni k celonárodní stávce požadující navýšení mezd zaměstnanců. V praxi tak ke stávkám zcela zřejmě dochází, jedná se o jedno ze základních práv zaměstnanců, které nelze žádným způsobem podmiňovat splněním určité povinnosti. Na podnikové úrovni však často dochází k uzavření tzv. gentlemanské dohody, zajišťující, že odborové organizace přistoupí k uspořádání stávky až ve chvíli, kdy se konflikt nepodaří vyřešit ani za využití zprostředkovatele, a to pouze po písemném upozornění zaměstnavateli, resp. společnému výboru, jehož je zaměstnavatel součástí. Jedná se však skutečně pouze o gentlemanskou dohodu.

b) K pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele/v rámci odvětví

Na podnikové úrovni

Na podnikové úrovni může být kolektivní smlouva uzavřena s jedinou reprezentativní odborovou organizací, a to přestože zastupuje pouze menšinu zaměstnanců zaměstnavatele (čl. 6 zákona ze dne 5. prosince 1968 o kolektivních smlouvách a společných výborech). Z tohoto pravidla existují některé výjimky, např. v případě podnikové kolektivní smlouvy zavádějící noční práci, kterou je v takovém případě třeba uzavřít se všemi odborovými organizacemi.

Jedna odborová organizace standardně může uzavřít se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu, která je závazná pro všechny zaměstnance dané společnosti, a to včetně členů jiné odborové organizace. V praxi je však naprostá většina podnikových kolektivních smluv uzavírána se všemi odborovými organizacemi.

Co se týče sporů mezi odborovými organizacemi – v praxi skutečně mohou zablokovat kolektivní vyjednávání. Zaměstnavatel sice může uzavřít podnikovou kolektivní smlouvu pouze s jedinou odborovou organizací, v praxi se tak však neděje. V některých případech lze též situaci řešit prostřednictvím společných výborů na odvětvové úrovni, resp. je požádat o odsouhlasení určitého řešení sporu.

Na odvětvové úrovni

Kolektivní smlouvy vyjednává na odvětvové úrovni tzv. společný výbor (viz výše). Kolektivní smlouvu vyššího stupně tak musí odsouhlasit a podepsat všechny odborové organizace a zaměstnavatelé zastoupení ve společném výboru (čl. 24 zákona ze dne 5. prosince 1968 o kolektivních smlouvách a společných výborech).

Všichni zaměstnavatelé, kteří jsou součástí společného výboru, jsou tak automaticky vázáni kolektivní smlouvou vyššího stupně, ledaže je v ní uvedeno jinak.

⁴ V anglickém jazyce Act of 5 December 1968 regarding collective bargaining agreements and Joint Committees.

c) K on-line odborovým organizacím a souvisejícím otázkám

Metody komunikace

Odborové organizace mohou zaměstnancům poskytovat informace na jimi dobrovolně poskytnuté soukromé e-mailové adresy, případně prostřednictvím sociálních médií, nástěnek, letáků osobně na schůzích apod. Odborovým organizacím bývá rovněž obvykle vyčleněn "prostor" na intranetu zaměstnavatele a služební e-mailové adresy zaměstnanců. Zaměstnavatel však nemá povinnost tyto služební e-mailové adresy odborové organizaci poskytnout a rozhodně nemá oprávnění poskytovat odborové organizaci soukromé e-mailové adresy zaměstnanců (s ohledem na GDPR).

Co se týče komunikace mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, obvykle probíhá prostřednictvím členů rady zaměstnanců (nebo výboru pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci) nebo prostřednictvím tzv. odborové delegace působící u zaměstnavatele.

Oficiální stížnosti nebo oficiální dopisy odborové organizace se v zásadě stále zasílají doporučeně prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (v kombinaci s e-mailem). Pokud se jedná o méně oficiální sdělení, zasílají jej zástupci zaměstnanců pouze e-mailem adresovaným např. vedení zaměstnavatele.

Co se týče poskytování citlivých dokumentů ze strany zaměstnavatele, právní předpisy neukládají, jakým způsobem by měly být tyto informace doručeny. Toto lze proto specifikovat blíže ve vnitřních předpisech zaměstnavatele.

Přestože probíhá komunikace mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnanci čím dál častěji prostřednictvím e-mailu, sociální partneři stále preferují osobní přístup. Zástupci zaměstnanců nebo odborová delegace jsou ostatně často přímými spolupracovníky zaměstnanců, což znamená, že komunikace probíhá většinou ústní formou.

Jednání o nových kolektivních smlouvách probíhají téměř vždy ústně a nikoliv online (s výjimkami zapříčiněnými pandemií).

Prostředky poskytované odborové organizaci ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zázemí zástupcům zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele působí, nikoli však větším odborovým organizacím/svazům, ale jednotlivým orgánům u zaměstnavatele (odborové delegaci, radě zaměstnanců a výboru pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci).

Tato povinnost je trojího druhu:

- členům odborové delegace a členům rady zaměstnanců je zaměstnavatel povinen poskytnout "potřebný čas a prostředky (zázemí)", aby mohli kolektivně nebo individuálně plnit odborové úkoly a činnosti (čl. 21 a 22 KSVS č. 5, čl. 17 až 19 KSVS č. 9 a č. 6⁵);
- zaměstnavatel je povinen odborové delegaci poskytnout místnost k její činnosti;
- s ohledem na provozní potřeby je zaměstnavatel povinen členům odborové delegace, členům rady zaměstnanců a členům výboru pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci rovněž poskytnout potřebný čas a prostředky k účasti na kurzech nebo seminářích, a to bez ztráty mzdy.

⁵ V anglickém jazyce Art. 21 and 22 of CBA n° 5 and Art. 17 – 19 of CBA n° 9 and CBA n°6.

Podmínky a způsoby poskytování zázemí zástupcům zaměstnanců je třeba si sjednat v kolektivních smlouvách, které se uzavírají ve společném výboru (tj. odvětvové kolektivní smlouvy), v případě jejich absence pak na úrovni jednotlivého zaměstnavatele.

Pokud se nedaří se na prostředcích dohodnout, mohou zástupci zaměstnanců podat na zaměstnavatele žalobu k pracovnímu soudu pro neplnění povinností. Takové žaloby jsou však v praxi velice vzácné.

Co se týče času stráveného výkonem odborové činnosti, zástupci zaměstnanců, kteří jsou zaměstnanci zaměstnavatele, pobírají po dobu výkonu odborové činnosti standardní mzdu. Zaměstnavatel však není povinen platit externí zaměstnance odborových organizací, tyto osoby jsou placeny samotnou odborovou organizací z jejich členských příspěvků. Obdobně slouží členské příspěvky k pokrytí dalších činností včetně právního poradenství poskytovaného zaměstnancům ze strany odborových organizací, případně jejich zastupování v rámci soudních řízení.

Předsedou, resp. hlavními funkcionáři odborové organizace/svazu často bývají externisté – tito se zapojují spíše v případě konfliktů, resp. kolektivního vyjednávání.

Zasílání faktur zaměstnavateli za odborovou činnost není v Belgii podle vyjádření spolupracující advokátní kanceláře v souladu se zákonem.

d) Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu

Pracovníci platform

Odborové organizace dříve v Belgii zastupovaly pouze zaměstnance v tradičním slova smyslu, nově však začaly zastupovat také tzv. pracovníky platform (platform workers), kteří obvykle spadají mezi samostatně výdělečné osoby. Pracovník platformy má právo se stát členem odborové organizace, která mu za příslušný členský poplatek poskytuje veškeré důležité informace týkající se jeho práce a kolektivně za něj vyjednává lepší pracovní podmínky, vyšší ceny za danou práci apod. Odborové organizace však nemohou za pracovníky platform uzavírat kolektivní smlouvy, tyto mohou uzavírat pouze za zaměstnance v tradičním slova smyslu. Výsledkem vyjednávání za pracovníky platformy je tak individuální dohoda mezi tímto pracovníkem a platformou, nikoli kolektivní smlouva.

Uvidíme však, jakým způsobem se belgický zákonodárce vypořádá s rozsudkem Evropského soudního dvora ze dne 4. prosince 2014, sp. zn. C-413/13, ze kterého vyplývá, že kolektivní smlouvy určující minimální ceny pro osoby samostatně výdělečně činné by měly být legální, pokud poskytovatelé služeb představují „nepravé samostatně výdělečně činné osoby“, resp. se nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců. Podle Evropského soudního dvora záleží zejména na tom, jedná-li tato osoba pod vedením zaměstnávajícího subjektu, zejména nerozhoduje si volně o své pracovní době, místu a obsahu své činnosti, resp. závisí na objednateli svých služeb, kdy nenese žádná finanční a obchodní rizika stran činnosti tohoto objednatele a jedná zcela jako pomocník začleněný do jeho společnosti.

Co se týče možnosti propojení pracovníků platformy za účelem se sdružovat k ochraně společných zájmů, provozovatel platformy nemá žádnou právní povinnost zprostředkovat pracovníkům platformy vzájemný kontakt. Nemůže jim však ani zakázat, aby vzájemný kontakt vyhledávali a sdružovali se v odborových organizacích.

Jiné samostatně výdělečné osoby

Odborové organizace se v Belgii snaží zastupovat co nejvíce různých zaměstnanců/pracujících. V nedávné době proto vytvořily též zvláštní sekce pro nezávislé dodavatele a jiné osoby pracující na volné noze (tzv. „United Freelancers“), kterým odborové organizace poskytují užitečné informace (pracovní podmínky, BOZP, odměňování), případně je zastupují v soudních sporech. Podle názoru spolupracujících advokátní kanceláře by však bylo vhodné tuto problematiku více upravit v rámci existujících právních předpisů.

Zaměstnanci na částečný úvazek

Odborové organizace mohou zastupovat i zaměstnance pracující na částečný nebo krátkodobý pracovní úvazek.

Obecně

Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním smyslu, lze v Belgii upravit efektivněji. V současné době existuje v Belgii v této oblasti v mnoha ohledech právní vakuum, které je třeba zaplnit jasnými a účinnými pravidly.

Odborové organizace se nyní proto snaží přesvědčit politické představitele, aby vytvořili jasný legislativní rámec pro všechny druhy práce, které se nyní nacházejí v tzv. šedé zóně. Odborové organizace několikrát vyjádřily například přání, aby se pracovníci platform považovali za zaměstnance a nikoli za osoby samostatně výdělečně činné, protože nemohou příliš ovlivnit své pracovní podmínky. Pracovníci platform by tak mohli mj. využívat lepší ochrany v oblasti sociálního zabezpečení.

Zatím však v tomto směru neexistují konkrétní legislativní návrhy.

3.2.2 Dánsko

a) Obecné trendy

K odborové organizovanosti

Dánsko je státem s dlouholetou tradicí odborové organizovanosti. V poslední době sice došlo k drobnému nárůstu počtu členů (pravděpodobně v důsledku nejistoty na trhu práce způsobené pandemií), avšak k významným změnám v odborové organizovanosti nedochází.

Většina dánských zaměstnavatelů je přitom členem některé z takových organizací, tj. bývají v praxi vázáni příslušnou odvětvovou kolektivní smlouvou.

Ke vlivům pandemie na oblast kolektivního vyjednávání a odborových organizací

Co se trendů souvisejících s obdobím koronaviru týče,

- dánská vláda a sociální partneři uzavřeli na vyšší úrovni několik dohod, týkajících se zejména dočasných náhrad mezd zaměstnanců, které museli jejich zaměstnavatelé poslat domů z důvodu uzavření svého provozu;
- středem zájmu odborových organizací se v době koronaviru stalo poskytování poradenství členům ohledně ekonomických důsledků pandemie.

K účinnosti kolektivních smluv na odborově neorganizované zaměstnance

Pokud je zaměstnavatel členem organizace zaměstnavatelů s vyjednanou kolektivní smlouvou vyššího stupně nebo má sjednanou podnikovou kolektivní smlouvu, uplatní se související práva (až na výjimky sjednané v kolektivní smlouvě či na výjimky dané sjednanou působností kolektivní smlouvy pouze na určité profese) i na odborově neorganizované zaměstnance takového zaměstnavatele.

V Dánsku však neexistují kolektivní smlouvy s účinkem vůči všem zaměstnavatelům (tzv. kolektivní smlouvy erga omnes), tj. pokud zaměstnavatel není členem organizace zaměstnavatelů s vyjednanou kolektivní smlouvou vyššího stupně, není smlouvou vázán ani on, ani jeho zaměstnanci.

K právu na stávku

Právo na stávku, ač jedním ze základních práv zaměstnance, není absolutní. Lze je omezit v kolektivní smlouvě/rámcové dohodě, judikatura rovněž dovodila určité formy protestních akcí, které jsou považovány za nezákonné (např. fyzická blokáda objektu).

Příkladem smluvního omezení práva na stávku je např. rámcová dohoda mezi Dánskou konfederací odborových svazů a Konfederací dánských zaměstnavatelů. Podle této dohody musí být stávka nejprve odhlasována členy odborové organizace, která o ni usiluje, a je třeba ji dotčenému zaměstnavateli oznámit alespoň dva týdny předem. Tyto podmínky se v Dánsku označují souslovím „formální podmínky stávek“.

b) K pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele/v rámci odvětví

Na podnikové úrovni

Poměrně nekomplikovaná je situace v případě, že odborové organizace zastupují zaměstnance vykonávající odlišné profese.

Pokud však mají dvě odborové organizace, které organizují zaměstnance vykonávající stejný druh práce a jsou členem téhož odborového svazu, v úmyslu uzavřít kolektivní smlouvu se stejným zaměstnavatelem, postačí zaměstnavateli uzavřít kolektivní smlouvu pouze s jednou (jakoukoli) z těchto odborových organizací. Toto je poměrně běžné, protože v Dánsku je většina odborových organizací členem odborového svazu známého jako FH - Dánská konfederace odborových svazů (v dánštině: "FH - Fagbevægelsens Hovedorganisa-tion"). S druhou odborovou organizací, která je členem téhož odborového svazu a zastupuje téže zaměstnance, tak není zaměstnavatel (až na zcela výjimečné případy) povinen kolektivně vyjednávat.

Pokud se však jedná o odborovou organizaci, která není členem téhož odborového svazu, zaměstnavatel s ní buď uzavře další kolektivní smlouvu, nebo se vystaví riziku protestních akcí ze strany takové odborové organizace, která se tímto způsobem snaží zaměstnavatele motivovat takovou kolektivní smlouvu uzavřít.

Jak je uvedeno výše, práva vyplývající z takto uzavřených smluv se uplatní (až na výjimky) na všechny zaměstnance zaměstnavatele.

Na odvětvové úrovni

Jak bylo uvedeno výše, v Dánsku neexistují kolektivní smlouvy vyššího stupně s účinkem erga omnes, tj. mimo členy organizace zaměstnavatelů, která kolektivní smlouvu sjednala. Pokud je však

zaměstnavatel členem některé organizace zaměstnavatelů, automaticky je vázán smlouvou, kterou tato organizace vyjednala jménem svých členů.

c) K on-line odborovým organizacím a souvisejícím otázkám

Metody komunikace

Je plně na uvážení zaměstnavatele, jaké formy komunikace s odborovou organizací využije. V dnešní době však komunikace probíhá především pomocí e-mailu, a to hlavně mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli.

Ve vztahu mezi odborovými organizacemi a zaměstnanci je využíván nejen e-mail, ale i nástěnky a osobní setkání. Na základě kolektivní smlouvy dále na pracovišti často figuruje osoba tzv. závodního důvěrníka („shop steward“), který je zástupcem zaměstnanců zvoleným ze zaměstnanců na pracovišti, tj. osobou, se kterou se zaměstnanci mohou snadno potkávat osobně.

I s ohledem na GDPR nemá zaměstnavatel právo poskytnout odborové organizaci osobní email zaměstnance. Existují však výjimky – pokud má být se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr a ve společnosti existuje závodní důvěrník, zaměstnavatel je povinen mu poskytnout informace o zaměstnanci včetně jeho emailové adresy. Je však zapotřebí podotknout, že většinou mají tuto adresu odborové organizace k dispozici již dávno od samotného zaměstnance – člena odborové organizace samotného.

Prostředky poskytované odborové organizaci ze strany zaměstnavatele

Zástupci zaměstnanců, kteří jsou zaměstnanci zaměstnavatele (např. závodní důvěrník) při výkonu „odborové činnosti“ pobírají běžnou mzdu. Externí odboroví funkcionáři jsou však placeni z prostředků odborové organizace, resp. z členských příspěvků odborové organizace, stejně tak jsou hrazeny i případné právní konzultace poskytované zaměstnancům.

V Dánsku mají odborové organizace tradičně své vlastní (z vlastních prostředků hrazené) kanceláře, pročež nepožadují zázemí u zaměstnavatelů samotných.

d) Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu

Pracovníci platforem

Odborové organizace mohou v Dánsku vyjednat kolektivní smlouvy za každého, kdo je z hlediska dánských právních předpisů považován za zaměstnance – tj. kdo se nachází ve vztahu nadřízenosti/podřízenosti vůči zaměstnavateli, vykonává osobně práci a dostává za ni mzdu.

V případě platforem je dobrým příkladem kolektivní smlouva sjednaná mezi dánskou platformovou společností Hilfr a 3F - Sjedenou federací pracovníků v Dánsku (společnost Hilfr poskytuje úklidové služby a zaměstnává uklízeče na volné noze), která se vztahuje na všechny pracovníky splňující výše uvedenou definici. Pokud však pracovník platformy nesplňuje výše uvedenou definici zaměstnance, je považován za nezávislého dodavatele, pročež se na něj podle zákona o hospodářské soutěži kolektivní smlouva vztahovat nemůže.

Pracovníci platform mají právo mezi sebou komunikovat, nicméně zaměstnavatel/platforma nemá povinnost jim tuto komunikaci jakkoli zprostředkovávat. Pracovníci navíc nesmí sdílet informace považované za obchodní tajemství nebo informace jinak citlivé povahy.

Odborová organizace nicméně může podobné pracovníky stále zastupovat, nemůže pro ně pouze vyjednat kolektivní smlouvu.

Jiné samostatně výdělečné osoby

Pokud se jedná o osobu, jejíž výkon práce ve skutečnosti spadá do definice zaměstnance (v České republice známé pod pojmem „švarcsystém“), platí pro ni stejné podmínky, jako pro jakéhokoli jiného zaměstnance.

Podle dánského zákona o hospodářské soutěži by kolektivní smlouva mezi zaměstnavatelem a nezávislým dodavatelem byla nelegální. Obdobně jako výše je však mohou odborové organizace zastupovat v jiných ohledech (např. jim poskytovat právní poradenství).

Zaměstnanci na částečný úvazek

Práva a povinnosti vyplývající z kolektivních smluv se zpravidla vztahují i na zaměstnance pracující na zkrácený úvazek. Mohou se však uplatňovat určité výjimky související s povahou této práce.

Obecně

Pracovněprávní předpisy jsou v Dánsku přijímány jen zřídka, většinou v důsledku povinnosti transponovat právní úpravu Evropské unie. Většina souvisejících práv a povinností je upravena v kolektivních smlouvách, protože v mnoha ohledech neexistuje jednotná právní úprava.

V současnosti se diskutuje, zda by nemělo dojít k rozšíření definice zaměstnance, aby se kolektivní smlouvy vztahovaly na co nejvíce pracovníků platformy. Ke skutečnému posunu však pravděpodobně dojde opět až v rámci případné transpozice odpovídající právní úpravy na úrovni Evropské unie.

3.2.3 Francie

a) Obecné trendy

K odborové organizovanosti

Počet zaměstnanců sdružených v odborových organizacích dlouhodobě klesá. Zatímco v roce 1949 bylo v odborových organizacích sdruženo zhruba 30 % zaměstnanců, v roce 1969 to již bylo cca 20 % a dnes se toto číslo drží lehce nad 10 % všech zaměstnanců.

Pandemie COVID-19 na tato čísla ani na počet odborových organizací ve Francii neměla podle spolupracující advokátní kanceláře CAPSTAN Avocats žádný vliv.

Ve Francii existují 3 typy odborových organizací:

- reprezentativní odborové organizace, které splňují následující kritéria: respektování republikánských hodnot, nezávislost, finanční transparentnost, minimálně 2 roky existence, zisk 10 % hlasů všech účastníků posledních zaměstnaneckých voleb na podnikové úrovni, vliv a počet členů a příspěvků;

- "poloreprezentativní" odborové organizace, které splňují tato kritéria: respektování republikánských hodnot, nezávislost a minimálně 2 roky existence;
- nereprezentativní odborové organizace.

Reprezentativní, případně poloreprezentativní organizace mají ve Francii mnohem více práv, než nereprezentativní odborové organizace (viz dále k právům reprezentativních organizací), ledaže se jim podaří se zaměstnavatelem konkrétní práva sjednat.

Ke vlivům pandemie na oblast kolektivního vyjednávání a odborových organizací

Co se trendů souvisejících s obdobím koronaviru týče,

- do centra pozornosti se v rámci vyjednávání dostaly především otázky zdraví, bezpečnosti a souvisejících pracovních podmínek zaměstnanců.
- mezioborovou (tj. nad úrovní jednotlivých odvětví) dohodou mezi sociálními partnery z 26. 11. 2020 došlo k další deklaraci podpory jednání společností o práci na dálku (jakkoli nedošlo ke změně povinností zaměstnavatele jako takových);
- zákon o mimořádných zdravotních opatřeních (anglicky „health emergency law“) 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 alespoň v rozsahu určitého počtu dnů, pokud je takové oznámení učiněno alespoň jeden den předem;
- francouzské ministerstvo práce doporučilo sociálním partnerům kolektivně vyjednávat prostřednictvím videokonference či telekonference.

K účinnosti kolektivních smluv na odborově neorganizované zaměstnance

Kolektivní smlouvy se vztahují na všechny zaměstnance zaměstnavatele bez ohledu na to, zda jsou, či nejsou členy odborové organizace.

Kolektivní smlouva vyššího stupně (odvětvová kolektivní smlouva) se na zaměstnance určitého zaměstnavatele vztahuje, pokud:

- je jejich zaměstnavatel součástí profesní organizace (organizace zaměstnavatelů sdružených na základě výkonu obdobné činnosti), která kolektivní smlouvu podepsala, nebo
- došlo k rozšíření účinnosti této kolektivní smlouvy ministerstvem práce i na zaměstnavatele, kteří nejsou součástí profesní organizace, která kolektivní smlouvu podepsala.

K právu na stávku

Francie je pověstná svými stávkami, které jsou zde zakotveny jako jedno ze základních práv zaměstnanců, jež musí být zaručeno za všech okolností (tedy i v případě zablokování kolektivního vyjednávání) a nemůže být podmíněno předchozím využitím jiných prostředků. Jediná podmínka spočívá v seznámení zaměstnavatele s požadavky stávkujících nejpozději k okamžiku přerušování práce.

V kolektivní smlouvě sice může být ujednána povinnost předchozího upozornění zaměstnavatele na stávku, podle rozhodnutí Nejvyššího soudu však toto upozornění není pro zaměstnance závazné. Šlo by totiž o omezení ústavou chráněného práva na stávku, které nelze omezovat kolektivní smlouvou

(rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7. června 1995, č. 93-46.448; rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. března 1996, č. 93-41.670).

b) K pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele/v rámci odvětví

Obecně k vyjednávání

Od roku 2017 mají ve Francii podnikové kolektivní smlouvy nově přednost před odvětvovou kolektivní smlouvou, a to i v případě, kdy je podniková kolektivní smlouva pro zaměstnance méně výhodná než odvětvová kolektivní smlouva. Výjimku z tohoto pravidla představuje pouze 13 oblastí, v rámci kterých se nelze odchýlit v neprospěch zaměstnance (např. minimální mzda, profesní rovnost mužů a žen).

Na podnikové úrovni

U jednoho zaměstnavatele může působit více odborových organizací. Zaměstnavatel je v takovém případě povinen ke kolektivnímu vyjednávání přizvat všechny odborové organizace, které jsou tzv. reprezentativní (viz kritéria uvedená výše).

Pokud jsou zaměstnavatel a odborová organizace vázáni odvětvovou kolektivní smlouvou, mají povinnost spolu jednat o v ní sjednaných konkrétních tématech, a to v intervalech, které jsou v této kolektivní smlouvě stanoveny.

K platnému sjednání podnikové kolektivní smlouvy je třeba, aby ji podepsaly odborové organizace, které obdržely alespoň 50 % hlasů v prvním kole posledních zaměstnaneckých voleb (anglicky „professional elections“). Je tedy možné, aby dohoda vstoupila v platnost i pokud ji podepíše jedna jediná odborová organizace, za předpokladu, že tato odborová organizace získala v posledních volbách nadpoloviční většinu hlasů.

