

**Budoucnost kolektivního
vyjednávání v ČR pod
vlivem nových trendů v
OECD -**

17.5. 2022

Prezentace 1. část – vlastní
projekt obsahoval 4 části

**Projekt 2021 - ve
spolupráci se SPČR**



Úvod

- V poslední době obrat → přibývá odborových organizací, resp. odborově organizovaných zaměstnanců

Důvody

Pozitivní

bezplatné právní poradenství, schopnost odborové organizace úspěšně vyjednat vyšší mzdy a benefity, organizování dovolených a dětských táborů

Negativní

OO jsou často zakládány i jako obrana před očekávanou výpovědí nebo ve snaze pobrat co nejvyšší příspěvky na činnost od zaměstnavatele, resp. mu za svoji činnost fakturovat

Problémy současné právní úpravy:

Pluralita odborových organizací

On-line odborové organizace

Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu



Cíle analýzy

- 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
- Navrhnout možné změny stávající právní úpravy v České republice



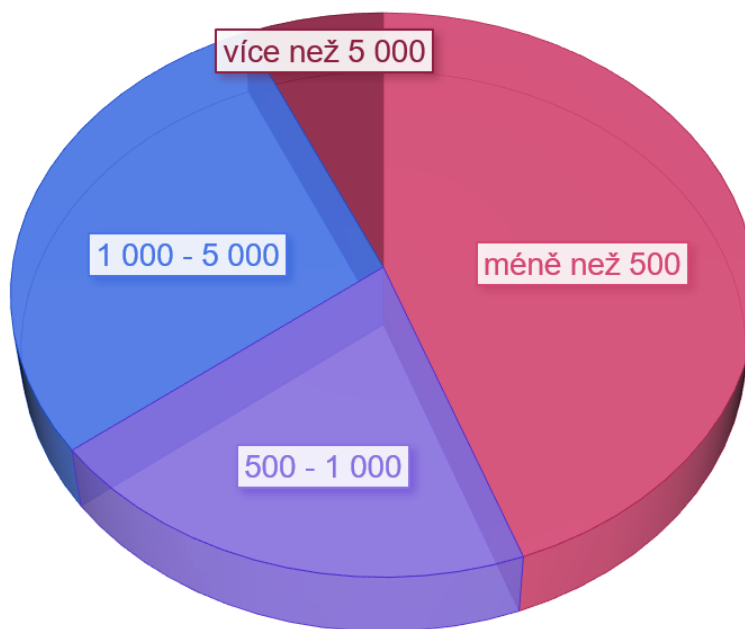
1. Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli v ČR



Průběh dotazníkového šetření

- Dotazník distribuován v květnu a červnu 2021
- Účastnilo se **45 různě velkých zaměstnavatelů** z různých odvětví → celkem zaměstnávají přibližně **96 000 zaměstnanců**