V případě, že se nepodaří dosáhnout hranice 50 %, existuje ještě následující alternativa. Pokud kolektivní smlouvu podepsala jedna nebo více odborových organizací, které obdržely více než 30 % hlasů odevzdaných ve prospěch reprezentativních odborových organizací, může být na žádost této organizace / těchto organizací smlouva předložena k projednání zaměstnancům. Pokud zaměstnanci takto předloženou kolektivní smlouvu schválí většinou odevzdaných hlasů, nabyde smlouva platnosti, v opačném případě se k ní nepřihlíží.

Pokud dojde (jakýmkoli z výše uvedených postupů) ke sjednání kolektivní smlouvy a její nabytí v platnost a účinnost, vztahuje se taková kolektivní smlouva na všechny zaměstnance zaměstnavatele bez ohledu na to, zda jsou, či nejsou členy odborové organizace, která dohodu podepsala. Kolektivní smlouva se tak vztahuje i na členy odborové organizace, která dohodu nepodepsala.

Na odvětvové úrovni

Na úrovni celého odvětví je platnost kolektivní smlouvy podmíněna tím, že ji podepíše jedna nebo více odborových organizací, které byly na této úrovni uznány jako reprezentativní a které získaly alespoň 30 % hlasů odevzdaných ve prospěch reprezentativních odborových organizací. To však pouze v případě, že proti kolektivní smlouvě nevystoupí jedna nebo více reprezentativních odborových organizací, které při zaměstnaneckých volbách získaly většinu odevzdaných hlasů ve prospěch reprezentativních odborových organizací. Dojde-li tímto způsobem k zablokování kolektivního vyjednávání, neexistuje alternativní řešení.

Ministr práce však může ze své vlastní iniciativy nebo na žádost některé odborové organizace svolat tzv. společný výbor. Pokud o jeho svolání požádají dvě odborové organizace, ministr je dokonce povinen společný výbor svolat (L. 2261-20 francouzského zákoníku práce). Účelem společného výboru, kterému předsedá zástupce ministra, je však pouze poskytnout rámec pro diskusi a dohlédnout na dodržení „pravidel hry“ při vyjednávání. Samotné vyjednávání a „konečné slovo“ náleží stále sociálním partnerům.

Odvětvové kolektivní smlouvy se dále dělí na

- kolektivní smlouvy bez rozšířeného účinku, které se vztahují pouze na zaměstnavatele, kteří jsou členy organizací, které tuto smlouvu podepsaly, a
- kolektivní smlouvy s rozšířeným účinkem (tzv. kolektivní smlouvy erga omnes) – u kterých ministerstvo práce stanoví, že se uplatní vůči všem zaměstnavatelům v rámci daného odvětví bez ohledu na jejich členství v signatářské organizaci zaměstnavatelů.

Na nadodvětvové (mezioborové) úrovni

Na mezioborové úrovni je platnost jakékoli dohody/kolektivní smlouvy podmíněna tím, že ji podepíše jedna nebo více odborových organizací, které byly na této úrovni uznány jako reprezentativní a zároveň získaly v zaměstnaneckých volbách více než 30 % hlasů odevzdaných ve prospěch reprezentativních odborových organizací. Platnost dohody je zároveň podmíněna tím, že proti ní nevystoupí jedna nebo více reprezentativních odborových organizací, které v zaměstnaneckých volbách získaly většinu hlasů odevzdaných ve prospěch reprezentativních odborových organizací.

Pokud dojde k takovému zablokování, neexistuje alternativní řešení.

c) K on-line odborovým organizacím a souvisejícím otázkám

Metody komunikace

Způsoby komunikace mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, resp. mezi odborovou organizací a zaměstnanci, lze blíže sjednat v kolektivní smlouvě. Pokud se však nepodaří v této věci dohodnout, je zaměstnavatel povinen umožnit na svém intranetu poskytnout link na stránky odborové organizace.

Komunikace mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem probíhá zpravidla prostřednictvím odborové sekce („section syndicale“) nebo odborového delegáta, který působí u zaměstnavatele, a to prostřednictvím e-mailu či ústně.

Ve vztahu k zaměstnancům dávají odborové organizace nadále přednost osobnímu jednání. Komunikace probíhá i prostřednictvím letáků a plakátů.

Ve vztahu k telefonické komunikaci soudy dovodily, že zaměstnanci vykonávající odborovou činnost, musí mít přístup k zařízením/postupům, které znemožňují odposlech jejich telefonické komunikace a znemožňují identifikaci osob, s nimiž hovoří.

Prostředky poskytované odborové organizaci ze strany zaměstnavatele

Odborová organizace existuje nezávisle na zaměstnavateli a její chod jako takový je hrazen pouze z příspěvků sdružených zaměstnanců (výše příspěvku je určena podle sazebníku poměrně vůči mzdě)

a částečně z veřejných dotací na financování některých činností odborových organizací jako vzdělávání zástupců zaměstnanců atd.

Následující řádky se proto týkají tzv. „odborové sekce“, která je zastupujícím orgánem odborové organizace u daného zaměstnavatele. Francouzská legislativa přesně stanoví, kteří zaměstnavatelé jsou povinni poskytnout odborové prostory, a to v závislosti na počtu zaměstnanců.

- Zaměstnavatel s méně než 200 zaměstnanci
 - Tito zaměstnavatelé nemají povinnost poskytnout odborové sekci k dispozici své prostory. Tuto povinnost si však mohou sjednat v kolektivní smlouvě, případně mohou místnost poskytovat dobrovolně, sami od sebe.
- Zaměstnavatel s 200 až 1000 zaměstnanci
 - Středně velcí zaměstnavatelé mají povinnost poskytnout odborovým sekcím společné prostory pro výkon odborové činnosti. Toto platí jak pro reprezentativní, tak i pro nereprezentativní sekce odborových organizací působících u zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel s více než 1000 zaměstnanci
 - Takovýto zaměstnavatel je povinen poskytnout odborové sekci, která je u něj zřízena reprezentativní odborovou organizací, vhodné prostory, které jsou vybaveny zařízením nezbytným pro její činnost.
 - Ostatní (nereprezentativní, poloreprezentativní) odborové organizace se musí spokojit se společnými prostory, pokud se samozřejmě zaměstnavatel nerozhodne jinak.

Výběr poskytované místnosti je na úvaze zaměstnavatele, nesmí však být omezující pro výkon činnosti odborové sekce. Místnost by měla být umístěna na pracovišti (resp. v místě, kde dochází k výkonu práce zastupovaných zaměstnanců), ledaže to není technicky možné. Vybavení, které má být poskytnuto, je předmětem dohody mezi sociálními partnery. Prostory by však měly být vhodné k užití (vytápěné, osvětlené) a vybaveny standardním nábytkem (stoly, židle, uzavíratelné skříně). Případné elektronické vybavení je však již skutečně otázkou dohody.

Odborová organizace je oprávněna podat na zaměstnavatele žalobu pro nedodržení povinnosti, pokud jí poskytuje nedostatečné prostory/vybavení.

Co se týče odměňování odborových funkcionářů – externí odboroví funkcionáři jsou hrazeni z prostředků odborové organizace. Odborová organizace nicméně disponuje přímo u zaměstnavatele tzv. odborovými delegáty, jejichž počet závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele (nebo provozovny/závodu u zaměstnavatele disponujícího více provozovnami/závody – anglicky „establishment“):

- od 50 do 999 zaměstnanců: 1 odborový delegát;
- od 1 000 do 1 999 zaměstnanců: 2 odboroví delegáti;
- od 2 000 do 3 999 zaměstnanců: 3 odboroví delegáti;
- od 4 000 do 9 999 zaměstnanců: 4 odboroví delegáti
- 10 000 zaměstnanců a více: 5 odborových delegátů.

Reprezentativní odborová organizace může jmenovat i dalšího odborového delegáta, pokud splní určité specifické podmínky (spolupracující francouzská advokátní kancelář však ve svých odpovědích nezacházela, i vzhledem k finančnímu limitu zakázky, do takových detailů).

Každý odborový delegát má k dispozici určitý čas k plnění své funkce, který se opět odvíjí od počtu zaměstnanců daného zaměstnavatele/provozovny:

- 12 hodin měsíčně u zaměstnavatelů/provozoven s 50 až 150 zaměstnanci;
- 18 hodin měsíčně zaměstnavatelů/provozoven se 151 až 499 zaměstnanci;
- 24 hodin měsíčně zaměstnavatelů/provozoven s 500 a více zaměstnanci (upraveno v článku L.2143-13 zákoníku práce).

Určité činnosti se do této kvóty nezapočítávají, ačkoli jsou zaměstnanci rovněž propláceny.

Konkrétně se jedná o čas strávený:

- na schůzích organizovaných z podnětu zaměstnavatele (zákoník práce., čl. L. 2143-18);
- při vyjednávání kolektivních smluv (zákoník práce, čl. L. 2232-18).

U zaměstnavatelů s méně než 50 zaměstnanci nevzniká odborové organizaci nárok na takto placeného odborového delegáta, ledaže se sociální partneři dohodnou jinak.

Zaměstnavatelé nemají právní povinnost poskytovat odborové organizaci finanční příspěvky na její činnost a odborová organizace nemá právo po nich požadovat finanční prostředky na svůj provoz. Toto však může být ujednáno např. v kolektivní smlouvě – v takovém případě bývají vypláceny buď rovnoměrně všem odborovým organizacím, anebo úměrně dle volebních výsledků v zaměstnaneckých volbách.

d) Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu

Pracovníci platform

Pracovníci platform mají právo zakládat a vstupovat do odborových organizací a jejich prostřednictvím prosazovat své zájmy. Otázka tohoto zastupování se v poslední době ve Francii hodně řešila, výraznější posun nastal teprve letos v dubnu v souvislosti s přijetím nařízení, které se týká právě této problematiky – zastupování pracovníků platformy (francouzsky Ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021). Toto nařízení se však vztahuje pouze na platformy týkající se dopravy automobilem a doručovatelských služeb.

Pracovníci těchto platform se nově mohou účastnit voleb, ve kterých volí organizaci, která pak jmenuje své zástupce. Takto zvolení zástupci disponují speciální ochranou vůči jakýmkoli sankcím ze strany platformy – tj. pokud s nimi bude chtít platforma následně rozvázat smlouvu, bude k tomu moci přistoupit až po obdržení souhlasného stanoviska od nově zřízeného úřadu pro sociální vztahy platform zaměstnanosti (anglicky „Authority of the social relations of the platforms of employment“).

Právo na stávku se v současnosti ve Francii vztahuje i např. na koordinované odmítnutí poskytování služeb pracovníky platformy a krom případů zneužití nemůže být stávka pracovníků platformy důvodem pro ukončení jejich vztahu s platformou, smluvní pokutě a jiným opatřením sankční povahy.

Ani ve Francii však nemá provozovatel platformy povinnost poskytnout svým zaměstnancům platformu, kde by se mohli navzájem kontaktovat. Stejně tak jim v tomto kontaktu ale nesmí bránit.

Jiné samostatně výdělečné osoby

Odborová organizace vytvořila zvláštní sekci pro samostatně výdělečně činné osoby („CFDT - Union Indépendants"). Ta má podobu sdružení, jehož cílem je naslouchat samostatně výdělečně činným osobám s různým statusem (mikropodnikatelé, podnikatelé a lidé na volné noze atd.), sdružovat je a hájit.

Tito zaměstnanci (a tedy zřejmě i pracovníci platforem, kteří nejsou zaměstnanci v právním slova smyslu) však nemohou uzavírat kolektivní smlouvy, jelikož francouzské právo aktuálně upravuje kolektivní vyjednávání pouze mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Ujednání např. o minimální odměně za poskytování jejich služby by tak byla nezákonná.

Zaměstnanci na částečný úvazek

Zaměstnanci na částečný úvazek stejně zaměstnanci s krátkodobým úvazkem mají ve vztahu k odborovým organizacím stejná práva jako ostatní zaměstnanci. Mohou vstoupit do odborové organizace a jejím prostřednictvím zastupovat své zájmy.

3.2.4 Německo

a) Obecné trendy

K odborové organizovanosti

V posledních 10 letech dochází k úbytku počtu členů odborových organizací v Německu. Osoby mladšího věku totiž nepovažují vstup do odborové organizace za příliš atraktivní, narůstá též počet zaměstnanců pracujících ve službách a v dalších oborech, ve kterých neexistuje tradice odborové organizovanosti. Zdá se, že pandemie na tento trend neměla žádný vliv, nicméně v tuto chvíli nejsou k dispozici žádné relevantní statistiky.

Ke vlivům pandemie na oblast kolektivního vyjednávání a odborových organizací

Co se trendů souvisejících s obdobím koronaviru týče,

- vlivem pandemie se kolektivní vyjednávání často přesunula do on-line prostoru – tato forma se velmi osvědčila a očekává se, že bude používána nadále i po skončení pandemie (nová legislativa např. umožní, aby rada zaměstnanců mohla přijímat usnesení v digitální podobě).
- odborové organizace se během pandemie blíže zabývaly následujícími otázkami a některé z nich úspěšně vyjednály v kolektivních smlouvách:
 - zvýšení náhrad po dobu překážek v práci ze strany zaměstnavatele,
 - 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,

- nezdaněný příplatek pro zaměstnance v lékařské a zdravotní péči a v domech s pečovatelskou službou až do výše 1 500,00 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 daných pandemií.

K účinnosti kolektivních smluv na odborově neorganizované zaměstnance

Kolektivní smlouvy se vztahují i na odborově neorganizované zaměstnance pouze za předpokladu, že:

- je tato smlouva vyhlášena ministerstvem jako obecně závazná nebo
- se zaměstnanec se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě dohodli, že se na zaměstnance bude daná kolektivní smlouva uplatňovat.

K právu na stávku

Právo na stávku lze uplatnit vždy pouze jako ultima ratio, tj. jakožto nejzazší prostředek. Stávka musí být přiměřená požadavkům a odborové organizace k ní smí vyzvat až po vyčerpání všech ostatních možností vyjednávání (formulováno obecně – mezi tyto však nepatří rozhodčí řízení, ledaže se na tom strany dobrovolně dohodnou).

b) K pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele/v rámci odvětví

Na podnikové úrovni

Zaměstnavatel může s každou odborovou organizací sjednat samostatnou kolektivní smlouvu, tj. odborové organizace nemohou vzájemně zablokovat svými požadavky kolektivní vyjednávání. Na odborově neorganizované zaměstnance se takto vyjednané kolektivní smlouvy (ledaže si to sjedná v pracovní smlouvě) nevztahují.

V Německu přitom převažují kolektivní smlouvy uzavřené na podnikové úrovni, které lze lépe „sjednat přímo na tělo“ konkrétním zaměstnancům a provozním podmínkám.

Na odvětvové úrovni

Na odvětvové úrovni je obvykle smlouva uzavírána pouze s jedním odborovým svazem, který zastupuje zaměstnance daného odvětví. Nelze sice vyloučit, že by v odvětví vystupovalo více odborových svazů, případná kolize takto sjednaných kolektivních smluv by následně byla velmi obtížně řešitelná.

c) K on-line radě zaměstnanců a souvisejícím otázkám

Metody komunikace

V této části pojednávaly odpovědi spolupracující právní kanceláře (Littler) o radě zaměstnanců, nikoli odborových organizacích. Radě zaměstnanců je totiž zaměstnavatel povinen poskytovat řadu věcí, členům odborové organizace nikoli.

Rada zaměstnanců používá při komunikaci se zaměstnavatelem a jednotlivými zaměstnanci především e-mail, případně tradiční prostředky typu nástěnek. Zaměstnavatel nemůže radě zaměstnanců určit, jaký způsob komunikace má používat, rada zaměstnanců může dokonce požadovat, aby mohla využívat pracovní e-mail, pokud existuje. Jednotliví zaměstnanci ji však mohou požádat, aby byli z této komunikace vyloučeni. Soukromé e-mailové adresy by naopak zaměstnavatel bez souhlasu zaměstnance radě zaměstnanců poskytovat neměl.

Rada zaměstnanců může dále využívat i firemního intranetu, existuje-li, a zveřejňovat na něm videa, podcasty apod.

V rámci komunikace mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací je volba prostředků na zaměstnavateli. V dnešní době je využíván primárně e-mail, nicméně v případě skutečně důležitých otázek (např. hromadné propouštění) se pro účely průkaznosti doporučuje listinná forma. Listinná forma se dále pochopitelně vyžaduje např. při uzavírání smluv mezi radou zaměstnanců a zaměstnavatelem.

Prostředky poskytované radě zaměstnanců ze strany zaměstnavatele

Rada zaměstnanců může po zaměstnavateli požadovat místnost a kancelářské vybavení v nezbytném rozsahu, což zahrnuje kartotéku, psací potřeby, telefon, v případě potřeby i chytrý telefon, počítač, kopírku a nástěnku pro zaměstnance (případně pracovní e-mail, přístup na intranet, viz výše). Pokud radě zaměstnanců nepostačují zaměstnavatelem poskytované prostředky, může se jich domáhat soudně.

Zaměstnavatel je dále povinen uvolnit členy rady zaměstnanců pro související nezbytnou činnost (hodnocení, co je nezbytné, nicméně přináleží radě zaměstnanců). U velkých zaměstnavatelů bývá minimálně jeden člen rady zaměstnanců zcela uvolněn. Činnost vykonávaná pro radu mimo pracovní dobu je kompenzována pracovním volnem, případně finančně.

Veškeré náklady, které radě vznikají při její činnosti, tak nese zaměstnavatel. Je jí tedy povinen hradit kupříkladu i náklady na právní konzultace pro zaměstnance. Rada zaměstnanců však musí být schopna vysvětlit, proč je daná položka nezbytná pro její činnost.

d) Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu

Pracovníci platform

Odborové organizace zastupují pouze zaměstnance, nikoliv pracovníky platform, kteří zaměstnanci nejsou (většinou používají k poskytování služeb své vlastní zdroje, resp. si sami organizují čas apod.).

Pokud se však jedná o zastřené pracovní poměry, tj. pokud pracovník platformy spadne pod definici zaměstnance (osoby, které podléhají pokynům zaměstnavatele a nemohou si svobodně organizovat práci, čas a pracoviště – tj. nejsou OSVČ), kolektivní smlouva se na něj uplatní.

Jiné samostatně výdělečné osoby

Obdobně jako u samostatně výdělečných osob, které jsou pracovníky platform, zastupování těchto osob německé právo neumožňuje. Musí se vždy jednat o zaměstnance, resp. o osobu, která splňuje zákonnou definici zaměstnance.

Zaměstnanci na částečný úvazek

Zaměstnanci na kratší pracovní úvazek jsou z hlediska právních předpisů stále zaměstnanci. Odborové organizace je proto zastupují obdobně jako zaměstnance na plný úvazek.

Obecně

Německo se aktuálně snaží především zabránit zastřenému zaměstnávání, tj. limitovat počet osob samostatně výdělečně činných, které jsou ve skutečnosti zaměstnanci. Tato problematika bývá upřednostňována před otázkou kolektivního vyjednávání osob samostatně výdělečně činných.

3.2.5 Švédsko

a) Obecné trendy

K odborové organizovanosti

Počet zaměstnanců, kteří jsou členy odborových organizací, je ve Švédsku tradičně velmi vysoký (v současnosti je přibližně 65-70 % všech zaměstnanců členem odborové organizace). Jejich počet během pandemie navíc ještě vzrostl. Takováto tendence nastala vzhledem k nejistotě a zhoršení situace na trhu práce. Ke zvýšení počtu odborových organizací jako takových však nedošlo.

Ve Švédsku je dále velká část zaměstnavatelů sdružena v organizacích zaměstnavatelů. Cca 90 % všech zaměstnanců tak pracuje u zaměstnavatele, na něhož se vztahuje některá kolektivní smlouva (převážně odvětvová).

Ke vlivům pandemie na oblast kolektivního vyjednávání a odborových organizací

Středem zájmu odborových organizací se během pandemie staly související otázky, zejména:

- krátkodobé propouštění,
- odpovědnost za pracovní prostředí zaměstnance při práci z domova,
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci v souvislosti s koronavirem.

V rámci obsahu kolektivních smluv však zatím ke změnám nedošlo.

Přestože ve Švédsku existuje silná tradice vyjednávání tváří v tvář, v době pandemie se kolektivní vyjednávání ve velké míře přesunulo do online prostředí.

K účinnosti kolektivních smluv na odborově neorganizované zaměstnance

Kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance na pracovišti. Kolektivní smlouva má normativní účinek a má se za to, že jednotlivé pracovní smlouvy jsou uzavírány v souladu s kolektivní smlouvou, pokud se strany smlouvy výslovně nedohodnou jinak. Nečlenové však nemají nárok na poradenství ze strany odborové organizace.

K právu na stávku

V době účinnosti kolektivní smlouvy mají strany povinnost se zdržet protestních akcí. Stávku však lze vyhlásit při sjednání nové/upravené kolektivní smlouvy. Pokud se k ní odborová organizace rozhodne přistoupit, má povinnost o ní informovat zaměstnavatele, dotčenou organizaci zaměstnavatelů a Švédský národní úřad pro zprostředkování (anglicky „Swedish National Mediation Office“), a to nejpozději 7 dní předem. V oznámení je třeba uvést, zda se bude jednat o stávku nebo o tzv. přesčasovou blokádu.

V rámci vyjednávání bývají velice často využíváni zprostředkovatelé. Ti bývají jmenováni jednak ve sporech týkajících se vyjednání nové kolektivní smlouvy, jednak ve sporech týkajících se požadavku odborových organizací na jednotlivé zaměstnavatele, aby podepsali odvětvové kolektivní smlouvy. Nejčastějším důvodem vedoucím k zapojení zprostředkovatelů však bývá právě výše popsané oznámení o připravované stávce.

b) K pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele/v rámci odvětví

Na podnikové úrovni

Vyjednávání na podnikové úrovni je ve Švédsku oproti vyjednávání v rámci odvětví poměrně neobvyklé. Podnikové kolektivní smlouvy se proto většinou týkají pouze omezeného okruhu otázek, které konkrétní kolektivní smlouva vyššího stupně neřeší. Většinou se navíc nestává, že by v rámci zaměstnavatele působilo více „konkurenčních“ odborových organizací.

Pokud se tak však stane (aktuální situace v přístavech, o jejichž zaměstnance se nyní přetahují dvě odborové organizace, právo však související otázky bohužel příliš neřeší), ani jedna odborová organizace nemůže žádným způsobem zaměstnavateli bránit v tom, aby uzavřel kolektivní smlouvu s druhou odborovou organizací. Dojde-li ke sporu, která kolektivní smlouva se uplatní na které zaměstnance, byl by pravděpodobně řešen výše zmíněným Švédským národním úřadem pro zprostředkování. Na odborově neorganizované zaměstnance by se dle názoru advokátní kanceláře ELMZELL Advokatbyrå pravděpodobně v případě více sjednaných podnikových kolektivních smluv uplatnila kolektivní smlouva, k jejímuž sjednání došlo dříve.

Na odvětvové úrovni

Kolektivní smlouvy na odvětvové úrovni se vztahují pouze na zaměstnavatele, kteří jsou součástí organizace zaměstnavatelů (to se však týká naprosté většiny). Ti jsou poté těmito smlouvami, které daná organizace zaměstnavatelů vyjednala s odborovými organizacemi, automaticky vázáni. Kolektivní smlouva vyššího stupně se uplatní i na zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace.

c) K on-line odborovým organizacím a souvisejícím otázkám

Metody komunikace

Ke komunikaci mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací dochází buď prostřednictvím tzv. „místního odborového spolku“, tedy zaměstnanců zaměstnavatele, nebo prostřednictvím externího regionálního zástupce. V prvním uvedeném případě se na místní zástupce zaměstnanců vztahuje zákon o odborových zástupcích na pracovišti (anglicky „Workplace Union Representatives

Act“). Druhý případ však začíná být čím dál častější, protože zaměstnanci se do aktivní odborové činnosti příliš nehrnou.

Zaměstnavatel si může zvolit formu komunikace s odborovou organizací, v důležitějších případech se však pro účely prokazatelnosti doporučuje písemná forma. Oficiální stížnosti nebo dopisy bývají obvykle zasílány e-mailem, méně často pak doporučeně poštou.

Komunikace mezi odborovými organizacemi a zaměstnanci probíhá (zejména v případech, kdy jsou zaměstnanci zastoupeni externími regionálními zástupci) především pomocí e-mailu, který zaměstnanci odborové organizaci dobrovolně poskytli. Mezi další běžné metody patří například sdílení příspěvků na sociálních sítích, používání nástěnek, letáků a setkání tváří v tvář. Pokud se u zaměstnavatele nachází místní odborový spolek, obvykle je mu poskytnuta i záložka na firemním intranetu.

V případě existence místních zástupců zaměstnanců je však stále do velké míry preferován osobní přístup, kdy tito zástupci svým kolegům předávají velkou část informací ústně.

Prostředky poskytované odborové organizaci ze strany zaměstnavatele

Odboroví zástupci v místním odborovém spolku mají právo k odborové činnosti využívat své vlastní pracoviště a zaměstnavatel má povinnost jim poskytnout související vybavení, přinejmenším skříň na ukládání dokumentace související s odborovou činností. Sociální partneři si někdy sjednávají též přístup odborového zástupce k telefonu a kancelářskému vybavení na pracovišti.

Poskytované prostředky se liší dle velikosti zaměstnavatele s tím, že u těch větších zaměstnavatelů bývají někteří zaměstnanci pro odborovou činnost zcela uvolněni.

Plní-li zaměstnavatel své povinnosti nedostatečným způsobem, mohou se jejich plnění odborové organizace domáhat soudní cestou, případně domáhat se náhrady škody. V praxi se tak však neděje.

Zaměstnanci mají dále nárok na poskytnutí pracovního volna, pokud je to nutné k plnění poslání odborové organizace. Toto volno je placené, pokud je spojeno s odborovou činností týkající se vlastního pracoviště zaměstnavatele nebo pokud se jedná o vzdělávací kurzy související s odborovou činností.

Externí funkcionáři odborové organizace jsou placeni z členských příspěvků sdružených zaměstnanců. Z členských příspěvků je hrazeno rovněž případné právní poradenství zaměstnancům. Odborová organizace rovněž nemá právo od zaměstnavatelů požadovat finanční příspěvek na svou činnost.

d) Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu

Pracovníci platforem

Odborové organizace mohou zastupovat i tzv. pracovníky platforem. Odborová organizace jim poskytuje například právní poradenství, znalosti a nástroje k ovlivňování jejich pracovních podmínek, ale také pojistky při jejich práci, to vše za malý roční poplatek.

Provozovatel platformy nemá zákonnou povinnost vytvořit prostor, kde by se tito pracovníci mohli vzájemně kontaktovat. Provozovatel platformy však nemůže pracovníkům platformy zakázat, aby vzájemný kontakt vyhledávali.

Odborová organizace zastupující pracovníky platform se Švédsku mohou pokusit vyjednat kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem. Neexistuje ale povinnost zaměstnavatele se na ní dohodnout. Není možné, aby kolektivní smlouvu uzavřel sám nezávislý pracovník (OSVČ). Odborové organizace navíc mohou zastupovat nezávislé pracovníky platformy (OSVČ) v každodenním dialogu se zaměstnavatelem.

Jiné samostatně výdělečné osoby

Odborové organizace mohou obdobným způsobem zastupovat i jiné osoby samostatně výdělečně činné.

Zaměstnanci na částečný úvazek

Mezi zaměstnanci na plný a částečný úvazek nečiní právní úprava s ohledem na odborové organizace žádný rozdíl.

Obecně

Švédské právní předpisy nijak neomezují odborové organizace v tom, koho mohou zastupovat – je to čistě na rozhodnutí odborových organizací, které se k zastupování těchto pracovníků, i vzhledem ke klesajícímu zájmu o sdružování ze strany klasických zaměstnanců, v poslední době nezdědka uchylují.

3.2.6 USA

Dotazník shrnuje všeobecné trendy a federální úpravu v rámci USA, je však třeba reflektovat, že mezi jednotlivými státy mohou existovat poměrně velké odlišnosti.

a) Obecné trendy

K odborové organizovanosti

Počet členů odborových organizací v USA dlouhodobě (od konce 70. let 20. století) klesá. Podle informací poskytovaných Úřadem pro statistiku práce Spojených států amerických (anglicky „United Bureau of Labor Statistics“) bylo v roce 2020 přibližně 10,8 % všech zaměstnanců členy některé odborové organizace.

Pokud by však došlo k přijetí zákona o ochraně práva odborově se organizovat z roku 2021 (anglicky „The Protecting the Right to Organize Act“), který nyní projednává Kongres, předpokládá se možné navýšení počtu nových členů odborových organizací. Tento zákon by měl totiž mj. revidovat definici "zaměstnanec" ve smyslu zákona o národních pracovněprávních vztazích (anglicky „National Labor Relations Act, dále jen NLRA“), aby se do jeho působnosti dostalo více pracovníků, rozšířit ochranu odborových členů, kteří se účastní stávek, a zakázat určitá jednání zaměstnavatele v době, kdy odborová organizace vede náborovou kampaň.

Co se odvětvových versus podnikových kolektivních smluv týče, jejich preference závisí na konkrétním odvětví. Ve výrobním průmyslu bývají uzavírány jak kolektivní smlouvy pro určitý region, tak kolektivní smlouvy na úrovni konkrétního zaměstnavatele. Odborové organizace působící v oblasti zdravotnictví a odborové organizace zastupující tzv. bílé límečky obvykle sjednávají ryze podnikové kolektivní smlouvy. Specifická je dále situace ve stavebnictví, kde bývá uzavírána rámcová odvětvová kolektivní smlouva mezi odborovým svazem a sdružením dodavatelů staveb – v něm zastoupení dodavatelé

se tímto zavazují zaměstnávat členy odborových organizací a odměňovat je v souladu s podmínkami kolektivní smlouvy, pokud se účastní jejich stavebního projektu.

Ke vlivům pandemie na oblast kolektivního vyjednávání a odborových organizací

Co se trendů souvisejících s obdobím koronaviru týče,

- odborové organizace kladly o to větší důraz na oblast BOZP, tj. aby vše odpovídalo dříve dohodnutým standardům bezpečnosti práce nebo je dokonce překračovalo;
- málokdy docházelo k obnovení jednání o kolektivní smlouvě – vzhledem k nejisté době by toto přinášelo riziko, že do vyjednání znovuotevřené kolektivní smlouvy neplatí zbývající části doposud sjednané kolektivní smlouvy;
- omezila se osobní jednání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli;
- předpokládá se, že odborové organizace pandemie do budoucna inspiruje k většímu důrazu na sjednání podmínek poskytování placeného volna zaměstnancům, zvýšení dávek zdravotního a sociálního pojištění a otázek spojených s propouštěním;
- nepředpokládá se naopak, že by odborové organizace vedla pandemie k většímu zájmu o úpravu práce na dálku, a to z prostého důvodu, že odborové organizace působí především v odvětvích, ve kterých není prakticky práce na dálku možná.

K účinnosti kolektivních smluv na odborově neorganizované zaměstnance

Tato problematika do značné míry závisí na právním řádu konkrétního státu USA. Všeobecně lze jednotlivé státy rozdělit na země s tzv. zákonem o právu na práci (anglicky „Right to Work Law“) a země bez takové právní úpravy.

Ve státě se zákonem o právu na práci nelze zaměstnance nutit ke vstupu do odborové organizace, resp. z tohoto vstupu dělat podmínku vzniku pracovního poměru.

Naopak, státy bez zákona o právu na práci umožňují odborovým organizacím uzavírat se zaměstnavateli dohody o "uzavřeném pracovišti" nebo též "odborovém pracovišti", které zaměstnancům ukládají povinnost v rámci pracovního poměru vstoupit do odborové organizace. Malá podskupina zaměstnavatelů a odborových organizací si rovněž sjednává kolektivní smlouvy/dohody, podle kterých zaměstnanci nejsou povinni vstoupit do odborové organizace, jsou však povinni platit odborové organizaci určitý příspěvek, protože jim je poskytována stejná vyjednaná mzda a další výhody jako členům odborové organizace.

Odborové organizace a zaměstnavatelé mohou rovněž teoreticky uzavírat kolektivní smlouvy účinné pouze pro členy odborových organizací. V takovém případě dostávají odborově neorganizovaní zaměstnanci mzdy a benefity jednostranně stanovené zaměstnavatelem. Vzhledem k obtížnosti správy dvou různých mzdových a benefičních systémů je však jen velmi málo zaměstnavatelů ochotno vůbec uvažovat o uzavření takových smluv.

K právu na stávkou

Zákonnost stávkou závisí na jejím účelu. Přípustné jsou např. tzv. ekonomické stávky k získání ústupků ze strany zaměstnavatele, případně stávky protestující proti údajnému porušování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele. V rámci navrhovaného zákona o ochraně práva odborově

se organizovat z roku 2021, který aktuálně projednává Kongres, by měly odborové organizace možnost organizovat rovněž solidární stávky na podporu zaměstnanců mimo své odvětví působnosti.

Před vyhlášením stávky je odborová organizace povinna podat písemné oznámení Federálnímu úřadu pro zprostředkování a smírčí řízení (Federal Mediation & Conciliation Service, dále jen "FMCS"), který následně doručí zaměstnavateli oznámení o záměru odborové organizace uspořádat stávku. FMCS se následně pokouší vyřešit rozpory mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, aby se připravované stávce předešlo, přičemž obě strany jsou povinny se tohoto procesu účastnit v dobré víře.

b) K pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele/v rámci odvětví

Na podnikové úrovni

Podle NLRA (National Labor Relations Act, viz výše) vyjednávají na podnikové úrovni odborové organizace za tzv. "vyjednávací jednotku", což je skupina zaměstnanců s jasnou a identifikovatelnou skupinou zájmů na pracovišti. Na každou jednotlivou odborovou organizaci přitom smí připadnout pouze jedna vyjednávací jednotka. Na pracovištích, ve kterých působí více profesních odborových organizací je nicméně běžné, že za zaměstnance kolektivně vyjednává řada odborových organizací – vždy pro různé vyjednávací jednotky (profese). Každá vyjednávací jednotka pak vyjedná svou vlastní kolektivní smlouvu. Z právního hlediska tedy nemůže jedna odborová organizace zablokovat kolektivní vyjednávání pro ostatní odborové organizace působící u zaměstnavatele.

Zaměstnancům mimo stanovené vyjednávací jednotky, kteří nejsou odborově organizováni, může zaměstnavatel jednostranně stanovit pracovní podmínky (obdobně jako odborově neorganizovaných zaměstnancům v zemích se zákonem o právu na práci), kolektivní smlouva se na ně nevztahuje.

Na odvětvové úrovni

Obdobně jako na podnikové úrovni vyjednává i na odvětvové úrovni sdružení zaměstnavatelů s odborovou organizací vystupující za vyjednávací jednotku zaměstnanců. Zaměstnavatel, který není členem sdružení zaměstnavatelů, přitom není vázán podmínkami kolektivní smlouvy vyššího stupně. Odborové organizace však pravidelně (zejména na východním a západním pobřeží) organizují stávky nebo jinak protestují proti velkým stavebním projektům, při nichž jsou nájímáni dodavatelé, kteří využívají pracovní sílu, jež není součástí odborových organizací.

c) K on-line odborovým organizacím a souvisejícím otázkám

Metody komunikace

Otázka možností komunikace mezi odborovou organizací a zaměstnanci není v současnosti zcela právně vyřešena. Během kampaně odborové organizace je zaměstnavatel povinen vypracovat seznam, ve kterém jsou uvedeni všichni zaměstnanci ve vyjednávací jednotce včetně kontaktních údajů. V současné době však neexistuje žádný precedent, který by stanovil, že by byl zaměstnavatel povinen vést a odborové organizaci předat seznam soukromých e-mailových adres zaměstnanců. Pracovní e-mailové adresy zaměstnanců jsou přitom obvykle považovány za majetek zaměstnavatele,

což s sebou nese nižší úroveň soukromí. Odborové organizace tedy pracovní e-mailové adresy příliš nepoužívají, protože zaměstnavatelé mohou tuto komunikaci snadno sledovat.

Co se týče komunikace mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, většina odborových organizací již v současnosti využívá e-mailu, případně sms zpráv k projednání běžných pracovních záležitostí. Pokud je zaměstnavatel povinen odborové organizaci předat nějaké informace a těmito informacemi disponuje v elektronické podobě, lze po něm požadovat, aby je odborové organizaci předal v elektronické podobě. Zaměstnavatel však nemá povinnost digitalizovat záznamy v tištěné podobě jen proto, aby je mohl poskytnout odborové organizaci elektronicky.

Samotné kolektivní vyjednávání se však (až na výjimky dané pandemií) naprostou většinou odehrává osobně, tváří v tvář.

Obecně lze shrnout, že většina odborových funkcionářů sice využívá digitálních technologií, ale kombinuje jejich využití s osobními schůzkami se zaměstnanci, případně se zaměstnavatelem. Existují však i profesionální odboroví funkcionáři, kteří komunikují pouze prostřednictvím e-mailu nebo sociálních médií.

Prostředky poskytované odborové organizaci ze strany zaměstnavatele

Poskytované prostředky závisí na povaze činnosti zaměstnavatele, na množství dostupných prostor a na tom, zda je prostor pro schůzky nebo činnost odborové organizace vůbec bezpečný nebo praktický. Většina zaměstnavatelů poskytuje odborovým organizacím alespoň nástěnku, na které může odborová organizace vyvěšovat oznámení svým členům. Přístup na pracoviště a využívání zdrojů zaměstnavatele (např. tisk, kopírovací nástroje) jsou však předmětem jednání mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem.

Stávka, která by byla výsledkem sporu o využívání zasedací místnosti nebo jiných zdrojů zaměstnavatele, by přitom pravděpodobně nebyla uznána platnou.

Jedna vyjednávací jednotka si teoreticky může vyjednat výhodnější podmínky (např. používání zasedací místnosti) než jiná vyjednávací jednotka (např. pouze nástěnku), je to však poměrně neobvyklé. Zaměstnavatel by se totiž mohl stát terčem obvinění ze zvýhodňování nebo nadřazování jedné odborové organizace nad druhou.

Co se týče času stráveného odborovou činností, odborová organizace si může vyjednat placené "odborářské volno" pro odborové funkcionáře, v rámci kterého se budou věnovat kolektivnímu vyjednávání nebo jiným činnostem vykonávaným jménem odborové organizace. Vše závisí na konkrétní dohodě mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel sice není podle zákona povinen nabízet různým vyjednávacím jednotkám stejné placené „odborářské volno“, většinou se však opět chce v praxi vyhnout obvinění ze zvýhodnění některé odborové organizace.

Pokud zaměstnavatel placené volno odborovým funkcionářům 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.

Z členských příspěvků jsou dále hrazeny ostatní náklady odborové organizace, např. náklady na právní poradenství, podíl na náklady vynaložené na mediátora v rámci kolektivního vyjednávání apod.

Předkládání faktur zaměstnavateli by vzhledem k výše uvedenému bylo v USA považováno za vyděračské a pravděpodobně by vedlo k obvinění odborové organizace z nekalých praktik, potenciálně i z trestné činnosti.

d) Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu

Pracovníci platform

Pokud odborová organizace shledá, že se ve skutečnosti jedná o zaměstnance ve smyslu NLRA (National Labor Relations Act, viz výše), nesla by důkazní břemeno, že je ve skutečnosti "zaměstnancem". Pokud je tato otázka vyřešena ve prospěch odborové organizace, má odborová organizace právo zastupovat tohoto zaměstnance bez ohledu na to, jak je zaměstnavatel klasifikuje.

Jiné samostatně výdělečné osoby

Obdobně jako výše – záleží, zda se ve skutečnosti jedná o „zaměstnance“.

Zaměstnanci na částečný úvazek

Zaměstnanci pracující na částečný úvazek mohou být a často i jsou členy odborových organizací. Povinnost odborové organizace vůči členům, kteří jsou zaměstnanci na částečný úvazek, podléhá povinnosti spravedlivého zastoupení, tj. povinnost při prosazování práv svých členů jednat spravedlivě a nediskriminačním způsobem.

Obecně

V současné době věnují odborové organizace nejvíce úsilí zjištění a doložení, že jsou pracovníci ve skutečnosti zaměstnanci ve smyslu NLRA.

3.3 Výsledky šetření – komparace

3.3.1 Obecné trendy

Převažují země, u nichž počet členů odborových organizací zůstává beze změny. Jmenovitě se jedná o **Belgii**, **Francii**. Nejlépe si stojí **Dánsko** a **Švédsko**, ve kterých je silná tradice členství v odborové organizaci – ve **Švédsku** evidovala spolupracující advokátní kancelář dokonce v souvislosti s nejistotou vyvolanou pandemií další nárůst odborového členství. K poklesu došlo v **USA**.

Tabulka č. 1: VÝVOJ ČLENSTVÍ V ODBOROVÝCH ORGANIZACÍCH V SOUVISLOSTI S PANDEMIÍ

Stát	Počet odborových organizací	Počet členů
 Belgie	Beze změny	Beze změny
 Dánsko	Beze změny	Mírný nárůst
 Francie	Beze změny	Beze změny
 Německo	Nejsou statistiky	Nejsou statistiky
 Švédsko	Beze změny	Nárůst

 USA	Beze změny	Pokles
---	------------	--------

V rámci pandemie se odborové organizace v uváděných zemích blíže zaměřovaly zejména na oblast BOZP, práce na dálku / sladění rodinného a pracovního života (s výhradou **USA**, kde odborové organizace působí spíše v profesích, kde není práce na dálku možná), dočasné náhrady mezd vzhledem k výpadku práce, propouštění, finanční pomoci nezaměstnaným apod. a čerpání placeného volna. Kolektivní vyjednávání probíhalo převážně on-line, ve **Francii** k tomuto dokonce vyzvalo sociální partnery Ministerstvo práce.

Ve čtyřech z šesti uváděných zemí (**Belgie, Dánsko, Francie, Švédsko**) se kolektivní smlouvy bez dalšího uplatní i na odborově neorganizované zaměstnance (nečleny). V případě **Německa** je však třeba si toto sjednat v pracovní smlouvě zaměstnance, ledaže příslušné ministerstvo o některé kolektivní smlouvě vyhlásí, že je obecně závazná. Nejsložitější je situace v **USA** (daná i jejich různorodostí), kde závisí na konkrétním státě. V některých státech se zaměstnanci stávají povinně členy odborové organizace působící u daného zaměstnavatele, čímž se tato otázka stává bezpředmětnou. V ostatních státech se kolektivní smlouva na odborově organizované zaměstnance nevztahuje, ledaže si sociální partneři ujednají jinak, podle odpovědi spolupracující právní kanceláře se však i tak pracovní a mzdové podmínky ostatních zaměstnanců v praxi neliší.

Tabulka č. 2: **OSOBNÍ PŮSOBNOST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY**

Stát	Na které zaměstnance se KS vztahuje
 Belgie	Na všechny zaměstnance zaměstnavatele, který je jí vázán (výjimka: KS uzavřená jen za určité zaměstnance/profese)
 Dánsko	Na všechny zaměstnance zaměstnavatele, který je jí vázán
 Francie	Na všechny zaměstnance zaměstnavatele, který je jí vázán
 Německo	a) na členy odborové organizace b) na ty, kteří se na tom se zaměstnavatelem dohodli c) na všechny, pokud byla KS vyhlášena ministerstvem jako obecně závazná
 Švédsko	Na všechny zaměstnance zaměstnavatele, který je jí vázán
 USA	<u>Liší se dle státu:</u> 1) členství v odborech může být podmínkou zaměstnání nebo 2) vztahuje se jen na odborově organizované, leda že si sociální partneři ujednají jinak

Co se týče práva na stávku, ve **Francii** a **Belgii** je nelze nijak závazně podmínit splněním určité povinnosti. Ve **Švédsku** nelze stávkovat v době účinnosti kolektivní smlouvy, v ostatních případech se na odborovou organizaci ze zákona vztahuje pouze informační povinnost.

Poměrně odlišná je situace v **Dánsku**, kdy lze právo na stávku omezit dohodou sociálních partnerů (např. povinností oznámení, povinností odhlasovat stávku určitým počtem zaměstnanců apod.), a v **Německu**, kde lze stávkovat až po vyčerpání všech možností smírného vyjednávání (což v sobě nezahrnuje využití rozhodce, ledaže si to strany sjednají). V **USA** závisí legalita stávky na jejím účelu, přičemž stávku je třeba oznámit příslušnému státnímu úřadu (FCMS, viz výše), který se nejprve pokouší obě strany usmířit, aby ke stávce nemuselo dojít.

3.3.2 K pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele

Ve všech výše uvedených zemích lze za určitých podmínek uzavřít kolektivní smlouvu pouze s jednou odborovou organizací, přestože u zaměstnavatele působí odborových organizací více.

V **Belgii** lze bez dalšího uzavřít kolektivní smlouvu pouze s jedinou odborovou organizací, toto však neplatí, pokud se kolektivní smlouva týká určitého okruhu otázek, které je třeba sjednat se všemi odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. V praxi navíc zaměstnavatelé k uzavírání kolektivních smluv pouze s jedinou odborovou organizací nepřistupují – jako zprostředkovatel pak často působí společný výbor, složený ze zástupců sociálních partnerů na odvětvové úrovni.

V **Dánsku** lze rovněž sjednat kolektivní smlouvu pouze s jedinou odborovou organizací působící u zaměstnavatele – pokud však druhá odborová organizace není součástí téhož odborového svazu (což nicméně v Dánsku většinou bývá), může toto vést k vyvolání protestní akce ve snaze motivovat zaměstnavatele k uzavření další kolektivní smlouvy.

Ve **Francii** je účinnost kolektivní smlouvy navázána na podporu odborové organizace zaměstnanci – na podnikové úrovni nabyde účinnosti kolektivní smlouva uzavřená odborovou organizací (nebo skupinou odborových organizací), která v posledních zaměstnaneckých volbách obdržela alespoň 50 % hlasů (alternativně 30 % hlasů, pokud si následně účinnost vyjednané kolektivní smlouvy odhlasují zaměstnanci).

V **Německu** lze bez dalšího uzavírat separátní kolektivní smlouvy s různými odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele – ty se totiž na odborově neorganizované zaměstnance stejně uplatní pouze, pokud si toto sjednají v pracovní smlouvě.

Ve **Švédsku** není vyjednávání na podnikové úrovni příliš časté, o to méně časté jsou konflikty více odborových organizací v rámci takového vyjednávání. Bylo by však možné vyjednat separátní kolektivní smlouvy s tím, že na odborově neorganizované zaměstnance by se podle názoru spolupracující švédské advokátní kanceláře uplatnila kolektivní smlouva, která byla vyjednána jako první.

V **USA** platí princip, že jedné odborové organizaci odpovídá jedna vyjednávací jednotka (zaměstnanci se společnými zájmy, v zásadě profese), nemělo by tedy docházet k překryvům a zaměstnavatel typicky sjednává více kolektivních smluv, vždy pro různé vyjednávací jednotky.

Tabulka č. 3: PLURALITA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A UZAVÍRÁNÍ KOLEKTIVNÍCH SMLUV

Stát	Na podnikové úrovni		Na odvětvové úrovni
 Belgie	KS lze uzavřít s jednou reprezentativní odborovou organizací (výjimky: např. KS zavádějící noční práci → nutné uzavřít se všemi)		KS musí být odsouhlasena všemi zaměstnavateli a OO v tzv. společném výboru
 Dánsko	OO zastupuje zaměstnance z různých profesí	Lze zavřít KS s každou zvlášť	KS se vztahuje na zaměstnavatele, kteří jsou součástí organizace zaměstnavatelů, která ji sjednala
	Zastupují stejné profese + členové téhož odb. svazu	Postačí uzavřít KS s jednou	
	Zastupují stejné profese + nejsou členy téhož odb. svazu	Uzavře se KS s každou, nebo hrozí stávka	
 Francie	Ke kolektivnímu vyjednávání nutné přizvat všechny reprezentativní OO <u>Platně sjednaná KS:</u> a) uzavřená OO (nebo skupinou OO), která v posledních zaměstnaneckých volbách obdržela alespoň 50 % hlasů b) uzavřená OO s 30 % hlasů, pokud si následně účinnost vyjednané kolektivní smlouvy odhlasují zaměstnanci		KS platná, pokud ji podepíše jedna nebo více OO, které ve volbách získaly alespoň 30 % hlasů X Neplatí, pokud proti KS vystoupí OO, které získaly většinu hlasů
 Německo	S každou OO lze sjednat samostatnou KS – na odborově neorganizované se nevztahuje (výjimky viz tabulka č. 2)		KS uzavírána s jedním odborovým svazem – příp. kolize těžko řešitelná
 Švédsko	S každou OO lze sjednat samostatnou KS – na odborově neorganizované by se nejspíš vztahovala KS sjednaná nejdříve		KS se vztahují pouze na zaměstnavatele, kteří jsou součástí organizace zaměstnavatelů
 USA	S každou OO lze sjednat samostatnou KS – na odborově neorganizované se nevztahuje		S každou OO zastupující vyjednávací jednotku lze sjednat samostatnou KS

Co se odvětvové úrovně vyjednávání týče, spolupracující advokátní kanceláře se vyjadřovali zejména k otázce existence kolektivních smluv s účinkem erga omnes (tedy s rozšířeným účinkem i vůči zaměstnavatelům, kteří nejsou sdruženi v organizaci zaměstnavatelů, která kolektivní smlouvu vyššího

stupně vyjednala). Takovýto rozšířený účinek podle všeho existuje z uvedených zemí pouze ve Francii (u některých kolektivních smluv).

Tabulka č. 4: CELOODVĚTVOVÉ VERSUS PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Stát	Omezuje se kolektivní vyjednávání s cílem, aby se více uzavíraly podnikové kolektivní smlouvy?
 Belgie	Ne, existují oba typy
 Dánsko	Ne, existují oba typy
 Francie	Ano, podnikové KS mají přednost před odvětvovými X Výjimky: 13 oblastí, v kterých se nelze odchýlit v neprospěch zaměstnance (např. minimální mzda, rovnost pohlaví, ...)
 Německo	Ne, ale většina KS jsou podnikové
 Švédsko	Ne, většina KS jsou odvětvové
 USA	Ne, existují oba typy

3.3.3 K on-line odborovým organizacím a souvisejícím otázkám

V rámci komunikace mezi odborovými organizacemi a zaměstnanci se v uvedených zemích pravidelně objevovala osobní jednání, sociální sítě, případně dobrovolně poskytované soukromé e-maily zaměstnanců. Ve **Francii** je navíc zaměstnavatel povinen na svém intranetu (existuje-li) uvést link na web odborové organizace.

Povinnost zaměstnavatele poskytnout zástupcům zaměstnancům ke komunikaci se zaměstnanci pracovní e-mail, existuje-li, se zřejmě z uvedených zemí uplatní pouze v **Německu** ve vztahu k radě zaměstnanců. Zaměstnanec však může v takovém případě radu zaměstnanců požádat, aby jej prostřednictvím pracovního e-mailu dále nekontaktovala.

Tabulka č. 5: POSKYTOVÁNÍ E-MAILOVÝCH ADRES ZAMĚSTNANCŮ

Stát	Povinnost poskytovat e-mailové adresy
 Belgie	Ne, nesmí s ohledem na GDPR
 Dánsko	Ne, nesmí s ohledem na GDPR (výjimka: pokud má být se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr a ve společnosti existuje závodní důvěrník – pak je povinen mu ji poskytnout)

 Francie	Ne, nesmí s ohledem na GDPR
 Německo	Ano, pokud zaměstnavatel komunikuje se zaměstnanci pracovním e-mailem – musí poskytnout adresu i radě zaměstnanců
 Švédsko	Ne, nemá povinnost
 USA	Ne, nemá povinnost

Rada zaměstnanců v **Německu** obecně značně vybočuje i v rámci jinak poskytovaných prostředků – zaměstnavatel je povinen jí hradit veškeré náklady související s její činností, pokud vysvětlí, proč jsou nezbytné. Automaticky se za nezbytné náklady pokládá zejména kartotéka, psací potřeby, telefon, případně i chytrý telefon, počítač, kopírovací zařízení, nástěnka na pracovišti atd. Může to zahrnovat dokonce i náklady spojené s právním poradenstvím pro zaměstnance a odměnu/pracovní volno kompenzující činnost pro radu zaměstnanců mimo pracovní dobu apod.

Ve **Francii** závisí poskytované prostředky (místnost, placené hodiny činnosti pro odborovou organizaci) na velikosti zaměstnavatele a reprezentativnosti (viz výše) odborové organizace. Je-li poskytována místnost, měla by svým charakterem být vhodná k výkonu odborové činnosti.

V **USA** jsou poskytované prostředky i hrazené volno odborových funkcionářů, kteří jsou zaměstnanci zaměstnavatele, otázkou dohody. Pokud se sociální partneři na jejich poskytování/hrazení nedohodnou, hradí odborové organizace svoje náklady z členských příspěvků. Většina zaměstnavatelů však poskytuje alespoň nástěnku, případně kopírovací zařízení apod.

Ve **Švédsku** je zaměstnavatel povinen poskytnout svému zaměstnanci pro účely odborové činnosti pracovní volno, které je placené, pokud se jedná o odborovou činnost pro zaměstnance zaměstnavatele či vzdělávací kurzy. Odborové organizaci je standardně poskytována skříň pro související dokumentaci, zbývající poskytované prostředky k její činnosti jsou již předmětem dohody. Odborová organizace by se sice mohla domáhat jejich nedostatečnosti soudně, v praxi se tak ale neděje.

V **Belgii** mají zástupci zaměstnanců právo na poskytnutí místnosti ze strany zaměstnavatele, placené volno pro účely vzdělávacích kurzů a dále právo na „potřebný čas a prostředky“. Toto je třeba blíže specifikovat dohodou, případně může odborová organizace zaměstnavatele žalovat, že tuto povinnost neplní. Obdobně jako ve **Švédsku** se tak ale v praxi neděje. Zástupci zaměstnanců, kteří jsou zaměstnanci zaměstnavatele, pobírají mzdu i při výkonu odborové činnosti, zaměstnavatel však není povinen platit odměnu externím odborovým funkcionářům.

V **Dánsku** mají odborové organizace historicky své vlastní zázemí/kanceláře, tj. po zaměstnavatelích v praxi obvykle nic nepožadují. Zástupci zaměstnanců, kteří jsou zaměstnanci zaměstnavatele, pobírají stejně jako v Belgii mzdu i při výkonu odborové činnosti, zaměstnavatel však není povinen platit odměnu externím odborovým funkcionářům. To se ostatně týká všech uvedených zemí, opět s výjimkou rady zaměstnanců v Německu.

Tabulka č. 6: POSKYTOVÁNÍ VYBAVENÍ PRO ČINNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE

Stát	Komu se prostředky poskytují	Co musí zaměstnavatel poskytnout	
 Belgie	Delegaci odborové organizace, Radě zaměstnanců, výboru pro BOZP	Potřebný čas a prostředky, odborové delegaci navíc i místnost k její činnosti	
 Dánsko	Nikomu	Nic	
 Francie	Odborové sekci (zastupující orgán odborové organizace u daného zaměstnavatele)	Méně než 200 zaměstnanců	Nic
		200 až 1000 zaměstnanců	Společné prostory všem odborovým sekcím
		Více než 1000 zaměstnanců	Každé sekci vhodné prostory s nezbytným vybavením
 Německo	Radě zaměstnanců	Místnost a kancelářské vybavení v nezbytném rozsahu (kartotéku, psací potřeby, telefon, popř. i chytrý telefon, počítač, kopírku a nástěnku)	
 Švédsko	Odborovým zástupcům v místním odborovém spolku	Přinejmenším skříň na ukládání dokumentace související s odborovou činností; často se ale sjednává větší rozsah, závisí i na velikosti zaměstnavatele	
 USA	Odborové organizaci zastupující vyjednávací jednotku	Závisí na povaze činnosti a možnostech zaměstnavatele – většinou alespoň nástěnku; další podmínky jsou předmětem jednání sociálních partnerů	

S výjimkou rady zaměstnanců v **Německu** uvedly všechny zahraniční spolupracující advokátní kanceláře, že jednostranná fakturace za činnost zástupců zaměstnanců zaměstnavateli by v jejich zemi byla v rozporu se zákonem.

Tabulka č. 7: **FAKTURACE ZA ODBOROVOU ČINNOST**

Stát	Možnost jednostranně fakturovat zaměstnavateli za odborovou činnost	Povinnost zaměstnavatele hradit zástupcům zaměstnanců právní konzultace pro zaměstnance
 Belgie	Ne (je placeno z členských příspěvků)	Ne (je placeno z členských příspěvků)
 Dánsko	Ne (je placeno z členských příspěvků)	Ne (je placeno z členských příspěvků)
 Francie	Ne (je placeno z členských příspěvků)	Ne (je placeno z členských příspěvků)
 Německo	Ano (rada zaměstnanců – pokud prokáží potřebnost)	Ano (rada zaměstnanců – pokud prokáží potřebnost)
 Švédsko	Ne (je placeno z členských příspěvků)	Ne (je placeno z členských příspěvků)
 USA	Spíše ne (není to výslovně zakázáno, ale může být považováno za nekalé pracovní praktiky)	Ne (je placeno z členských příspěvků)

3.3.4 Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu

Prakticky v žádném z uváděných států kromě **Švédska** nemohou v současnosti odborové organizace vyjednat kolektivní smlouvu za pracovníky platform, kteří nesplňují definici zaměstnance (typicky z důvodu ochrany hospodářské soutěže).

V **Belgii**, **Dánsku**, **Francii** je ale jinak odborové organizace nezřídka zastupují, vytváří pro ně speciální „sekce“ a poskytují jim právní poradenství, případně dokonce pojistky při práci. Výsledkem jejich vyjednávání s poskytovatelem platformy však může být změna smlouvy daného pracovníka. Ve **Francii** jsou pracovníci platform v oblasti dopravy autem a doručovatelských služeb chráněni před ukončením jejich smlouvy vzhledem k vyjednávání za pracovníky platformy, mohou též stávkovat (resp. koordinovaně odmítat poskytovat své služby). V žádné z uváděných zemí není poskytovatel platformy povinen pracovníkům zprostředkovat na sebe kontakt, nicméně mu ani nemůže bránit.

V **USA** a **Německu** se odborové organizace soustředí zejména na potírání „zastřeného zaměstnávání“, tj. nám dobře známého švarcsystému. V **USA** mohou odborové organizace prokázat, že je určitá osoba ve skutečnosti zaměstnancem, a že se tedy na ni uplatní kolektivní smlouva.

Obdobně mohou v těchto zemích odborové organizace zastupovat i jiné samostatně výdělečné osoby.

Mezi zaměstnanci na částečný a plný úvazek pak v uvedených zemích nečiní právní úprava ve vztahu k jejich zastupování odborovými organizacemi prakticky žádný rozdíl.

Tabulka č. 8: ZASTUPOVÁNÍ OSOB, KTEŘÍ NEJSOU ZAMĚŠTNANCI V TRADIČNÍM SLOVA SMYSLU („PLATFORM WORKERS“ A OSVČ)

Stát	Zastupování pracovníků platformem		Zastupování OSVČ
 Belgie	Odborové organizace je mohou zastupovat, ale nemohou uzavírat kolektivní smlouvu		Nedostatečně upraveno – odborové organizace ale pro ně vytvořily zvláštní sekce
 Dánsko	Odborové organizace je mohou zastupovat a uzavírat kolektivní smlouvu, jen pokud se nachází ve vztahu nadřízenosti/podřízenosti vůči zaměstnavateli, vykonává osobně práci a dostává za ni mzdu		Obdobně jako u pracovníků platformem
 Francie	Všichni	Mohou zakládat OO a vstupovat do nich	Odborová organizace pro ně vytvořila zvláštní sekci; kolektivní smlouvu uzavírat nemohou
	Pracující v dopravě automobilem a v doručovacích službách	Mohou se navíc účastnit voleb organizace → ta zvolí své zástupce	
 Německo	Odborové organizace je nemohou zastupovat, ledaže jde o zastřené pracovní poměry		Obdobně jako u pracovníků platformem
 Švédsko	Odborové organizace je mohou zastupovat, včetně uzavření kolektivní smlouvy		Obdobně jako u pracovníků platformem
 USA	Je nutné prokázat, že se ve skutečnosti jedná o zaměstnance – důkazní břemeno leží na odborové organizaci		Obdobně jako u pracovníků platformem

4 ZHODNOCENÍ BUDOUCNOSTI KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

4.1 Úvodem k hlavním trendům a budoucímu směřování kolektivního vyjednávání

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání hrají v měnícím se světě práce stále významnou roli a pomáhají jak zaměstnancům, tak jejich zaměstnavatelům adaptovat se na nové výzvy a možnosti moderního světa. K tomu, aby byly sociální dialog a kolektivní vyjednávání přinejmenším stále tak efektivní jako dosud, se však musí určitým způsobem změnit i sociální partneři samotní. Zejména je nutné reagovat

na zcela nové situace, které s sebou moderní pracovní právo přináší. Nové výzvy mohou roli sociálních partnerů posílit, ale i oslabit, pokud se tito novým podmínkám nepřizpůsobí. Atypické pracovněprávní vztahy, které v dřívějších dobách hrály zcela podružnou roli, nabývají nebývale na síle, společně s umělou inteligencí a digitalizací se do pracovněprávních vztahů dostávají nejen pozitivní, ale i negativní aspekty, které dříve pracovní právo neznalo a kterým je třeba vhodnou právní regulací či vhodnými závaznými dohodami sociálních partnerů čelit.

Nové trendy v pracovním právu nelze však vnímat pouze jako nositele negativních aspektů do pracovněprávních vztahů. Ale naopak, dle ideálního scénáře je třeba je předvídat, identifikovat, analyzovat a následně na ně řádným způsobem reagovat a využít jejich potenciál. Toho může být dosaženo nejen právní regulací, ale především právě v rámci sociálního dialogu, který dovede být efektivním a dostatečně pružným nástrojem vhodným pro operativní podchycení mnohých zásadních změn, které se pracovního práva v posledních letech dotkly.

Cílem této kapitoly je ty nejzásadnější výzvy pro moderní sociální dialog a kolektivní vyjednávání nastínit, a to zejména dle názoru mezinárodní organizace OECD.

4.2 K trendu snižování počtu členů odborových organizací

Počet zaměstnanců, kteří jsou členy odborových organizací a celková míra pokrytí kolektivními smlouvami mají v mnohých státech klesavou tendenci. Od roku 1980 se členství zaměstnanců v odborových organizacích v zemích OECD snížilo skoro na polovinu, zatímco pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami uzavřenými na národní, odvětvové i podnikové úrovni se snížilo o třetinu.

V zemích OECD se procento zaměstnanců, kteří jsou členové odborové organizace, za uplynulé tři dekády plynule snižuje. V roce 1985 tvořilo procento zaměstnanců, kteří byli zároveň členové odborové organizace 30 % veškerých zaměstnanců, zatímco v roce 2016 to bylo již pouze 16 % z celkového počtu zaměstnanců, jde tedy o pokles o 14 %. Procento zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami se ve stejné časové periodě snížilo ze 45 % na 32 % veškerých zaměstnanců.

Snižování členské odborové základny může být způsobeno hned několika faktory. Předně může být odrazem výrazného vzestupu nestandardních forem práce, v rámci kterých je méně pravděpodobné nebo dokonce nepravděpodobné, že zaměstnanci budou odborově organizováni ve stejné míře jako zaměstnanci ve „standardních“ zaměstnáních.

Obecný pokles hustoty odborové organizovanosti je často spojován i s faktorem změny postojů a preferencí samotných zaměstnanců, zvláště pak těch z mladších generací. Mladší zaměstnanci jsou v obecné rovině více individualisticky naladěni než starší generace. Mají tak menší sklon k angažování se v kolektivních akcích. Často pak mladší zaměstnanci považují odborové organizace a členství v nich za neatraktivní a staromódní. Atraktivitě členství v odborových organizacích pak mnohdy nepřispívá ani fakt, že se v rámci právní úpravy kolektivního pracovního práva v mnohých státech OECD uplatňuje tzv. princip „černého pasažéra“, který ve svém důsledku zaručí nadstandardní pracovněprávní benefity vydané odborovou organizací při kolektivním vyjednávání nad rámec minimální zákonné právní úpravy i zaměstnancům, kteří nejsou členy odborové organizace. V takovém případě pak motivace být členem odborů a platit členské příspěvky klesá, neboť případné nadstandardní plnění vyjednané v rámci kolektivního vyjednávání zaměstnanec stejně obdrží.

Společně s nárůstem nových nestandardních forem zaměstnání se napříč státy OECD taktéž formují zcela nové entity, odlišné od odborových organizací, jejichž zájmem je taktéž reprezentovat zájmy pracovníků. Může se jednat například o tzv. „worker centers“ nebo „freelancer unions“ nebo o různé snahy o formy spolupráce a kooperace mezi osobami činnými zejména v platformové ekonomice.

Ačkoliv tyto nově vznikající formy netradičních zástupců zaměstnanců vykonávajících činnost v atypických a nestandardních formách zaměstnání mohou napomoci určitým způsobem zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců v nestandardních pracovněprávních vztazích, je zřejmé, že nemohou plně nahradit význam a úlohu odborových organizací.

Zvláště pak nemají tyto organizace zástupců zaměstnanců právní mandát ke kolektivnímu vyjednávání jménem jejich členů a k uzavření kolektivní smlouvy, která by regulovala jejich pracovní podmínky. Proto by v ideálním případě tyto organizace měli pouze doplňovat činnost odborových organizací, nebo být určitou náhražkou pouze v případě, že se odborové organizace v rámci dané oblasti nechtějí nebo nemohou z rozličných důvodů angažovat, a nikoliv tedy být náhražkou odborových organizací. V určitých případech a oblastech, zejména pak u nestandardních forem zaměstnání, by pak byla nanejvýše vhodná kooperace mezi tradičními zástupci zaměstnanců v podobě odborových organizací a nových forem zástupců zaměstnanců.

V daném kontextu je tedy zřejmé, že pro odborové organizace může být proniknutí k zastupování zaměstnanců v nestandardních atypických formách zaměstnání a činnosti výzvou pro budoucnost, která jim může zabezpečit širší členskou základnu a silnější mandát při formování pracovněprávních standardů v moderním světě práce.

V rámci aktuálního právního vakua a nejistot, které panují zejména kolem právní problematiky platformové práce, se může zdát, že je tento úkol pro odborové organizace značně složitý.

Na druhou stranu je nutné akcentovat, že před několika lety se zdály být agenturní zaměstnávání či nestandardní formy práce především v umělecké a kulturní oblasti taktéž značně inovativní a právně nejisté formy zaměstnání, a přesto zde máme příklady mnohých úspěšných kolektivních vyjednávání, v rámci kterých to byly právě odborové organizace, které zde byly činné a zvládly se úspěšně adaptovat na nové fenomény pracovního práva a zastřešit tak i odlišné a nové formy práce. V kontextu platformové práce je třeba zmínit, jak již ostatně naznačuje komparační studie v předešlé kapitole, že i zde již existují úspěšné případy kolektivního vyjednání, byť stále velmi ojedinělé.

V daném ohledu je však nutné si uvědomit, že diskutovaná oblast nemusí být výzvou pouze pro odborové organizace. Jsou to totiž taktéž organizace zaměstnavatelů a samotní „tradiční“ zaměstnavatelé, kteří budou nuceni reagovat. Pro zaměstnavatele může především platformová práce znamenat nechtěnou konkurenci a měli by mít tedy zájem na zajištění jasných pravidel hry pro tyto konkurenční subjekty, neboť bez nastaveného jasného právního rámce mají tyto subjekty potenciál vytlačit v některých oblastech tradiční etablované pracovněprávní vztahy.

Jelikož mnohé digitální platformy samy sebe považují pouze za zprostředkovatele, a nikoliv za zaměstnavatele, osoby pro ně činné často oscilují v šedé zóně mezi tradičními definicemi zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné, přičemž v kontextu jejich činnosti existuje skutečná nejednoznačnost ohledně jejich statutu. Je však mnohdy zřejmé, že tyto osoby, podobně jako „tradiční“ zaměstnanci, mnohdy čelí v rámci právních vztahů, do kterých vstupují, značné nerovnosti a nerovnováze, a mohou tak být stejně, či dokonce ještě více zranitelné, než „tradiční“ zaměstnanci, kteří se v daném ohledu mnohdy mohou opřít alespoň o ochranu odborových organizací.

Takovým osobám se tradičně říká tzv. „vulnerable self-employed“, neboli zranitelné osoby samostatně výdělečně činné. V obecné rovině pak tato kategorie osob přispívá k oslabování pracovněprávních vztahů. Vyznačuje se velice slabou či dokonce žádnou mírou zastupování kolektivních zájmů této skupiny prostřednictvím odborových organizací či jiných nových forem zástupců, v důsledku čehož na sebe nemá jak upozornit. To s sebou nese závažnou erozi pracovněprávních standardů a obecné pracovněprávní ochrany.

Minimálně u této kategorie osob je pak racionální uvažovat o potřebě uzpůsobení právní úpravy v tom směru, že by jí byl garantován přístup ke kolektivnímu vyjednávání. I proto zejména odborové organizace v daném ohledu cílí na redefinici pojmu „zaměstnanec“ ve smyslu rozšíření kategorií výdělečně činných osob, které by do této kategorie spadaly, a to alespoň v tom kontextu, za jaké osoby by mohla odborová organizace vyjednat kolektivní smlouvu.

4.3 Ke snaze o zastoupení platformových pracovníků, freelancerů a drobných OSVČ odbory a k jejich pokrytí „kolektivními“ smlouvami

Mezi důvody, proč jsou zaměstnanci v nestandardních pracovněprávních vztazích a obdobných výdělečných činnostech méně zastoupeni či nezastoupeni vůbec, patří na prvním místě především praktické i právní obtíže ve snaze o zastupování zájmů pracovníků v nestandardních pracovněprávních vztazích.

Může to však být taktéž i důsledkem skutečnosti, že se odborové organizace v rámci jejich úlohy ve světě pracovního práva historicky vždy spíše soustředily na hájení práv a potřeb standardních zaměstnanců v tradičních odvětvích, spíše než těch nestandardních v netradičních odvětvích.

Tzv. insider-outsider teorie dokonce v daném ohledu tvrdí, že odborové organizace mnohdy nejenže zanedbávají zájmy skupin outsiderů (tj. tradičně nezaměstnaných osob, nízko kvalifikovaných zaměstnanců, mladých a pracovníků v nestandardních formách zaměstnání), avšak že dokonce vnímají rozvoj dočasného zaměstnání či částečných a nestandardních úvazků tak, že snižuje motivaci členů setrvat v odborech.

Pracovníci v „šedé zóně“ na pomezí zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných, stejně tak jako tzv. „zranitelné osoby samostatně výdělečně činné“, o kterých byla řeč v předchozí podkapitole, mají mnohdy zamezen přístup ke kolektivnímu vyjednávání v důsledku soutěžního práva, které zapovídá kartelové dohody a spíše považuje tyto osoby za „podniky“.

Přitom platí, že u osob v „šedé zóně“, které jsou většinou klasifikovány jako osoby samostatně výdělečně činné, je mnohdy možné nalézt celou řadu společných charakteristik s klasickými zaměstnanci. To v důsledku vede k nevyrovnanosti právního vztahu těchto osob s jejich zaměstnavatelem/zprostředkovatelem/klienty/platformou. Z toho důvodu se jeví jako vhodné rozšířit určitá standardní základní pracovní práva a ochranu, které požívají klasičtí zaměstnanci, i na tuto kategorii osob. Mezi tato práva v kontextu této studie beze sporu patří i právo být zastoupen odborovou organizací, která má zákonný mandát vyjednat kolektivní smlouvu, a následně být oprávněn benefity sjednané v kolektivní smlouvě využívat.

Některé členské státy OECD již podnikly v daném ohledu kroky a rozšířily práva a ochranu i na pracovníky v „šedé zóně“. Některé země v daném ohledu identifikovaly specifické oblasti a povolání, do kterých byly některé z minimálních pracovněprávních standardů rozšířeny.

V některých státech již došlo k definování specifické kategorie osob, tzv. „dependent self-employed“, neboli na jednom klientovi/platformě/zaměstnavateli závislých samostatně výdělečně činných osob.

V této souvislosti se pak objevuje tzv. přechodná kategorie výdělečně činných osob (tzv. třetích pracovníků), na něž byly rozšířeny některá práva a ochrana, která je tradičně spojena v pracovním právu se standardními zaměstnanci. I přesto, že je tento přístup s to potencionálně zahrnout velké množství osob do určité ochrany, nese v sobě značné riziko snížení tradiční pracovněprávní ochrany a tzv. race to the bottom. Pokud by byla uzákoněna a legitimizována v rámci pracovního práva třetí skupina „tzv. pracovníků druhé kategorie“, může se velice lehce stát, že této skupiny osob začne využívat čím dál větší množství zaměstnavatelů, neboť se pro ně stanou levnějším zdrojem práce, což může vést v extrémním případě až k zániku tradičních zaměstnanců a snížení standardu již nastavené pracovněprávní ochrany.

Posledním aplikovaným přístupem v diskutovaném ohledu, a to nikoliv systematickým z hlediska obecné právní regulace, ale spíše aplikovaným v soudní praxi, je tendence zacházet s každým v „šedé zóně“, jehož znaky činnosti se blíží spíše zaměstnanci než osobě samostatně výdělečně činné, jako se zaměstnancem. V praxi to znamená, že kdykoliv se v rámci tzv. testu závislé práce sice nenaplní všechny jeho kategorie, avšak v konečném důsledku je tak většina kategorií splněna, přičemž se naopak prokáže, že společných aspektů s činností osob samostatně výdělečně činných je v daném ohledu malé množství, nahlíží se na tuto „zbytkovou kategorii“ osob jako na zaměstnance, se všemi právy s kategorií zaměstnance spojených, byť se o klasické zaměstnance nejedná. Tento přístup byl aplikován soudy nejvyšších instancí v Kalifornii i ve Švédsku s argumentem, že pokud je status určité osoby a jejího vztahu s protistranou nejednoznačný, je třeba vztah posoudit na základě větší shody s jedním ze statusů „zaměstnanec“ či „osoba samostatně výdělečně činná“. Následně je nutné na základě právní fikce této osobě na pomezí přiřknout jeden ze dvou výše zmíněných statutů.

Co se problémů se soutěžním právem v popisované oblasti týče, bylo primárně spojeno s ochranou spotřebitelů před praktikami obchodníků, které zamezovaly volné hospodářské soutěži. V některých právních systémech, například ve Spojených státech amerických pak bylo jasné stanoveno, že výkon práce lidských bytostí není zbožím nebo předmětem obchodu, a proto organizace činné v rámci pracovního práva, jejichž účelem je vzájemná pomoc a dosažení cílů zde výdělečně činných osob, nemůže být považována za protiprávní v rámci soutěžního práva v kontextu jejího posouzení jako kartel. Ve stejném duchu pak v obecné rovině Soudní dvůr Evropské unie v případě Albany (C-67/96) konstatoval, že kolektivní smlouvy uzavírané za zaměstnance nespádají do působnosti soutěžního práva.

Odlišně od výše uvedených příkladů je však nutné také dodat, že je v rámci soutěžního práva poměrně standardním přístupem vnímat všechny osoby samostatně výdělečně činné jako „podniky“ a z toho důvodu považovat jakoukoliv „kolektivní smlouvu“ či smluvní ujednání mezi více osobami samostatně výdělečně činnými, včetně osob tzv. na pomezí v „šedé zóně“, za kartelovou dohodu. Například v Irsku Národní úřad pro hospodářskou soutěž rozhodl, že samostatně výdělečně činní herci nemohou stanovit tarify a smluvní podmínky v rámci jejich kolektivní dohody. V Nizozemsku zase asociace reprezentující zájmy nezávislých pracovníků, tzv. freelancerů v uměleckém a hudebním sektoru, uzavřela dohodu o minimálním honoráři pro samostatně výdělečně činné muzikanty, kteří dočasně

zastupují některé ze stálých členů orchestru. I zde Národní úřad pro hospodářskou soutěž prohlásil tuto dohodu za neplatnou z důvodu protiprávního fixování cen v rozporu se soutěžním právem, když dodal, že jakoukoliv snahu odborových organizací reprezentujících samostatně výdělečně činné osoby o stanovení minimálních tarifů bude posuzovat stejně. Podobný argument byl použit ve Spojených státech amerických společností Uber v případě její snahy o zrušení nařízení města Seattle, které dovoľovalo řidičům Uberu zakládat odborové organizace a kolektivně vyjednávat. V České republice je v diskutované rovině zase z poměrně nedávné doby známý případ Sdružení překladatelů a tlumočníků zmíněný v první kapitole.

Výše zmíněný nizozemský případ zastupujících hudebníků se dokonce dostal až k Soudnímu dvoru Evropské unie, který rozhodl, že zatímco pravé osoby samostatně výdělečně činné by měly být stále v rámci soutěžního práva vnímány jako „podniky“, takzvané „falešně kvalifikované osoby samostatně výdělečně činné“ by naopak pro účely soutěžního práva za podniky být považovány neměly (případ C-413/13 FNV Kunsten). Soudní dvůr akcentoval, že není vždy snadné přiřadit postavení podniku určitým samostatně výdělečně činným poskytovatelům služeb. Zdůraznil, že aby bylo možno pokládat samostatně výdělečně činné zastupující hudebníky za skutečné „podniky“, nesmí být po dobu trvání smluvního vztahu ve stavu podřízenosti k dotýčnému orchestru a musí disponovat větší nezávislostí a pružností než zaměstnanci vykonávající tutéž práci. Uvedené rozhodnutí tak v rámci evropské jurisdikce navazuje na rozhodnutí ve výše zmíněném případě Albany, které rozšiřuje tím způsobem, že nechává „otevřená vrátka“ pro možnost odborových organizací sjednat kolektivní dohodu jménem „falešně kvalifikovaných osob samostatně výdělečně činných“.

Mimo tento případ však stále stojí zřejmě některé osoby činné v „šedé zóně“, které jsou v určitých aspektech podobně zranitelné jako klasičtí zaměstnanci. Těm výše zmíněné rozhodnutí zřejmě možnost kolektivně vyjednávat stále upírá, resp. lépe řečeno upírá možnost odborových organizací kolektivně vyjednávat jejich jménem. Navíc beze sporu toto rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie výslovně upírá odborovým organizacím kolektivně vyjednávat jménem „osob samostatně výdělečně činných“, a to nehledě na skutečnost, zda vstupují do nevyváženého smluvního vztahu a mohou být v daném ohledu na jednom klientovi či pouze několika klientech podobně ekonomicky závislí jako zaměstnanci na zaměstnavateli.

Jelikož aktuálně existuje velké a různorodé množství rozličných forem práce a v některých oblastech zrovna nepanuje právní jistota, zdá se být vyřešení otázky přístupu ke kolektivnímu vyjednávání v odvětvích využívajících netradičních forem práce jako je platformová práce nebo práce „závislých osob samostatně výdělečně činných“ kruciólní. Stává se z ní obrovská aktuální výzva pro tradiční sociální partnery v podobě odborových organizací a zástupců zaměstnavatelů.

V obecné rovině již nyní sociální dialog a některé systémy kolektivního vyjednávání v zemích OECD, zejména pak díky hlavním aktérům v nich činným, prokázaly schopnost přizpůsobení se ve snaze pokrýt jiné a nové formy pracovněprávních vztahů. Pružnost a schopnost přizpůsobit se v sociálním dialogu nechybí a nikdy nechyběla, jak ostatně dokládá skutečnost, jakým způsobem se v minulosti sociální partneři postavili k oblasti atypických triangulárních vztahů v rámci agenturního zaměstnávání, a mnohdy pokryly agenturní zaměstnance kolektivními smlouvami.

Aktuálně mají mnohé odborové organizace otevřenou možnost členství i pro nestandardní pracovníky, včetně osob samostatně výdělečně činných, a snaží se aktivně propagovat agendu nutnosti garance minimálních standardů pro platformové pracovníky.

V některých zemích dokonce vytvářejí odborové organizace v rámci jejich organizační struktury speciální sekce pro tyto kategorie osob.

V popisovaném kontextu se zdá, že bude v blízké budoucnosti ovlivněna i role tradičních organizací zaměstnavatelů, jelikož aktuální otevření diskuse na téma redefinice pojmu „zaměstnanec“ a odstranění překážek pro možnost kolektivně vyjednávat i v oblastech využívajících nestandardní formy práce může mít zásadní dopady i na ně. Organizace zaměstnavatelů tak budou moci potenciálně rozšířit svoji působnost na nové typy podnikání. V obecné rovině se zdá, že doposud organizace zaměstnavatelů nepodnikly potřebné konkrétní kroky k tomu, aby adaptovaly svoji strategii a oblast působnosti v kontextu měnící se reality, neboť se vesměs domnívají, že je příliš brzy činit kategorické závěry o tom, že tradiční formy pracovněprávních vztahů, kterým se organizace zaměstnavatelů v rámci sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání věnují a formují je, zcela zmizí nebo budou značně narušeny.

Jelikož se platformy většinou považují pouze za zprostředkovatele mezi klientem a osobou poskytující příslušné plnění, a nikoliv tedy za zaměstnavatele, bude v praxi mnohdy obtížné identifikovat druhou stranu příslušnou ke kolektivnímu vyjednávání. Nicméně zkušenosti s oblastí agentur práce ukazují, že pokud zde bude vůle sociálních partnerů či hrozba intervence ze strany zákonodárce při neexistenci dohody sociálních partnerů, tato skutečnost není nepřekonatelným problémem. Přesto v rámci nestandardních forem zaměstnání, zvláště pak v rámci platformové práce, by bylo záhodno zajistit potřebnou úroveň organizovanosti mezi pracovníky a vyjasnit na základě definice či právní fikce, kdo je tzv. zaměstnavatel, resp. kdo může být partnerem pro sociální dialog a kolektivní vyjednávání.

V případě trojstranných vztahů na bázi poskytovatel plnění, platforma a zákazník bude vskutku obtížné identifikovat vhodný protějšek pro kolektivní vyjednávání. V některých případech se platformy „dobrovolně“ přihlásily k sociálnímu dialogu či kolektivnímu vyjednávání, což byl pro ně mnohdy způsob, jak si získat akceptaci jejich obchodního modelu a způsobu podnikání ze strany odborových organizací. V některých případech dokonce uzavřely s odborovými organizacemi kolektivní smlouvu (například ve Švédsku platformový start-up v oblasti dopravy „Bzzt“ a Švédská odborová organizace v dopravě nebo dánská platforma Hilfr.dk věnující se oblasti úklidu soukromých nemovitostí a uzavření kolektivní smlouvy s odbory garantující osobám v této platformě činným právo na příspěvek v dočasné pracovní neschopnosti, placenou dovolenou či příspěvek na penze).

V některých případech v daných oblastech působí organizace odlišné od odborových organizací, které nemají pravomoc uzavřít kolektivní smlouvu, i kdyby to z hlediska právního rámce v diskutované oblasti bylo možné. Slouží mnohdy pouze jako určitý formální či neformální zprostředkovatel spojení mezi osobami zde činnými. Někdy výměnou za platbu členského příspěvku těmto osobám poskytují celou řadu služeb jako je pomoc s fakturováním a přiznáním příjmu, vymáhání platby od platformy, tlak na zlepšování odměn, přístup ke vzdělávání apod.

Mnohdy dokonce s platformou uzavrou namísto kolektivních smluv tzv. charty společenské odpovědnosti (social responsibility charters) nebo pravidla chování (codes of conduct). I přesto, že tyto organizace mohou určitým způsobem vylepšit pozici osob činných v nestandardních formách práce, nemohou plně nahradit roli odborových organizací.

Především tyto organizace nemohou uzavírat kolektivní smlouvy a garantovat jejich členům vynucování práv z kolektivních smluv plynoucích. Mnohdy na to ostatně tyto profesionální spolky ani necílí, neboť jsou orientovány pouze na poskytování služeb svým členům, pomoc s networkingem a spojení jednotlivců s cílem naplnění jejich určitého společného zájmu. Na druhou stranu je jejich

činnost potřebná zvláště tehdy, když odborové organizace o zastupování osob v dané oblasti vůbec nejeví zájem, ať již pro praktické či historické důvody. S ohledem na zlepšení práv osob působících v těchto netradičních oblastech pracovněprávních vztahů v měnícím se světě práce se jeví kooperace odborových organizací s novými formami zástupců zaměstnanců jako klíčová, a to zejména v těch oblastech, kde poskytovatelé práce nemají možnost zásadního vlivu na obsah smluvních podmínek. Nemožnost zastoupení takových osob by totiž byla s to způsobit zásadní rozdíly na pracovním trhu, které by mohly vést v obecné rovině k zásadnímu oslabení pracovních podmínek a minimálních pracovněprávních standardů.

V daném ohledu je však v praxi mnohdy velice obtížné identifikovat řádná kritéria k určení, jakým kategoriím osob by měl být přístup ke kolektivnímu vyjednávání ještě garantován, a jakým již nikoliv ve snaze vyhnout se nebezpečí právem neregulované svobody nezranitelných a nikterak závislých osob samostatně výdělečně činných vytvářet kartely. Státy OECD řeší danou problematiku několika odlišnými způsoby. Některé státy například přiznají právo být zastoupen v rámci kolektivního vyjednávání některým osobám činným v šedé ekonomice tím způsobem, že je na základě právní fikce podřadí do definice „zaměstnance“ a v daném směru tak pojem „zaměstnanec“ v rámci pracovněprávních vztahů rozšíří. Jiné státy v rámci právního řádu stanoví, že se kolektivní vyjednávání může vztahovat i na specifické kategorie osob, byť jim pracovní právo nepřiznává status zaměstnance. Další možností je pak odstranění zákazu kolektivně vyjednat i osob, které jsou ze své podstaty ryze osobami samostatně výdělečně činnými, avšak nacházejí se taktéž v situaci nevyrovnaného právního vztahu s jejich klientem/zaměstnavatelem. Jedná se například o situaci, kdy jsou další možnosti těchto osob samostatně výdělečně činných značně omezené, neboť na druhé straně právního vztahu v pozici klienta/zaměstnavatele figuruje monopson. Ve výše zmíněných situacích se jedná například o nezávislé hudebníky, herce, výkonné umělce, překladatele a tlumočníky nebo žurnalisty.

Cíle umožnit kolektivní vyjednávání i v atypických oblastech, kdy se u osob zde činných nejedná o typické zaměstnance, tedy může být dosaženo buď čistě pragmatickým způsobem, kdy se přímo vyberou určité skupiny osob, které se nacházejí v nejvíce nevyrovnaných právních vztazích s klienty/zaměstnavateli, na něž se kolektivní vyjednávání taktéž bude vztahovat, nebo prostřednictvím obecných právních výjimek ze zákazu kolektivně vyjednat v určitých oblastech. Toho může být dosaženo například i tak, že se určitá ujednání vymezených skupin osob samostatně výdělečně činných v konkrétním odvětví či povolání nebude považovat za kartelovou dohodu a nebudou tedy pro ně platit v daném ohledu omezení vyplývající ze soutěžního práva.

Soudobá legislativa se taktéž musí řádně adaptovat na stále se zvyšující variabilitu rozličných forem zaměstnání či jiné ekonomické činnosti. V daném ohledu je pak značně problematická a situaci dosti ztěžující skutečnost, že se při aplikaci práva kolektivně vyjednat stále vychází z definic jednotlivých forem pracovněprávních vztahů, které zde existovaly v poměrně etablované podobě před více než padesáti lety. Tyto definice přirozeně nepočítaly s novými formami zaměstnání tak, jak je známe v současnosti, ani s poměrně překotným vývojem a stále rostoucí diferenciací těchto pracovněprávních vztahů v rámci moderního pracovního práva.

V daném ohledu se tedy zdá, že stěžejním faktorem pro rozšíření práva kolektivně vyjednat je přezkoumání klasifikace pojmu „zaměstnanec“ a jeho případná redefinice. Taktéž by mělo být vzato v potaz, že ne každá osoba samostatně výdělečně činná se nachází v pozici, kdy si může diktovat podmínky na trhu. Proto by měl být brán zvláštní zřetel na postavení tzv. „vulnerable self-employed“ osob a jejich situaci. Za pomoci kolektivního vyjednávání bude nutné nějakým vhodným způsobem

řešit, resp. omezit poměrně černobílé nazírání, že se v jejich případě vždy musí výlučně jednat o podniky, jejichž zájmem je narušit hospodářskou soutěž, fixovat ceny a poškodit tak spotřebitele.

Sociální partneři mají potenciál těchto cílů dosáhnout v rámci jejich vlivu na legislativní proces i v kontextu jejich značné adaptability a pružnosti během sociálního dialogu, což se ukázalo i v minulosti v souvislosti s dříve taktéž neprobádanými a právně značně nejasnými oblastmi agenturního zaměstnávání nebo v souvislosti s vývojem v kulturních a uměleckých odvětvích, a to dokonce i v zemích OECD, u kterých by se dalo konstatovat, že obecný sociální dialog a odborová organizovanost a tedy i vliv odborových organizací byly poměrně slabé.

Evropská unie, resp. přesněji řečeno Evropská komise, se ostatně již chopila v daném kontextu iniciativy, a v souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování Evropské unie dne 24. února 2021 zahájila na toto téma první fázi konzultací s evropskými sociálními partnery, aby zjistila jejich náhled na potřebu normování dané oblasti na evropské úrovni a na případný obsah evropských právních norem obsahujících standardy pro platformovou práci. Na základě této první fáze konzultace, která skončila 7. dubna 2021, Evropská komise na základě podnětů vyjádřených sociálními partnery seznala, že je zde potřeba opatření na evropské úrovni, které by otázky platformové práce, a tedy i možnost zastupování platformových pracovníků v rámci kolektivního vyjednávání a jejich pokrytí kolektivními smlouvami určitým způsobem řešily.

I proto Evropská komise aktuálně zahájila v souladu s článkem 154 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie druhou fázi konzultací se sociálními partnery, jejímž cílem je již diskutovat možný obsah relevantního evropského právního instrumentu vydaného Evropskou komisí, který by normoval platformovou práci. V rámci konzultace jsou evropští sociální partneři opětovně dotazováni, zda nechtějí v daném ohledu v souladu s článkem 154 odst. 4 Smlouvy o fungování Evropské unie vstoupit do vyjednávání a uzavřít v daném ohledu rámcovou dohodu, která by diskutovanou oblast normovala.

Co se týče výsledků první fáze konzultace, lze říci, že odborové organizace všeobecně podporují iniciativu Evropské komise k agendě platformové práce a zdůrazňují, že daná problematika je v popředí jejich zájmu, jelikož je jednou z největších výzev ke zlepšení pracovních podmínek širokého okruhu osob v nestandardních vztazích. Zdůrazňují, že jádrem odborných diskusí a klíčem k nalezení úspěšného řešení by měl být „statut zaměstnance“ a obrácení důkazního břemene ohledně tohoto statusu. Prosazují, aby tato oblast byla normována právně závazným evropským právním instrumentem, nejlépe v podobě směrnice.

Co se týče působnosti evropské iniciativy, Evropská odborová konfederace ETUC prosazuje, aby pokrývala veškeré osoby v nestandardních formách práce. Dále je toho názoru, že rozsah práv osob ryze samostatně výdělečně činných, byť v pozici výše zmíněných „závislých osob samostatně výdělečně činných“ by měl být řešen na národních úrovních ve spolupráci se sociálními partnery a že tedy evropský právní rámec v daném kontextu není třeba. Evropská odborová organizace manažerů CEC poznamenává, že pro přiznání určitých minimálních práv by nemělo být rozhodující, zda se jedná o zaměstnance či osobu samostatně výdělečně činnou.

Organizace zaměstnavatelů jsou naopak k evropské iniciativě k platformové práci skeptické. Argumentují, že unifikovaný přístup k problematice platformové práce není vzhledem k rozmanitosti možný. Přiznávají však, že je třeba v kontextu regulace platformové práce učinit vhodné kroky, avšak nikoliv na evropské, nýbrž na národních úrovních při reflektování rozličných národních systémů pracovního práva, práva sociálního zabezpečení a sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Organizace zaměstnavatelů BusinessEurope pak poznamenává, že případná evropská iniciativa musí

v každém případě respektovat různorodost potřeb a přání samotných osob vykonávajících činnost pro platformy.

Sociální partneři mají také odlišný náhled na materiální rozsah této evropské iniciativy. Odborové organizace by s ohledem na status zaměstnance nejraději zavedly vyvratitelnou domněnku, že se u osob činných v nestandardních formách práce vždy jedná o zaměstnance, přičemž důkazní břemeno, které by prokázalo opak, by leželo na příslušném zaměstnavateli/platformě, a dále plédují za jasnou právní kvalifikaci platform jako zaměstnavatelů. Zároveň odborové organizace nechtějí rozhodně vytvářet přechodný třetí status výdělečně činných osob na pomezí zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných.

Naproti tomu organizace zaměstnavatelů jsou toho názoru, že by určení řádného statusu výdělečně činné osoby mělo být vždy posuzováno případ od případu na národní úrovni a tím respektovat odlišné modely v členských státech. V daném ohledu organizace zaměstnavatelů BusinessEurope and SGI Europe především zdůrazňují nutnost respektu k individuálním rozhodnutím jednotlivců, přičemž případná iniciativa Evropské komise nemůže nutit osoby činné pro platformy do závislé práce pro zaměstnavatele, a tedy dělat z nich zaměstnance proti jejich vůli. Ohledně výše uvedeného zavádění třetí přechodné kategorie osob jsou pak proti jmenovitě organizace zaměstnavatelů EuroCommerce a WEC-Europe

Co se týče přístupu ke kolektivnímu vyjednávání, odborové organizace pociťují nutnost obecného odstranění překážek pro kolektivní vyjednávání a zavedení možnosti zastupování odborovými organizacemi v souvislosti se všemi osobami činnými v nestandardních pracovněprávních vztazích. Organizace zaměstnavatelů taktéž vidí nutnost k zavedení snazšího přístupu ke kolektivnímu vyjednávání i nestandardním zaměstnancům a jejich zástupcům, avšak požadují vše posuzovat individuálně případ od případu a přístup udělit pouze pro určité kategorie nestandardních zaměstnanců.

Jak vyplynulo z této fáze konzultací, obě strany sociálního dialogu se prozatím shodly na tom, že ani jeden ze sociálních partnerů nemá prozatím zájem s druhým protějškem na evropské úrovni vstoupit do vyjednávání, jejímž výsledkem by byl výše zmíněná rámcová dohoda evropských sociálních partnerů, která by se následně prostřednictvím směrnice implementovala do evropského pracovního práva.

Odborové organizace plédují za nutnost rychlé iniciativy, přičemž jsou toho názoru, že vyjednávání sociálních partnerů má pouze malou šanci na úspěch a zbytečně by zpomalovalo potřebné kroky, které je nutno provést. Uvádějí ostatně, že v rámci platformové práce, o kterou v dané evropské iniciativě především jde, ani vlastně nemají nestandardní zaměstnanci prostřednictvím odborových či jiných organizací řádné kolektivní zastoupení.

Organizace zaměstnavatelů upozorňují na důsledky spojené s možným zahrnutím osob samostatně výdělečně činných do této iniciativy, a na skutečnost, že jim současná evropská právní úprava vlastně zapovídá vstupovat do výše zmíněného vyjednávání mezi evropskými sociálními partnery. Někteří z nich upozorňují i na nutnost vyjasnění záměru této evropské iniciativy či odkazují na Rámcovou dohodu evropských sociálních partnerů o digitalizaci z června 2020, kde se platformová práce již vlastně určitým dílčím způsobem také řeší.

Samotná Evropská komise v rámci druhé konzultace uvádí, že obrat digitální platformové ekonomiky v Evropské unii vzrostl téměř pětkrát, a to z odhadovaných 3 bilionů eur v roce 2016 na 14 bilionů eur

v roce 2020. Počet osob zde činných vzrostl z 9,5 % celkové pracovní síly v Evropské unii v roce 2017 na 11 % v roce 2018. Příjem osob činných v platformové ekonomice činil v roce 2019 7 bilionů eur, což tvořilo skoro 2/3 velikosti obrátu digitální platformové ekonomiky v tomto roce a dvojnásobek příjmů osob činných v platformové ekonomice v roce 2016.

I přes tato fakta dle názoru Evropské komise stále bohužel osoby činné v platformové ekonomice nemají jasno s ohledem na jejich postavení, v důsledku čehož přibývá sporů ohledně jejich statusu.

Na jednu stranu je zcela nepochybně přínosem, že soudy mohou vytvářet judikaturu k platformové práci a ke statusu osob v ní činných, na druhou stranu je však tato judikatura daleko od konsolidovanosti, když ve většině rozhodnutí byl sice přiznán status zaměstnance (případně formy jakési třetí kategorie), v některých případech však byl potvrzen status osoby samostatně výdělečně činné, a to s ne zcela jasnou argumentací.

Právní nejistota je navíc zvyšována neochotou platforem aplikovat konzistentně závěry judikatury. Dalo by se tedy říci, že ačkoliv se zdá, že současná judikatura spíše inklinuje k rozšíření a přiznání statusu zaměstnance, informační asymetrie a nedostatečný dialog stále výrazným způsobem „formují“ pracovní podmínky v oblasti platformové práce.

Specifické prvky a způsob výkonu platformové práce výrazným způsobem omezují možnosti pro kolektivní zastoupení a samotnou organizaci v této oblasti působících osob. Často zde chybí „fyzické pracoviště“, což znamená, že mezi osobami činnými v rámci platformy se zřídka vytvářejí vzájemné osobní vazby, často se ani neznají. Navíc jsou platformové obchodní modely mnohdy založeny na systému hodnocení činných osob, což může spíše podporovat soutěživost mezi osobami činnými pro platformy než vytvářet podmínky pro jejich spolupráci. Jakákoliv forma kolektivní organizovanosti a možnost a schopnost reprezentace společných zájmů jsou tedy aktuálně značně fragmentované a obtížně dosažitelné.

Stanovení určitého právního rámce, který by pomohl k účinnému vynucení práv, je při nerovnovážném vztahu mezi platformou a osobami v ní činnými dle názoru Evropské komise z výše uvedených důvodů klíčové. To platí tím více v případě, když se tito zaměstnanci nemohou spolehnout na pomoc a podporu od odborových či jiných organizací. V podobné rovině lze uvažovat u takzvaně závislých samostatně výdělečně činných osob.

Proto by Evropská komise ráda přišla v následné fázi s řešením, které by zajistilo nová a jasná materiální i procesní práva a povinnosti v rámci platformové ekonomiky. Taková práva by měla dozajista reflektovat specifika národních systémů a inspirovat se dosavadními evropskými pracovněprávními standardy. Zvolené řešení by mělo zahrnovat přístup k efektivnímu a nestrannému rozhodování sporů, stejně tak jako zakotvit možnost zastupování zaměstnanců zde činných prostřednictvím odborových organizací v rámci kolektivního vyjednávání. Uvažuje se také o ustavení jakéhosi národního ombudsmana pro spory mezi platformou a osobami v ní činnými.

Samotní sociální partneři musí dle Evropské komise v rámci diskutované iniciativy sehrát významnou roli. Měli by podporovat jak osoby činné v platformách, tak platformy samotné, k funkčnímu sociálnímu dialogu a využití moderních postupů. Tím by mohly být například překonány výše uvedené těžkosti spojené s častou neexistencí společného fyzického pracoviště a se vzájemným kontaktováním v platformách činných osob v situaci, kdy takový kontakt nelze provést tradiční formou. K tomu je nutné využít potenciál nových komunikačních kanálů, které skýtají moderní technologie.

Evropská komise si vědoma, že je třeba odstranit překážku spojenou s evropským soutěžním právem, kdy jsou osoby samostatně výdělečně činné považovány za podniky a jakákoliv jejich snaha o dohodu riskuje její prohlášení za protizákonné z důvodu narušování hospodářské soutěže dle článku 101 Smlouvy o fungování Evropské unie. Budoucí samostatná iniciativa Evropské komise má v daném ohledu zajistit, aby evropské soutěžní právo nestálo v cestě kolektivnímu vyjednávání osob samostatně výdělečně činných, kteří kolektivně vyjednávat opravdu potřebují při současném zachování možnosti aplikace jiných aspektů soutěžního práva v dané oblasti.

Evropská komise se tedy v současné chvíli ptá evropských sociálních partnerů i vlád členských států v rámci konzultace na jejich pohled, a to jak co se specifických cílů iniciativy Evropské komise týče, tak možných cest, jak těchto cílů dosáhnout. Diskutuje se také právní forma a závaznost instrumentů, prostřednictvím kterých by mělo být daných cílů dosahováno, stejně jako skutečnost, zda jsou evropští sociální partneři ochotni vstoupit do vyjednávání a uzavřít pro danou oblast rámcovou dohodu, která by se následně stala součástí evropského pracovního práva.

Názory evropských sociálních partnerů prozatím nejsou známy.

Co se týče názoru vládní strany ČR, je si v rámci podoblasti možnosti zastupování nestandardních pracovníků vědoma toho, že Evropská komise navrhuje čtyři možnosti, jakým způsobem vymezit okruh osob samostatně výdělečně činných, kterým by bylo právo kolektivně vyjednávat přiznáno, a to od vymezení pouze pro osoby samostatně výdělečně činné v rámci platform, přes osoby samostatně výdělečně činné vykonávající práci pro podnikatele nad určitou velikost, případně pro podnikatele určité velikosti s vyloučením určitých profesí a v nejširším vymezení osob samostatně výdělečně činných vykonávající práci pro podnikatele jakékoliv velikosti bez tohoto vyloučení.

Vláda ČR v rámci prvotního posouzení této podoblasti nespojuje vznik oprávnění kolektivně vyjednávat s automatickým přiznáním ochrany, která je zákoníkem práce a ostatními právními předpisy přiznána pouze zaměstnancům, kteří konají závislou práci. Dle jejího názoru přiznání oprávnění kolektivně vyjednávat a možnost uzavřít kolektivní smlouvu nemusí nutně souviset a záviset na přiznání pracovněprávních standardů např. v souvislosti s problematikou pracovní doby či doby odpočinku atd.

Z hlediska členství v odborových organizacích pak vládní experti uvádí, že stávající česká právní úprava, jakož i úprava většiny členských států, nebrání sdružování osob samostatně výdělečně činných v odborových organizacích, avšak v praxi je sdruženo jen malé procento. Problematickou osob samostatně výdělečně činných se pak stávající odbory v ČR zatím zabývají spíše okrajově.

Z hlediska kolektivního vyjednávání a možnosti uzavřít kolektivní smlouvu vládní experti uvádí, že v ČR může uzavírat kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem pouze odborová organizace, a to pouze za zaměstnance, přičemž u zaměstnavatele může působit a má právo následně jednat nejen v kontextu možnosti uzavření kolektivní smlouvy, ale i v kontextu dalších skutečností, ke kterým je ze zákona oprávněna, pouze tehdy, pokud jsou alespoň 3 její členové u zaměstnavatele v pracovním poměru a je k tomu oprávněna podle stanov. Vymezení kolektivní smlouvy tedy v aktuální právní úpravě vychází z předpokladu existence pracovněprávního vztahu, kdy je kolektivní smlouva charakterizována vymezením smluvních stran – tedy odborové organizace působící u zaměstnavatele na straně jedné a dále pak zaměstnavatele na straně druhé.

Základním předpokladem, kdy by teoreticky šlo dle názoru vládních expertů na tuto problematiku připustit rozšíření institutu kolektivní smlouvy a přiznání oprávnění kolektivně vyjednávat i dalším osobám tedy je

1. vymezení příslušných osob samostatně výdělečně činných jako osob "podobných zaměstnanců" tak, aby vždy bylo možno identifikovat okruh osob, které by zastupovala odborová organizace jako smluvní partner kolektivní smlouvy. Odborová organizace by tedy kromě zaměstnanců ve vztahu k "zaměstnavateli" nově zastupovala i tyto osoby,
2. vymezení druhé smluvní strany kolektivní smlouvy jako "osoby podobné zaměstnavateli", kdy ve vztahu k osobě samostatně výdělečně činné tato osoba jakožto druhý smluvní partner kolektivní smlouvy není zaměstnavatelem.

Dle jejich názoru pak nelze připustit přiznání takového práva tam, kde partnera identifikovat není možné.

S ohledem na mechanismus uzavírání kolektivních smluv a na obsah uzavíraných smluv si tak lze v rámci právní úpravy ČR s určitými legislativními změnami aktuálního právního rámce právo kolektivně vyjednávat představit u té skupiny osob (OSVČ), kteří sami nemají vlastní zaměstnance a vykonávají práci pro podnikatele, který bude určitým způsobem, např. velikostí, taktéž přesně vymezen. Z nabízených variant Evropskou komisí by pak vládní experti preferovali variantu osob samostatně výdělečně činných pracujících skrze platformy a pracujících pro podnikatele (professional customer) nad určitou stanovenou velikost, s určitými doplňujícími podmínkami, např. podmínkou, že daná osoba nemá vlastní zaměstnance.

4.4 K aktuálním trendům v procesu kolektivního vyjednávání a v tématech řešených v rámci sociálního dialogu

4.4.1 K procesu kolektivního vyjednávání a k tendencím uchylvat se k řízené decentralizaci

Digitální revoluce i koronavirová pandemie do moderního světa pracovního práva přinesly celou řadu novinek a netradičních aspektů a situací, které nebyly předvídatelné a na něž bylo nutné operativně reagovat. Svět práce se tedy rychle mění, je nestabilní, diverzifikovaný a čelí nepředvídatelným nejistotám. Některé obory oslabují a jsou nahrazovány jinými, které nabývají na síle.

Přirozeně se v daných souvislostech mění i kolektivní pracovní právo. Aktuálně se v něm tenduje mnohem více než dříve na zachování možnosti rychlé reakce na mnohdy nový nepředvídatelný problém. To se v obecné rovině může projevit i ve vyjednávací taktice a v obezřetnosti sociálních partnerů, zejména pak zaměstnavatelů, při formování obsahu kolektivních smluv.

V rámci koronavirové pandemie se mnohdy projevila neochota ustoupit z práv obsažených v kolektivní smlouvě a reflektovat zcela novou situaci v podobě vis maior, za kterou je možno koronavirovou krizi zcela jistě považovat, což mělo v některých případech pro zaměstnavatele, a v konečném důsledku tedy i pro zaměstnance, značné negativní důsledky. V rámci kolektivního vyjednávání se v aktuální nejisté době již jen výjimečně uzavírají kolektivní smlouvy na dobu neurčitou či na delší období. V kolektivních smlouvách se pak více objevují prostředky umožňující vyhnout se plnění při určitých nepředvídatelných situacích v podobě vis maior, které nemůže zaměstnavatel nikterak ovlivnit, avšak mohou jeho činnost výrazným způsobem ohrozit.

Mnohdy se hovoří také o vhodnosti tzv. řízené decentralizace v oblasti kolektivního vyjednávání, která spočívá v souvislosti se synergií podnikového kolektivního vyjednávání a kolektivního vyjednávání na vyšších stupních v preferenci kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni, neboť právě tam je možno operativně reagovat na konkrétní problémy konkrétního podniku, což je v dnešním diverzifikovaném světě plněm zvrátů zvláště důležité. Kolektivní smlouvy vyššího stupně tak často obsahují pouze obecná ustanovení a pro všechny dosažitelné racionální minimální standardy, přičemž jejich konkretizace a případné navýšení se posléze může stát předmětem kolektivních smluv na podnikové úrovni. V mnohých systémech se pak v rámci podnikových kolektivních smluv dovoluje v určitých případech nenaplnit ani racionální standardy obsažené v kolektivních smlouvách vyššího stupně. Je však nutné upozornit, že přílišná decentralizace a soustředění se na kolektivní vyjednávání pouze na podnikové úrovni může ve svém důsledku vést ke snížení již dosažené ochrany zaměstnanců, brždění pokroku a zastavení diskuse, kdy odklonem od kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni chybí určitý pohon vpřed.

Jak již bylo řečeno výše, odborová organizovanost v rámci zemí OECD dlouhodobě klesá. Aby se odbory staly pro zaměstnance atraktivní, musí reflektovat a být schopny přispět k řešení aktuálních témat a trendů, které moderní pracovní právo přináší. V daném ohledu se tedy dozajista musí změnit po dlouhá léta tradiční obsah kolektivních smluv. O těchto nových tématech a trendech budou pojednávat následující podkapitoly.

4.4.2 Ke sladování rodinného a pracovního života v kontextu koncipování práva odpojit se

V poslední době se do popředí dostala potřeba nastavit pravidla organizace práce v kontextu její transformace a nových možností, které s sebou přinesla digitalizace. V zájmu zaměstnavatelů i zaměstnanců je tato pravidla jasným způsobem nastavit a jasně definovat legitimní očekávání obou stran v kontextu používání mobilních zařízení jako pracovních pomůcek.

K tomu je v rámci kolektivního vyjednávání, tedy v rámci formování obsahu kolektivních smluv značný prostor. Je nutné si uvědomit, že je to právě zaměstnavatel, kdo je povinen u zaměstnanců zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu práce. Je to právě on, kdo by měl v daném ohledu dbát na prevenci. V rámci kolektivního vyjednávání se lze tedy přihlásit k respektování minimálních standardů v oblasti pracovní doby a doby odpočinku i v kontextu nastavení pravidel organizace práce při používání mobilních pracovních pomůcek.

Lze tedy nastavit kulturu nekontaktování zaměstnanců mimo jejich pracovní dobu, tj. „práva odpojit se“ a zavázat se k ní prostřednictvím příslušného ustanovení v kolektivní smlouvě. Je zde i možnost zavázat se k tomu, že zaměstnanci, které bude kontaktování zaměstnavatelem mimo pracovní dobu obtěžovat, a vnesou proti němu vůči zaměstnavateli námitku, nebudou za tento legitimní přístup zaměstnavatelem následně nikterak perzekuováni. Stejně tak je možno v rámci kolektivního vyjednávání jasně nastavit pravidla užívání digitálních pracovních pomůcek pro soukromé účely v pracovní době i mimo ni.

Aktuálně je nutné si v daném ohledu navíc uvědomit, že v době koronavirové pandemie celá řada zaměstnavatelů začala u svých zaměstnanců využívat tzv. home office nebo práci na dálku. Jde o modely výkonu práce, které mají v porovnání se „standardní“ formou zaměstnání v podobě

výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele větší potenciál s ohledem na smytí hranic mezi pracovním a soukromým životem, tedy mezi pracovní dobou zaměstnance a jeho dobou odpočinku.

Úvahy o zavedení „práva odpojit se“ se v moderní pracovněprávní legislativě začaly objevovat již dávno před koronavirovou pandemií, a tedy i před výrazně zvýšeným procentem výkonu práce zaměstnanců z home office. Zvýšené procento výkonu práce z domova způsobené koronavirovou pandemií diskuse o možném zavedení „práva odpojit se“ pouze urychlilo a v určitém ohledu zintenzivnilo.

Uchopení „práva odpojit se“ by se však mělo řešit i v souvislosti se "standardním" zaměstnáním, tzn. že „právo odpojit se“ by mělo existovat tedy nezávisle na tom, zda zaměstnanec vykonává v rámci pracovněprávního vztahu práci z domova či nikoliv. Úvahy o „právu odpojit se“ a o jeho možném legislativním zakotvení či ošetření prostřednictvím kolektivních smluv musí směřovat spíše do obecné roviny ve spojitosti s IT technologiemi a jejich využíváním v rámci pracovněprávních vztahů než s faktem, zda je zaměstnancem využíván výkon práce z domova.

V lednu 2021 vydal Evropský parlament rezoluci o „právu odpojit se“. Uvádí, že v současnosti není v evropských právních předpisech zakotveno „právo zaměstnance na odpojení se“. Dále konstatoval, že rozvoj IT technologie výrazným způsobem zasáhl do rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem a přispívá k zastření jasné hranice mezi pracovní dobou a dobou odpočinku, k intenzifikaci práce a k neúměrně dlouhé pracovní době. To posléze vede u zaměstnanců k četným negativním vlivům, jako jsou spánková deprivace, syndrom vyhoření, izolace, rakovina, redukce soustředění, muskuloskeletální nemoci, emoční vyčerpání, úzkost či deprese.

Rezoluce uvádí, že dle statistik vědecké organizace Eurofound koronavirová pandemie výrazně změnila způsob výkonu práce zaměstnanců, přičemž se extrémně zvýšilo procento lidí pracujících z domova. Home office v ČR vzrostl dle těchto statistik z 10 na 45 procent. Se zvýšením procenta zaměstnanců vykonávajících práci z domova jde ruku v ruce zvýšené riziko negativních dopadů s ní spojených, což má pak zvláště velký dopad na znevýhodněné skupiny zaměstnanců – ženy, mladé zaměstnance, zaměstnance pečující o děti a o jiné závislé osoby.

Dle názoru Evropského parlamentu by však „právo na odpojení se“ mělo být v digitální éře základním právem všech zaměstnanců, nikoliv pouze tedy těch vykonávajících práci z domova. IT technologie jsou totiž s to ovlivnit výkon práce většiny zaměstnanců. Na jednu stranu přinášejí do pracovněprávního vztahu pozitivní aspekty, jelikož dovozují zvyšují flexibilitu, co se týče času, místa a způsobu práce, nezávislosti a organizace pracovní doby a pracovních úkolů či šetří čas na dojíždění na pracoviště. Na druhou stranu možnost trvalého připojení zaměstnanců a vysoké nároky zaměstnavatele na plnění pracovních úkolů spojené se zvyšujícím se očekáváním zaměstnavatelů na neustálou dostupnost zaměstnanců jsou s to negativně ovlivnit dosavadní základní pracovní práva zaměstnanců, jejich sladění soukromého a pracovního života a zejména psychické a fyzické zdraví. Na tomto místě je nutné upozornit, že zaměstnanci vykonávající práci z domova často pracují více než 48 hodin týdně a nemají mnohdy ani 8hodinový nepřetržitý odpočinek v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Práce na dálku často nesplňuje ergonomické standardy pracovního prostředí z hlediska BOZP, přičemž tento aspekt je v obecné rovině značně podceňován a není kontrolován inspektořaty práce. Neustálé přerušování doby odpočinku zaměstnanců výkonem práce a prodlužování rozsahu jejich týdenní pracovní doby zvyšuje riziko výskytu neodměněné práce přesčas, vyčerpání z práce, poruch spánku, existence syndromu vyhoření a dalších psychosociálních, duševních a fyzických problémů jako jsou

například úzkost, deprese či tzv. technostres. Proto má Evropský parlament za to, že ani při moderních formách výkonu práce, které nám IT technologie umožňují, nelze opomíjet nutnost efektivní evidence pracovní doby zaměstnanců, aby bylo možno posoudit, že nejsou svévolně překračovány minimální standardy BOZP stanovené v evropské směrnici o pracovní době. Dle názoru Evropského parlamentu není totiž možné, aby po zaměstnancích ze strany zaměstnavatele bylo požadováno, aby byli nepřetržitě dostupní, neboť evropská legislativa obsahující minimální standardy jasně rozlišuje mezi maximální týdenní pracovní dobou zaměstnance, tedy časem, kdy je zaměstnanec povinen být k dispozici zaměstnavateli, a minimálními dobou odpočinku zaměstnance, tedy časem, kdy zaměstnanec povinnost být k dispozici zaměstnavateli nemá.

Vzhledem k výše uvedenému Evropský parlament v rezoluci vyzval Evropskou komisi, aby vytvořila návrh směrnice, která by umožnila prostřednictvím vhodné regulace digitálních pracovních nástrojů zaměstnancům efektivně využívat „právo odpojit se“. Ve směrnici v budoucnosti zakotvené „právo odpojit se“ by mělo opravňovat zaměstnance vypnout pracovní nástroje a nemít povinnost v době odpočinku odpovídat zaměstnavateli a plnit pracovní úkoly. Zároveň by měla být zakotvena povinnost zaměstnavatele nevyžadovat po zaměstnanci práci v jeho době odpočinku. Aktuální trend "neustálé kontaktovatelnosti" zaměstnanců, ve které jsou ti zaměstnanci, kteří se vzdají, resp. nevyužijí „práva odpojit se“, značně znevýhodněni před těmi, kteří se ho nevzdají, resp. využijí ho, by měl být do budoucna výrazně omezen a nepodporován.

„Právo odpojit se“ by mělo tedy být koncipováno tak, že zajistí, aby zaměstnanec neměl možnost se ve volném čase věnovat pracovním úkolům. Směrnice o „právu odpojit se“ by dle názoru Evropského parlamentu taktéž měla ctít minimální standardy obsažené v dosavadních směrnicích Evropské unie, zejména pak v evropské směrnici o pracovní době, stejně tak jako zdůraznit předvídatelnost pracovní doby zaměstnanců.

Ještě předtím, než Evropská komise vydá jakýkoliv evropský právní předpis, však Evropský parlament dává evropským sociálním partnerům v souladu s Rámcovou dohodou o digitalizaci, kterou spolu evropští sociální partneři v roce 2020 uzavřeli, tříleté období, během něhož mohou mezi sebou uzavřít rámcovou dohodu „o právu odpojit se“ a nahradit tak zamýšlenou evropskou směrnicí, kterou by pro řešení daného problému vydávala Evropská komise.

Je otázkou, jak se k tomuto tématu postaví čeští sociální partneři, a to jak na národní úrovni, tak na úrovni podnikové. Dílčí otázkou také je, zda budou vyčkávat na případnou dohodu evropských sociálních partnerů či následnou iniciativu Evropské komise či zda uchopí toto aktuálně velice palčivé téma urychleně sami v rámci kolektivního vyjednávání.

V rámci České republiky totiž patří mezi problematické aspekty „práva odpojit se“ samotná vnitrostátní pracovněprávní kultura a obecně přijímané přístupy v ní aplikované. Panuje zde totiž většinová představa, že zaměstnanec, který není ochoten plnit pracovní úkoly mimo pracovní dobu, má být považován za špatného a neloajálního zaměstnance.

Zejména je nutné upozornit na to, že zaměstnavatelé si často vyhrazují právo, aby byl zaměstnanec na home office schopen plnit úkoly 24 hodin denně 7 dní v týdnu, a byl tak vlastně trvale dosažitelný. Dle obecného vnímání tento zaměstnanec přece čerpá benefit v podobě možnosti sladovat rodinný a pracovní život, případně si rozvrhovat pracovní dobu sám podle svých potřeb, tj. je vlastně při takovém vnímání zaměstnavatelů v rámci pracovního dne výkonu práce z home office na poloviční

"dovolené", když si může celou řadu osobních věcí zařídit, což následně v kontextu jejich vnímání ospravedlňuje „reciproční“ požadavek zaměstnavatele na nepřetržitou dosažitelnost zaměstnance.

V rámci pracovněprávních vztahů v České republice zaměstnavatelé často podceňují sjednávání pracovní pohotovosti či zjevnou existenci ničím nekompenzované a neplacené dosažitelnosti zaměstnance. U zaměstnanců na home office se mnohdy rezignuje na dodržování maximálních limitů pracovní doby a minimálních limitů doby odpočinku a ani se jejich pracovní doba neeviduje. Panují mnohdy i snahy cílící na zaměření se u těchto kategorií zaměstnanců nikoliv na rozsah jejich pracovní doby, ale na organizaci práce zaměřenou pouze na výsledky a výstupy jejich práce, nehledě na skutečnost, kolik hodin denně vlastně práci v konečném důsledku vykonávají či zda si zaměstnanci rozvrhují pracovní dobu dle jejich potřeb tak, že se nerespektují minimální bezpečnostní standardy a limity uvedené v evropské směrnici o pracovní době. V rámci vnitrostátního pracovního práva dochází též k podceňování a nedostatečné analýze negativních dopadů nedodržování minimální doby odpočinku a porušování práva odpojit se na zdraví zaměstnanců.

4.4.3 K problematice home office

Dalším aktuálním tématem, které je vhodné v rámci kolektivního vyjednávání v souladu s moderními pracovněprávními trendy uchopit, je problematika tzv. home office neboli práce na dálku. Jak již bylo řečeno výše, vlivem koronavirové pandemie se procento výkonu práce na dálku značně zvýšilo a aplikuje se mnohdy bez snížení produktivity práce i v oblastech, kde to před koronavirovou krizí bylo nemyslitelné.

Je pravdou, že mnohé právní řády členských států OECD nebyly na výkon práce z domova připraveny a nenormovaly ho buď vůbec, nebo jen v omezené míře. V tomto kontextu lze tedy hovořit o situaci, kdy docházelo napříč členskými státy OECD ve velkém k ničím neřízenému tzv. divokému home office. Téma home office je tedy aktuálně velkým tématem pro sociální partnery a jejich možnost uchopit ho v rámci kolektivního vyjednávání v kolektivních smlouvách. Zde mohou stanovit například rozsah práva na home office počtem dnů v kalendářním roce, který by byl garantován každému zaměstnanci, právo na home office v rozšířeném rozsahu z určitých důvodů, mezi které lze řadit péči o děti či jiné závislé osoby, ošetřování člena rodiny, specifický zdravotní stav zaměstnance, který mu neumožňuje nebo výrazně ztěžuje výkon práce z pracoviště zaměstnavatele.

V rámci kolektivního vyjednávání mohou být sociálními partnery vyřešeny další aspekty home office, kterým se právní řád dostatečně nevěnuje, jako jsou například způsob zavedení práce z domova, nutnost aplikace rovného zacházení mezi zaměstnanci vykonávajícími práci z domova, způsob určení místa výkonu práce, pravidla rozvrhování a evidence pracovní doby, zajištění BOZP zaměstnanců vykonávajících práci z home office, způsob a pravidla hrazení nákladů při výkonu práce z domova, cestovní náhrady, možnosti monitorování zaměstnanců při jejich výkonu práce z domova či nastavení pravidel ochrany důvěrných informací při práci z domova.

4.4.4 K nastavení tzv. principu „human in control“ při využívání IT technologií v pracovním procesu

Je nespornou skutečností, že možnost využívání digitálních pracovních pomůcek je s to výrazným způsobem zefektivnit a usnadnit výkon práce. Na druhou stranu však využívání moderních technologií v pracovním procesu může přinášet celou řadu negativních aspektů a rizik pro zaměstnance. Sociální partneři by tento často opomíjený aspekt pracovního práva neměli podceňovat a měli by se v rámci kolektivního vyjednávání věnovat i tomu, aby IT technologie a umělá inteligence příliš nezasahovali do osobních práv zaměstnanců. To není důležité pouze při výkonu práce z domova, jak již bylo naznačeno výše, ale v obecné rovině.

Je vhodné především nastavit bližší pravidla pro zavedení kontrolních a dohledových mechanismů při výkonu práce zaměstnanců, což by mohlo být řešeno ideálně právě prostřednictvím kolektivních smluv. Především je třeba zvážit, zda je kontrola a dohled vzhledem k charakteru konkrétní činnosti vůbec potřeba a následně vhodně a jasně nastavit hranice této kontroly v souladu s všeobecným evropským nařízením GDPR.

Je nutné zajistit, aby využívání IT technologií při práci nebylo pro zaměstnance škodlivé z hlediska jeho lidské fyzické integrity, psychologické bezpečnosti, kognitivní únavy a konfirmačních zkreslení. V daném ohledu je velice důležitá prevence těchto jevů, která je v českém prostředí prozatím velice podceňována a studie a hodnocení dopadů těchto jevů na zaměstnance chybí.

V situacích, ve kterých se používají IT systémy a umělá inteligence jako vhodné prostředky pro evaluaci v procesech přijímání zaměstnanců, hodnocení jejich výkonnosti, možnosti jejich povýšení či naopak propuštění, by měla být nastavena jasná transparentní pravidla, o kterých by měl samotný zaměstnavatel ať již sám nebo prostřednictvím odborové organizace u něj působící informovat. V dané souvislosti by měl mít zaměstnanec možnost požadovat přezkum výsledků vytvořených umělou inteligencí lidským faktorem. Všechny systémy by tak měly být nastavené tak, že respektují důstojnost zaměstnance jako lidské bytosti, zaručují zásah do jeho osobního prostoru a osobních práv pouze v nezbytné míře a jsou s to zaručit rovnost zacházení, tj. být založeny na principu „human in control“ při využívání IT technologií v pracovním procesu.

4.4.5 K nutnosti rozvíjení digitálních schopností zaměstnanců

Možnosti a pravidla výkonu práce se v moderní době rapidně mění a je nutné zajistit, aby se zaměstnanci v průběhu pracovního procesu byli schopni adaptovat na nové možnosti, které mohou být v rámci pracovního procesu využívány k výraznému usnadnění práce. Dávno jsou pryč v mnohých odvětvích doby, kdy schopnosti nabyté v rámci získávání kvalifikace ještě před samotným nastoupením k výkonu práce a úvodní školení v pracovním procesu stačily zaměstnanci v průběhu celé jeho profesní dráhy. Dnes je třeba soustavně připravovat a adaptovat pracovní sílu na stále nové možnosti využívané v pracovním procesu prostřednictvím celoživotního vzdělávání a reagovat tak na příležitosti a výzvy digitální transformace světa práce.

V rámci dosahování těchto výzev a příležitostí by přirozeně i sociální partneři měli mít sdílený zájem na tom, aby tento proces proběhl prostřednictvím přístupu ke kvalitnímu a celoživotnímu vzdělávání a rozvoji dovedností co nejsnadněji. Možnosti vzdělávání by měly být nastaveny v ideálním případě

co možná nejvíce rozmanitě a flexibilita vzdělávacích systémů by měla reflektovat odlišná odvětví a jejich specifika. Zaměstnavatelé by se pak v daném směru měli zavázat, že budou využívat IT technologie a umělou inteligenci v pracovním procesu v pozitivním duchu (viz předchozí kapitola), s cílem zajistit dlouhodobou životnost podniku, bezpečnost na pracovišti a lepší pracovní podmínky zaměstnanců. Naopak zaměstnanci by měli podporovat a rozeznat potenciál role a rozvoje digitálních technologií a neměli by se jim bránit.

Základní výzvou pro sociální partnery je v daném ohledu správné určení toho, jaké dovednosti a změny v nastavení pracovních procesů budou nutné a následně pak zajištění vhodného školení zaměstnanců. To platí jak pro národní, tak odvětvový či podnikový sociální dialog. Sociální partneři by měli být také schopni společnými silami motivovat zaměstnance k aktivní účasti na příslušných školeních a k pozitivnímu přístupu ke změnám.

Vzhledem k tomu, jak rychle se pracovní trh mění, je třeba předvídat potřebu příslušných dovedností a pravidelně provádět hodnocení stávajících dovedností zaměstnanců. V rámci procesu celoživotního vzdělávání je tedy v současné době nezbytné správně identifikovat potřebu nových dovedností zaměstnanců do budoucna a následně vybrat ve spolupráci se zástupci zaměstnanců vhodné tréninkové metody. Role sociálních partnerů při hledání vhodných řešení a doplňování mezer v dovednostech zaměstnanců je tedy v rámci transformace na digitální ekonomiku esenciální a oproti dřívějším dobám nabývá na významu. Prověřování dovedností zaměstnanců a jejich správné doplnění není potřebné pouze k zesílení jejich adaptability na pracovním trhu, kdy může výrazně pomoci v rámci jejich přesunu na novou formu zaměstnání, avšak může se stát i vhodným nástrojem pro odborové organizace pro posílení jejich pozice a atraktivity u zaměstnanců a stát se tak prostředkem pro přilákání nových členů.

4.4.6 K aktuálním tématům sladování soukromého a pracovního života nebo předvídatelnosti a transparentnosti pracovních podmínek

Aktuální výzvou je řádně transponovat požadavky Evropské unie v oblastech tzv. „work-life balance“ a „předvídatelnosti a transparentnosti pracovních podmínek“ do právních řádů členských států. V daných ohledech byly vydány směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. K řádnému promítnutí jejich požadavků do právních řádů členských států již moc času nezbývá, neboť lhůta končí 1., resp. 2. srpna 2022.

V rámci odborných debat o řádném zohlednění požadavků těchto směrnic do národních právních řádů by přirozeně sociální partneři měli hrát významnou roli. Tím spíše, že se jedná o významná témata pracovního práva, která mají potenciál současné pracovní právo výrazným způsobem modifikovat a přinést do něj pro zaměstnance celou řadu nových práv. Evropský zákonodárce při provádění požadavků směrnic klasicky počítá s možností, na základě které členské státy mohou prováděním těchto směrnic pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření k tomu, aby zajistily, že mohou kdykoli zaručit

výsledky vyžadované těmito směrnicemi. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii navíc v kontextu do pracovního práva zcela nově zaváděných práv v oblasti minimálních požadavků týkajících se pracovních podmínek v podobě maximální doby trvání zkušební doby, práva na výkon souběžného zaměstnání, minimální předvídatelnosti práce, doplňkových opatření pro pracovní smlouvy na zavlzanou, práva na přechod na jinou formu zaměstnání a na povinnou odbornou přípravu počítá s tím, že členské státy mohou umožnit sociálním partnerům zachovat, sjednávat, uzavírat a vymáhat v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi kolektivní smlouvy, které stanoví ustanovení o pracovních podmínkách pracovníků, jež se liší od výše uvedených minimálních práv týkajících se pracovních podmínek zaměstnanců, přičemž respektují celkovou úroveň ochrany pracovníků. To může být pro sociální partnery v rámci současného sociálního dialogu a uzavírání kolektivních smluv v budoucnosti velkou výzvou, pokud jim takovou možnost právní řády členských států dají.

5 NÁVRHY LEGISLATIVNÍCH A NELEGISLATIVNÍCH ŘEŠENÍ PLURALITY ODBORŮ A NOVÝCH FOREM ODBORŮ

5.1 K problematice a možnému řešení plurality odborových organizací v ČR

5.1.1 Úvodem

Problematika tzv. plurality odborových organizací a jejího legislativního řešení v rámci České republiky vždy představovala problém. Původní právní úprava obsažená v zákoně 262/2006 Sb., zákoník práce, byla účinná do 13. 4. 2008 a stanovovala, že „*Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.*“ V případě nedohody více odborových organizací na společném postupu vůči zaměstnavateli tedy zaváděla princip majority, tj. oprávněnost uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají u zaměstnavatele největší počet členů.

Výše uvedená právní úprava, resp. přesněji řečeno pouze věta druhá výše zmíněného ustanovení obsažená v tehdejší § 24 odst. 2 zákoníku práce však byla zrušena nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., ve kterém tento vyhověl mimo jiné námitce stěžovatele na jeho protiústavnost. Od té doby tak figuruje § 24 odst. 2 v zákoníku práce pouze ve znění věty první výše citovaného ustanovení, pokud tedy nebereme v potaz pouze kosmetickou terminologickou, a nikoliv tedy věcnou korekci provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., na jejímž základě se slovní spojení „jedná zaměstnavatel o uzavření“ nahradilo slovním spojením „musí zaměstnavatel jednat o uzavření“. Tato právní úprava je tedy založena na absolutní nutnosti vzájemné shody odborových organizací na společném postupu

vůči zaměstnavateli a nedává alternativní řešení v případě vzájemné neshody více odborových organizací působících u zaměstnavatele.

Tato právní úprava je dlouhodobě výrazným způsobem kritizována největším odborovým svazem v ČR, tedy ČMKOS v kontextu toho, že má potenciál blokovat kolektivní vyjednávání a rozvoj sociálního dialogu. Dosud se však nepodařilo v rámci legislativního procesu najít vhodné kompromisní řešení. Pokusy byly, avšak neúspěšné. Ten snad nejnadějnější se konal v roce 2016 v rámci připravované novely zákoníku práce (následně známý v příslušném volebním období pod ST 903), kdy se určité legislativní vyjádření snahy o změnu dikce § 24 odst. 2 zákoníku práce dostalo „až“ do meziresortního připomínkového řízení, a to dokonce ve dvou variantách, což může na druhou stranu svědčit i o citlivosti tohoto tématu v rámci sociálního dialogu. Následně byla snaha o úpravu znění § 24 odst. 2 zákoníku práce ve verzi novely zákoníku práce pro vládu opuštěna, což bylo zákonodárcem v rámci vypořádání připomínek odůvodněno skutečností, že ani o jedné verzi návrhů řešení nepanuje shoda sociálních partnerů. Při dalších pokusech se téma legislativního řešení plurality odborových organizací nedostalo ani do verze novely zákona do meziresortního připomínkového řízení, kdy druhá největší odborová centrála v ČR ASO nepřipustila ani otevření odborné debaty.

Cílem této podkapitoly tedy je jednak přiblížit náhled mezinárodního práva na možnost řešení plurality odborových organizací působících u zaměstnavatele, jednak uvést náhled mezinárodního práva do souvislostí se souvisejícími závěry v nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a konečně nabídnout možné řešení plurality odborových organizací, které by se nejevilo jako protiústavní a zároveň bylo nerozporné s možnostmi, které jsou uváděny v mezinárodním právu.

5.1.2 Mezinárodní aspekty řešení plurality odborových organizací

V souvislosti s řešeními plurality, které jsou dle mezinárodního práva možné, je nejstěžejnějším zdrojem odborných názorů rozhodně Mezinárodní organizace práce a stanoviska jejího Výboru pro svobodné sdružování k dané problematice. Pro správné pochopení přístupu mezinárodního práva k řešení plurality odborových organizací je tedy užitečné zrekapitulovat závěry některých relevantních stanovisek Výboru expertů pro svobodné sdružování:

- a) Výbor zdůraznil, že Mezinárodní konference práce učinila vložem slov „organizace podle své vlastní volby“ do úmluvy č. 87 maximum možného vzhledem ke skutečnosti, že v některých zemích existuje řada různých organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů, mezi kterými si jednotlivec může vybrat, aby se stal jejich členem, z profesních, náboženských nebo politických důvodů; nevyslovil se však k tomu, zda je v zájmu zaměstnanců a zaměstnavatelů jednotné odborové hnutí vhodnější než pluralita odborových organizací. Konference tím uznala právo jakékoli skupiny zaměstnanců (nebo zaměstnavatelů) ustavovat nové organizace vedle již existujících organizací, jestliže se domnívají, že je to žádoucí, aby zajistili své materiální nebo morální zájmy.
- b) Skutečnost, že zaměstnanci a zaměstnavatelé obecně shledávají, že je v jejich zájmu vyhnout se násobení počtu soupeřících organizací, se ve skutečnosti nejvíce postačující k tomu, aby ospravedlnila přímý či nepřímý zásah státu, a zejména ne zásah státu legislativními prostředky. Výbor, který plně oceňuje touhu kterékoli vlády usilovat o podporu silného odborového hnutí a vyhnout se problémům vyplývajícím z nadměrné plurality malých a soupeřících odborových organizací, jejichž nezávislost může být ohrožena jejich slabostí, upozorňuje na skutečnost, že je

žádoucí, aby se vláda v takových případech snažila přesvědčit odborové organizace, aby se spojovaly dobrovolně a vytvářely silné a jednotné organizace, než aby jim legislativními prostředky uložila povinnost sjednotit se, která by zbavila zaměstnance svobodného výkonu jejich sdružovacího práva a byla by tak v rozporu se zásadami, které jsou vtěleny do mezinárodních pracovních úmluv týkajících se svobody sdružování.

- c) Vláda by neměla ani podporovat ani blokovat právní pokus odborové organizace vytlačit existující organizaci. Zaměstnanci by měli mít možnost svobodně si zvolit odborovou organizaci, která podle jejich názoru bude nejlépe podporovat jejich zaměstnanecké zájmy bez zásahu orgánů veřejné moci. Předcházet pluralitě odborových organizací může být ku prospěchu zaměstnanců, ale tato volba by měla být učiněna svobodně a dobrovolně. Zařazením obratu „organizace podle své vlastní volby“ do úmluvy č. 87 Mezinárodní konference práce uznala, že jednotlivci si mohou z profesních, náboženských nebo politických důvodů vybrat mezi několika organizacemi zaměstnanců nebo zaměstnavatelů.
- d) Výbor připomněl, že článek 2 úmluvy č. 87 stanoví, že pracovníci a zaměstnavatelé mají mít právo ustavovat organizace „podle své vlastní volby“ a stát se členy těchto organizací. Toto ustanovení úmluvy není v žádném případě zamýšleno jako vyjádření podpory buď myšlenky odborové jednoty, nebo myšlenky odborové plurality. Je zamýšleno sdělit, na jedné straně, že v mnoha zemích existuje několik organizací, z nichž si pracovníci či zaměstnavatelé mohou chtít svobodně vybrat, a na druhé straně, že pracovníci si mohou chtít v zemi, kde doposud pluralita neexistuje, ustavovat nové organizace. Jinými slovy, přestože úmluva zjevně nezamýšlí učinit odborovou pluralitu povinností, vyžaduje alespoň, aby tato pluralita byla nadále ve všech případech možná. V souladu s tím by jakýkoli vládní postoj znamenající „zavedení“ jediné odborové organizace byl v rozporu s článkem 2 úmluvy č. 87.
- e) Jakékoli příznivější nebo naopak méně příznivé zacházení ze strany veřejných orgánů s určitou odborovou organizací ve srovnání s ostatními, pokud není založeno na objektivních předem stanovených kritériích reprezentativnosti a pokud přesahuje určitá preferenční práva spojená s kolektivním vyjednáváním a projednáním, by představovalo akt diskriminace, která by mohla ohrozit právo zaměstnanců ustavovat organizace podle své vlastní volby a stát se členy těchto organizací.
- f) S ohledem na omezení funkcí, které v jednom případě právní předpisy umožňovaly vykonávat některým skupinám odborových organizací, Výbor cítil, že rozlišování mezi odborovými organizacemi prováděné na základě vnitrostátní právní úpravy by mohlo mít nepřímý důsledek v podobě omezení svobody zaměstnanců být členy organizací podle své volby. Důvody, které vedly Výbor k zaujetí tohoto postoje, jsou následující. Platí obecné pravidlo, že pokud vláda poskytne výhodu konkrétní organizaci nebo tuto výhodu přenesení z jedné organizace ve prospěch jiné, existuje riziko, a to i v případě, kdy to není záměrem vlády, že jedna odborová organizace bude ve vztahu k ostatním nespravedlivě zvýhodněna nebo znevýhodněna, a tak dojde k diskriminačnímu jednání. Přesněji, zvýhodněním nebo znevýhodněním jedné organizace ve vztahu k ostatním může vláda buď přímo, nebo nepřímo ovlivnit rozhodování zaměstnanců, pokud jde o organizaci, již se chtějí stát členy, protože se budou chtít bezesporu stát členy organizace, která jim bude nejlépe schopna sloužit, i kdyby je jejich přirozená preference vedla k tomu, aby se z profesních, náboženských, politických nebo jiných důvodů stali členy jiné organizace. Svoboda stran rozhodnout se o svém členství je právem výslovně stanoveným v úmluvě č. 87.

- g) Výbor při několika příležitostech, zejména během diskuse o návrhu úmluvy o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat, poukázal na to, že Mezinárodní konference práce se zabývala otázkou reprezentativní povahy odborových organizací a do určité míry souhlasila s rozlišováním, které je mezi různými organizacemi, kterých se to týká, často činěno podle toho, jak jsou reprezentativní. Článek 3 odstavec 5 Ústavy MOP obsahuje pojem „nejreprezentativnějších“ organizací. Proto má výbor za to, že pouhá skutečnost, že právo země rozlišuje mezi nejreprezentativnějšími odborovými organizacemi a ostatními odborovými organizacemi, není sama o sobě předmětem kritiky. Takové rozlišování by ale nemělo mít za následek, že nejreprezentativnějším organizacím budou přiznány výsady při zastupování nad rámec jejich priority náležející z důvodu, že mají pro takové účely, jako je kolektivní vyjednávání nebo projednávání s vládami nebo nominování delegátů do mezinárodních orgánů, největší členskou základnu. Jinými slovy, toto rozlišování by nemělo vést ke zbavení odborových organizací, které nejsou uznány jako nejreprezentativnější, základních prostředků pro obhajování zaměstnaneckých zájmů jejich členů, organizování jejich správy a činností a formulování jejich programů, jak je stanoveno v úmluvě č. 87.
- h) Aby byla přijatelná, musí být kritéria pro rozlišování mezi více nebo méně reprezentativními organizacemi objektivní, nesmí ponechat žádný prostor pro zneužívání a nesmí být dovoleno znevažování základních práv a záruk méně reprezentativních organizací.
- i) Úmluvy č. 87 a 98 jsou slučitelné se systémy, které určují reprezentativnost odborových organizací pro výkon kolektivních odborových práv na základě velikosti aktuální členské základny odborové organizace, i se systémy, které určují reprezentativnost odborové organizace na základě všeobecného hlasování všech zaměstnanců nebo funkcionářů, nebo kombinací obou systémů.
- j) Uznání možnosti plurality odborových organizací nepředjímá přiznání určitých práv a zvýhodnění nejreprezentativnějším organizacím. Určení nejreprezentativnější organizace se ale musí opírat o objektivní, předem určená a přesná kritéria, aby se předešlo jakékoli možnosti zaujatosti nebo zneužití, a rozlišování by obecně mělo být omezeno na přiznání určitých preferenčních práv, např. ke kolektivnímu vyjednávání, projednání s orgány veřejné moci nebo ke jmenování delegátů do mezinárodních organizací.
- k) Systémy kolektivního vyjednávání s výhradními právy pro nejreprezentativnější odborovou organizaci i systémy, které umožňují, aby určitý počet odborových organizací v podniku uzavřel určitý počet kolektivních smluv, jsou v souladu se zásadami svobody sdružování.
- l) Právní předpisy, které stanoví hranici pro platnost kolektivních smluv, nejsou v rozporu ani s článkem 4 úmluvy č. 98, ani s cílem podporovat co nejširší rozvoj a využití dobrovolných postupů kolektivního vyjednávání, zejména pokud byla hranice stanovena po konzultaci se sociálními partnery a pokud není příliš vysoká.
- m) Pokud se jiná odborová organizace než ta, která uzavřela smlouvu, v mezidobí stane většinovou odborovou organizací a požaduje zrušení této smlouvy, orgány veřejné moci by bez ohledu na tuto smlouvu měly požádat zaměstnavatele vhodným způsobem o uznání této odborové organizace.
- n) Za zvláštních okolností jednoho případu byl Výbor názoru, že pro odborovou organizaci může být příliš obtížné získat podporu 45 % zaměstnanců v rámci procedury k uznání za zástupce pro kolektivní vyjednávání.
- o) Není nezbytně neslučitelné s úmluvou č. 87 ustanovit nejreprezentativnější organizaci v určitém útvaru za výhradního zástupce zaměstnanců pro účely kolektivního vyjednávání za tento útvar.

To ovšem platí jen, pokud jsou poskytnuty některé záruky. Výbor zdůrazňuje, že se v několika zemích, ve kterých je stanoven postup uznávání organizací za výhradní vyjednávací zástupce, považuje za nezbytné, aby takové záruky splňovaly následující podmínky: (a) uznání by měl učinit nezávislý orgán; (b) reprezentativní organizace by měly být určeny většinovým hlasováním zaměstnanců dotyčného útvaru; (c) právo organizace, která nezískala dostatečně velké množství hlasů, požádat o nové hlasování po uplynutí stanovené lhůty; (d) právo jiné než uznané organizace požadovat nové hlasování po uplynutí stanovené lhůty, často po uplynutí 12 měsíců, od předchozího hlasování.

- p) Pokud došlo ke změně relativní síly organizací soupeřících o přednostní právo nebo oprávnění výhradně zastupovat zaměstnance v kolektivním vyjednávání, je žádoucí, aby bylo možné přezkoumat faktické podmínky, na jejichž základě bylo toto právo nebo oprávnění přiznáno. Pokud by taková možnost neexistovala, mohla by být většina dotčených zaměstnanců zastupována organizací, jíž by mohlo být po velmi dlouhou dobu fakticky nebo právně bráněno organizovat svoji správu a činnost za účelem plného prosazování a obhajování zájmů svých členů.
- q) Pokud neexistuje žádná odborová organizace pokrývající více než 50 procent zaměstnanců útvaru, právo kolektivně vyjednávat by nicméně mělo být přiznáno odborovým organizacím v těchto útvarech, přinejmenším pro vyjednávání jménem svých vlastních členů.
- r) Článek 2 úmluvy č. 98 je zamýšlen, aby chránil organizace zaměstnanců vůči organizacím zaměstnavatelů a jejich zástupcům či členům a nikoli vůči ostatním organizacím zaměstnanců nebo jejich zástupcům či členům. Meziodborové soupeření nespadá do působnosti úmluvy.
- s) V případech vnitřních neshod Výbor vyzval vládu, aby po projednání s dotýcnými organizacemi vytrvala ve svém úsilí uvést do praxe co nejdříve nestranné procedury umožňující dotčeným zaměstnancům svobodně si zvolit své zástupce.

Z výše uvedených závěrů je zřejmé, že mezinárodní právo s existencí plurality odborových organizací u zaměstnavatele počítá, nezakazuje ji, a nabízí určitá vodítka při problémech, které v jejím kontextu mohou vzniknout. Při neshodě více odborových organizací na společném postupu vůči zaměstnavateli jednak umožňuje zvolení cesty uzavření více kolektivních smluv vždy za členy konkrétní odborové organizace nebo umožňuje pro účely uzavření kolektivní smlouvy určit na základě určitých transparentních zákonných podmínek nejreprezentativnější odborovou organizaci, a to buď na základě počtu jejich členů, nebo na základě volby zaměstnanců. Apeluje na požadavek přiměřenosti a racionálnosti příslušných podmínek, tj. takové podmínky nesmějí být bezbřehé a nesmí ve svém důsledku nakonec bránit odborovým organizacím v jejich činnosti a omezovat ve zvýšené míře kolektivní vyjednávání.

ČMKOS v rámci své argumentace tvrdí, že je aktuálně účinná dikce ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku práce ve zřejmém rozporu se závazky České republiky vyplývajícími z řady významných mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika jejich ratifikací vázána, a které mají přednost před českými zákony, jejichž podstatou je podpora kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv.

Argumentuje přitom například čl. 4 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, 1949,“ stanoví: *Tam, kde je to nutné, budou přijata opatření přiměřená vnitrostátním podmínkám pro povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů*

na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně, tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv.

Připomíná rovněž nedávno Českou republikou ratifikovanou Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání, 1981, kdy podle článku 5 odstavce 1 této úmluvy platí, že *„Za účelem podpory kolektivního vyjednávání je třeba přijmout opatření přizpůsobená vnitrostátním podmínkám.“* Podle článku 5 odstavce 2 písm. d) *„kolektivní vyjednávání by nemělo být znemožňováno nedostatkem předpisů upravujících jeho průběh nebo tím, že takové předpisy jsou nedostačující nebo nevhodné;“* Konečně podle článku 4 této úmluvy *„Pokud provádění této úmluvy není zajištěno kolektivními smlouvami, rozhodčími výroky nebo jiným způsobem odpovídajícím vnitrostátním zvyklostem, má se tak stát vnitrostátními právními předpisy.“*

Podle ČMKOS je příslušná česká právní úprava v daných ohledech nedostatečná, s ohledem na závazky České republiky vyplývající z výše uvedených úmluv, ale i z Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.), Listiny základních práv Evropské unie a Evropské sociální charty (ta zavazuje jednotlivé státy k *„opatřením na podporu kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv“* ve svém čl. 6).

V daných ohledech lze snad názoru ČMKOS přisvědčit. Lze se taktéž zamýšlet nad skutečností, zda není aktuálně účinná právní úprava taktéž v rozporu se závěrem Výboru expertů pro svobodné sdružování výše uvedeným pod písmenem b) a sice s dílčím závěrem zde uvedeným, *„že je více žádoucí, aby se vláda v takových případech snažila přesvědčit odborové organizace, aby se spojovaly dobrovolně a vytvářely silné a jednotné organizace, než aby jim legislativními prostředky uložila povinnost sjednotit se, která by zbavila zaměstnance svobodného výkonu jejich sdružovacího práva a byla by tak v rozporu se zásadami, které jsou vtěleny do mezinárodních pracovních úmluv týkajících se svobody sdružování.“* V § 24 odst. 2 zákoníku práce uvedená povinnost jednat *„společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.“* totiž nápadně připomíná Výborem expertů pro svobodné sdružování zapovězenou *„povinnost sjednotit se“*.

S čím však již s ČMKOS v odborné rovině spíše souhlasit nelze je způsob, kterým chtějí právní úpravu změnit, tj. v podstatě se vrátit k právní úpravě, kterou Ústavní soud v roce 2008 zrušil (viz blíže následující podkapitoly).

Výše uvedené závěry Výboru expertů pro svobodné sdružování pak odhalují i další problémy, které jsou s nedostatečným vyřešením plurality v České republice spojeny. Předně je vhodné zmínit situaci, kdy je při řešení kolektivních sporů taktéž vyžadována vzájemná shoda odborových organizací. Pokud tedy jedna ze stran kolektivního sporu v rámci jeho řešení požaduje určit Ministerstvem práce a sociálních věcí zprostředkovatele, musí jednat ve vzájemné shodě. V situaci, kdy působí u zaměstnavatele více odborových organizací, tedy musí všechny odborové organizace s tímto postupem souhlasit. Jelikož je pak řízení před zprostředkovatelem podmínkou pro možnost stávky v rámci kolektivního sporu o uzavření kolektivní smlouvy a tuto podmínku je vlivem problémů s nedostatečným právním řešením plurality mnohdy obtížné splnit, je záhodno si klást otázku, zda je v daném ohledu česká právní úprava v souladu se stanovisky Výboru expertů pro svobodné sdružování v kontextu řešení problematiky stávky. Zejména se jedná o následující stanoviska a doporučení:

- a) Podmínky, které musí být splněny podle zákona, aby byla stávka legální, by měly být rozumné a v žádném případě ne takové, aby kladly podstatná omezení akčním prostředkům, které mají k dispozici.

- b) Zákonné postupy pro vyhlášení stávky by neměly být tak složité, aby v praxi znemožnily vyhlásit legální stávku.
- c) Podle Doporučení o dobrovolném smírčím a rozhodčím řízení, 1951 (č. 92), by měl být k dispozici na pomoc prevenci a k řešení průmyslových sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci dobrovolný smírčí postup přiměřený národním podmínkám. Úprava by měla být připravena tak, aby umožnila dobrovolnému smírčímu orgánu buď z iniciativy kterékoliv ze stran sporu, nebo z úřední moci uvést do pohybu příslušnou proceduru.
- d) Právní předpisy, které stanoví dobrovolné smírčí a rozhodčí řízení v kolektivních sporech před tím, než může být vyhlášena stávka, nelze označit jako porušení svobody sdružování za předpokladu, že použití rozhodčího řízení není povinné a v praxi nebrání vyhlášení stávky.

V rámci právní úpravy ČR lze tedy shledat více aspektů, které se z hlediska výše uvedených stanovisek a doporučení mohou jevit jako problematické. Zároveň situaci komplikuje i častá nemožnost dodržení požadavku jedné strany jednat ve vzájemné shodě.

Dalším problematickým aspektem se ve světle závěrů Výboru expertů pro svobodné sdružování výše uvedených pod písmenem m) jeví fakt, že česká právní úprava nepočítá s možností preference aktuální větší síly některé z odborových organizací v případech, kdy byla původní u zaměstnavatele etablovanou odborovou organizací se zaměstnavatelem uzavřena kolektivní smlouva na dobu neurčitou. Původní odborová organizace pak nemusí mít zájem na tom přizvat do kolektivního vyjednávání konkurenční odborovou organizaci a dochází k situaci, kdy nemůže aktuálně největší odborová organizace v rámci kolektivního vyjednávání hájit v plné míře práva zaměstnanců, které zastupuje. Výpověď stávající kolektivní smlouvy či přizvání novější odborové organizace jsou však problematické i v situaci, kdy tato odborová organizace největší není, ale chtěla by se zapojit do dění u zaměstnavatele. Stávající česká právní úprava nenabízí funkční řešení možnosti vyvolat kolektivní vyjednávání, problematika znevýhodnění/zvýhodnění některých odborových organizací se tak nezdá být upravena dostatečně.

5.1.3 K závěrům obsaženým v nálezů Ústavního soudu

Jak již bylo řečeno v předchozích podkapitolách, mezinárodní organizace a názory Výboru expertů pro svobodné sdružování nejsou jedinými autoritami, na jejichž základě by bylo možno najít vhodné legislativní řešení plurality odborových organizací. K tématu plurality odborových organizací se totiž vyjádřil ve svém nálezů č. 116/2008 Sb. Ústavní soud. Dalo by se s nadsázkou říci, že on je autorem současné právní úpravy plurality v ČR.

V ústavní stížnosti bylo navrhovatelem napadáno nerovné postavení mezi jednotlivými odborovými organizacemi a zvýhodňování některých z odborových organizací s tím, že v tehdy účinném a v úvodu zmíněném § 24 odst. 2 zákoníku práce nebyl upraven „ryzí“ princip reprezentativnosti, avšak princip reprezentativnosti byl využit až pro případ, že se odborové organizace neshodly na postupu podle věty první § 24 odst. 2 zákoníku práce, neboť dle § 24 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel neměl od počátku jednat pouze s reprezentativní odborovou organizací (či organizacemi), nýbrž se všemi odborovými organizacemi, které u něj působí. Právní úprava zákoníku práce pak dle navrhovatele však vůbec neupravovala podmínky, za kterých může zaměstnavatel „uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů

u zaměstnavatele“, s výjimkou podmínky, že se odborové organizace neshodnou na společném jednání. Taková úprava dle názoru navrhovatele mohla vést k praktickému vyloučení „malých“ odborových organizací z kolektivního vyjednávání a někdy i k vyloučení početně nejsilnější odborové organizace. Z uvedeného ustanovení přitom navrhovateli nevyplývalo, v jakém okamžiku již lze mít za to, že se odborové organizace neshodnou na společném postupu, ani na základě čeho lze mít takovou skutečnost za prokázanou. Právní jistota v očích navrhovatele byla narušena již tím, že není zřejmé, kdy má přestat platit princip absolutní plurality a má být aplikován princip reprezentativnosti. Zároveň zákoník práce dle jeho názoru nestanovil, jaký postup je vyžadován od zaměstnavatele v situaci, kdy zjistí, že odborové organizace ve vzájemné shodě nepostupují.

Tehdy účinná právní úprava byla tedy podle názoru navrhovatele neurčitá, způsobovala i nepředvídatelnost důsledků, které vyvolávala, a neumožňovala účastníkům přizpůsobit jí své chování. Taková úprava prý zároveň umožňovala vznik situací, kdy odborové organizace s největším počtem členů již od samého počátku kolektivního vyjednávání neměly vůli a snahu jednat společně a ve vzájemné shodě s ostatními, početně slabými odborovými organizacemi. Takové jednání „velkých“ odborových organizací a zaměstnavatele by na jednu stranu bylo sice formálně v souladu s tehdy účinným zněním zákoníku práce, na druhou stranu by ovšem zcela eliminovalo princip absolutní plurality odborových organizací, který měl být zřejmě dle tehdy účinné právní úpravy jakýmsi základem či východiskem kolektivního vyjednávání. Ustanovení § 24 odst. 2 věty první zákoníku práce by se tak stalo dle názoru navrhovatele obsoletním. Pokud by zákonodárce měl v úmyslu vyvolat takové účinky, je pak dle navrhovatele i otázkou, proč nezakotvil do zákoníku práce princip reprezentativnosti přímo, bez náznaku dalších podmínek.

Samotné vymezení principu reprezentativnosti v ustanovení § 24 odst. 2 však naráželo podle navrhovatelů i na to, že tímto stanovená „reprezentativní“ odborová organizace (či více „spojených“ odborových organizací) se skutečně reprezentativní být nezdála. Dle úpravy obsažené v tehdy účinném ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku práce se totiž za reprezentativní odborovou organizaci či odborové organizace považovaly jedna či více organizací s relativní většinou (což vyplývalo z formulace „odborová organizace nebo odborové organizace, které mají největší počet členů u zaměstnavatele“), a nikoliv s alespoň nadpoloviční (prostou) většinou odborově sdružených zaměstnanců (tedy s tzv. absolutní většinou). Jednalo se pak dle navrhovatele o velmi tvrdou úpravu oproti dalším, nikoliv malým, ale menším odborovým organizacím. Ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku práce tak zakládalo při aplikaci zde formulovaného principu možnost vzniku situací, kdy odborová organizace, která má pouze více členů než ostatní u zaměstnavatele působící odborové organizace (nikoliv ovšem nadpoloviční počet členů), „vyloučí“ z uzavření kolektivní smlouvy ostatní odborové organizace, které ve svém součtu mohou mít právě nadpoloviční počet členů-zaměstnanců. V takovém případě šlo dle navrhovatele stěží hovořit o reprezentativnosti. Daná úprava pak mohla dle názoru navrhovatele vést i k praktickému donucení ostatních odborových organizací, které by početně předčily početně nejsilnější (nikoliv však nadpoloviční) odborovou organizaci, k vzájemnému postupu proti této odborové organizaci, což se nejeví jako skutečnost ústavně konformní. Na druhou stranu za tehdy účinné úpravy přicházely dle navrhovatele v úvahu i situace, že odborová organizace s největším počtem členů u zaměstnavatele bude ve svém závěru a důsledku prakticky „vyloučena“ z kolektivního vyjednávání, pokud se v kolektivním vyjednávání spojí více „početně menších“ odborových organizací působících u zaměstnavatele a tyto budou mít dohromady více členů než početně nejsilnější odborová organizace.

Ústavní soud k námitkám navrhovatele uvedl, že z principu svobody odborového sdružování plyne i rovnost odborových organizací tak, že žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele nesmí být zvýhodňována před ostatními, a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů. Konstatoval, že Listina základních práv a svobod ve svém článku 27 odst. 2 hovoří jednoznačně, tj. že jakékoli zvýhodňování některé z odborových organizací v podniku nebo v odvětví na úkor jiných je nepřípustné. Zde zakotvené právo není dle názoru Ústavního soudu nikterak omezeno ani prováděcím zákonem, když k tomuto závěru Ústavní soud dospěl za pomoci argumentu a contrario v kontextu článku 41 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Ústavní soud konstatoval, že řešení potenciální konfliktní situace, předvídané v § 24 odst. 2 věty druhé zákoníku práce (princip majority, reprezentativnost), nelze tedy z ústavněprávního hlediska akceptovat. V rámci své argumentace pak Ústavní soud znovu připomenul, že ze základního ústavního principu rovnosti zejména vyplývá, že rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být svévolné, a především se nesmí s různými subjekty, nacházejícími se ve stejné nebo srovnatelné situaci, zacházet rozdílným způsobem, aniž by pro to existovaly objektivní a rozumné důvody, což lze vztáhnout ve smyslu předmětného článku Listiny základních práv a svobod i na právo koaliční.

Proto Ústavní soud přisvědčil námitce navrhovatelů, že napadené ustanovení § 24 odst. 2 věty druhé v rozporu s článkem 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod a s ustanovením čl. 3 odst. 2 Úmluvy MOP č. 87 zvýhodňuje určité odborové organizace na úkor jiných. Ústavní soud byl toho názoru, že nejde přitom jen o zvýhodňování organizace s největším počtem členů (princip majority), možných kombinací je více. Tím byl dle názoru Ústavního soudu současně porušen i článek 1 odst. 2 Ústavy České republiky, ve znění ústavního zákona č. 395/2001 Sb.

5.1.4 K úvahám o správných i nesprávných směrech řešení plurality de lege ferenda

Na základě výše uvedeno je zřejmé, že v rámci legislativního řešení v české právní úpravě je nutné reflektovat jak výklady mezinárodní právní úpravy plurality, tak především pak poměrně jednoznačný nálezn Ústavního soudu.

Je tedy především nutné odmítnout takové návrhy, které se s drobnou změnou snaží o navrácení do stavu před nálezem Ústavního soudu. Za takový lze považovat návrh ČMKOS několikrát prosazovaný během legislativního procesu, ve kterém se vrací zcela dikce původního znění § 24 odst. 2 zákoníku práce, tj. včetně Ústavním soudem zrušené věty druhé, s tím, že se navrhuje doplnit odstavec 3, ve kterém se ve verzi v kontextu neschválené novely zákoníku práce z roku 2016 (ST 903) v meziresortním připomínkové řízení navrhovalo, že *„V případě postupu podle odstavce 2 věty druhé mají ostatní odborové organizace právo na informování o zahájení kolektivního vyjednávání a právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel má povinnost splnit projednací povinnost bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 dnů od zahájení kolektivního vyjednávání, není-li mezi ním a jednotlivými ostatními odborovými organizacemi dohodnuto jinak. Projednání závěrečného návrhu musí být splněno vždy před uzavřením kolektivní smlouvy.“* Takový návrh totiž zcela jistě nesplňuje požadavky výše analyzovaného nálezu Ústavního soudu. Opět by mohlo docházet k situacím předvídaným navrhovatelem v rámci ústavní stížnosti, a sice že odborové organizace s největším počtem členů již od samého počátku kolektivního vyjednávání

nebudou mít žádnou vůli a snahu jednat společně a ve vzájemné shodě s ostatními. Jednání „velkých“ odborových organizací a zaměstnavatele by zcela eliminovalo princip absolutní plurality odborových organizací. Na tom by nic nezměnil ani navrhovaný korektiv v novém odstavci 3, který je navíc značně kontroverzní. Je otázka, jakou přidanou hodnotu by pro z kolektivního vyjednávání vyloučené odborové organizace měla informace o zahájení něčeho, z čeho byly vlastně vyřazovány, stejně tak jako projednání něčeho, s čím nesouhlasily, s nemožností změny či ovlivnění situace. Projednací povinnost se zde navíc poměrně alibisticky přenáší v daných ohledech na zaměstnavatele, což by mohlo svědčit o tom, že větší odborové organizace nebudou mít po nenalezení společného postupu ve vzájemné shodě vůči zaměstnavateli vůbec zájem s menšími odborovými organizacemi interagovat, což může ještě více rozvrátit již tak rozostřené vztahy na jedné straně kolektivního vyjednávání a oslabit do budoucna dialog v rámci snahy o nalezení shody na společném vzájemném postupu vůči zaměstnavateli do budoucna.

Jako relativně schůdnější řešení se jeví varianta, dle které do řešení majority vstupuje hlasování všech zaměstnanců.

Varianty hlasování zaměstnanců pak připadají v úvahu různé, a to jak před zahájením kolektivního vyjednávání – hlasování vedoucí k určení odborové organizace oprávněné vyjednávat, tak v různých stádiích vyjednávání kolektivní smlouvy – před jejím uzavřením či následně schválení již uzavřené kolektivní smlouvy. Každá z možností přináší jak výhody, tak nevýhody a žádná z nich dozajista není variantou ideální.

Varianta s hlasováním ohledně subjektu oprávněného uzavřít kolektivní smlouvu se objevila ve výše zmíněné novele zákoníku práce z roku 2016. Zákonodárcem bylo navrhováno, že v případě neshody na společném vzájemném postupu vůči zaměstnavateli bude mít právo uzavřít se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu sice taktéž odborová organizace, resp. více odborových organizací, které mají u zaměstnavatele největší počet členů, avšak pouze za té podmínky, neurčí-li nadpoloviční většina zaměstnanců jinou odborovou organizaci. I tato varianta má však svá úskalí. Předně není zřejmé, proč se preferuje právní konstrukce „má právo uzavřít odborová organizace s největším počtem členů, neurčí-li nadpoloviční většina zaměstnanců jinak“, tj. vlastně legalizuje dle názoru Ústavního soudu neústavní situace, pokud aktivně nadpoloviční většina zaměstnanců nerozhodne o tom, že hodlá tuto neústavní situaci zvrátit. Aktivizace nadpoloviční většiny zaměstnanců, kteří by sami iniciovali hlasování u zaměstnavatele, se navíc zdá být překážkou spíše nepřekonatelnou. Princip by měl být tedy spíše opačný, tj. za situace neshody by neměla mít právo uzavřít kolektivní smlouvu ani většinová odborová organizace, pokud ji k tomu nedá mandát nadpoloviční většina zaměstnanců, kdy iniciátorem hlasování by musela být právě ta odborová organizace, která je u zaměstnavatele majoritní.

Do úvahy dále připadají varianty řešení zahrnující schválení či neschválení následující po podepsání kolektivní smlouvy. Řešením by například mohlo být, že by se pro možnost sjednání společného postupu ve vzájemné shodě vůči zaměstnavateli primárně určila v zákoně lhůta, například do 30 dnů od zahájení vzájemných jednání na postupu podle § 24 odstavce 2 zákoníku práce. Dále by se pro případ neshody na společném postupu ve vzájemné shodě vůči zaměstnavateli stanovilo po výše zmíněných 30 dnech oprávnění zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele. Majorita by se v daném ohledu určovala ke dni, kdy by mohla odborová organizace s největším počtem členů se zaměstnavatelem kolektivní vyjednávání dle zákona zahájit, tj. právě ke dni uplynutí výše zmíněných 30 dnů od zahájení vzájemných jednání na postupu podle § 24 odstavce 2 zákoníku práce.

V průběhu kolektivního vyjednávání by pak ostatní odborové organizace měly právo na informování o tom, co se v rámci kolektivního vyjednávání děje a na projednání předloženého a závěrečného návrhu se zaměstnavatelem, přičemž by zaměstnavatel byl povinen projednat předložený návrh s ostatními odborovými organizacemi bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů od zahájení kolektivního vyjednávání a závěrečný návrh pak ještě před uzavřením kolektivní smlouvy. Uzavřená kolektivní smlouva by musela být ještě schválena zaměstnanci v pracovním poměru, jinak by se k ní nepřihlíželo.

Hlasování by vyhlášoval zaměstnavatel za součinnosti odborové organizace, která kolektivní smlouvu uzavřela, a muselo by proběhnout nejpozději do 30 dnů od podepsání kolektivní smlouvy oběma stranami. K platnosti hlasování by byla potřebná účast alespoň jedné poloviny zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele, přičemž ke schválení kolektivní smlouvy by dostačovalo její schválení nadpoloviční většinou těchto zaměstnanců. Povinnost iniciovat hlasování by tak nebyla přenesena na minoritní odborové organizace.

Do úvahy, jak si s pluralitou jak v souladu s mezinárodními standardy, tak s nálezem Ústavního soudu poradit, dozajista připadají i jiné varianty. Například stanovení ryzí majority bez nutnosti preference společné shody a vzájemného postupu vůči zaměstnavateli. Inspirativní je v daném ohledu francouzské řešení popsané v komparační kapitole 3. Nebo německá cesta s možností uzavření více kolektivních smluv u jednoho zaměstnavatele. Ta by však byla komplikovanější, neboť by si zřejmě vyžadovala změnu zákoníku práce v tom smyslu, že by se příslušná kolektivní smlouva vztahovala pouze na členy té odborové organizace, která ji se zaměstnavatelem uzavřela, nikoliv tedy i za nečleny odborových organizací, což by byl poměrně výrazný zásah do tradičního systému českého kolektivního práva.

5.2 K legislativním i nelegislativním možnostem právní úpravy tzv. nových forem odborů

Co se nových forem odborů týče, již před koronavirovou pandemií se objevily takové organizace, které u zaměstnavatele fyzicky nepůsobily, avšak vykonávaly svou činnost pouze online. V obecné rovině se v souvislosti s jejich působením lze domnívat, že skutečnost, dle které platí, že tyto odbory hodlají se zaměstnavatelem komunikovat pouze v online prostředí prostřednictvím e-mailové komunikace, by pro jejich pozici neměla být až tak směrodatná, jelikož pro vzájemná jednání při kolektivním vyjednávání či pro informování a projednání není osobní kontakt nezbytný, ačkoliv, zejména při kolektivním vyjednávání, může osobní kontakt do značné míry napomoci.

V rámci koronavirové pandemie se dokonce tato forma komunikace v mnohých státech osvědčila a byla i doporučována.

Na čem je však třeba v souvislosti s vyvíjející se činností odborů trvat, je skutečnost, že tyto musí reálně plnit roli zástupce zaměstnanců aktivně hájícího jejich zájmy. Ohledně materiálních znaků a posuzování skutečné činnosti organizace lze obecně říci, že je rozhodující, zda výkon činnosti naplňuje účel odborových organizací, tedy podporovat a hájit zájmy pracovníků, a to jak individuální, tak kolektivní. Subjekt, který zájmy zaměstnanců nehájí, by neměl být za odborovou organizací považován.

V praxi se i přes výše uvedené zejména v nedávné době objevily značné problémy především ve spojitosti s výkladem § 277 zákoníku práce, tedy ohledně povinnosti zaměstnavatele zabezpečit podmínky pro fungování u něho působící odborové organizace.

Ohledně práv odborových organizací v kontextu § 277 zákoníku práce existují dvě cesty, kdy se názory na to, zda dané ustanovení upravovat či nikoliv, velmi liší. Nelegislativní cesta by ponechala § 277 zákoníku práce ve stávající podobě, dala prostor judikatuře soudů, která je v daném ohledu již poměrně vytříbená, a nutnosti znalosti této judikatury ze strany zaměstnavatelů, jelikož neznalost práva, a tedy i judikatury k němu, neomlouvá. V daném ohledu by mělo napříč zaměstnavateli dojít k osvětě v tom směru, k čemu jsou a nejsou v daných souvislostech povinni. To se nejvíce jeví jako problematické, neboť pracovní doktrína je v daném směru jednotná a situace z nedávné minulosti se zdá být tímto způsobem dostatečně řešitelná

Pro právní jistotu by byla zřejmě lepší cesta legislativní, která však není co do svého znění jednoduchá. Předně by se stanovilo, že alfa a omega všeho je v daném kontextu vzájemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací. Ta by měla přednost před zákonnou právní úpravou minimálních standardů. Bez existence takové dohody by odborové organizace nemohly žádat od zaměstnavatele finanční příspěvky na činnost a materiální zabezpečení (např. na nájem jimi pronajatých luxusních kanceláří v centru metropole ani paušální statisícové roční příspěvky „na činnost“). Zákon by dále jasně stanovil, na co mají odborové organizace v případě nedohody se zaměstnavatelem ze zákona právo. Ideálně v souladu se závěry stávající judikatury by se v zákoně mohlo lépe stanovit, co se rozumí „podmínkami pro řádný výkon činnosti odborových organizací“, „místnostmi s nezbytným vybavením“, „nezbytnými náklady na údržbu a technický provoz“ či „náklady na potřebné podklady“. Problematickým by však zřejmě byl zejména diametrálně odlišný charakter jednotlivých zaměstnavatelů a s ním spojené odlišné možnosti. Práva na jednotlivá plnění od zaměstnavatele by pak případně měla být odvislá jednak od velikosti zaměstnavatele, a jednak pak také od skutečnosti, jak moc je odborová organizace reprezentativní a zda vůbec hájí v rámci sociálního dialogu práva zaměstnanců. Inspirativní v daném ohledu je opět především francouzská právní úprava obsažená v komparativní kapitole 3.

6 PŘÍLOHY

- 1) Stanovisko Mezinárodní organizace práce k výkladu článku 2 Úmluvy MOP č. 135.
- 2) Dokument Evropské komise Inception Impact Assessment k možnosti úpravy sdružování osob samostatně výdělečně činných pro účely kolektivního vyjednávání.
- 3) Dotazníky vyplněné českými zaměstnavateli.
- 4) Vyplněný dotazník – Belgie.
- 5) Vyplněný dotazník – Dánsko.
- 6) Vyplněný dotazník – Francie.
- 7) Vyplněný dotazník – Německo.
- 8) Vyplněný dotazník – Švédsko.
- 9) Vyplněný dotazník – USA.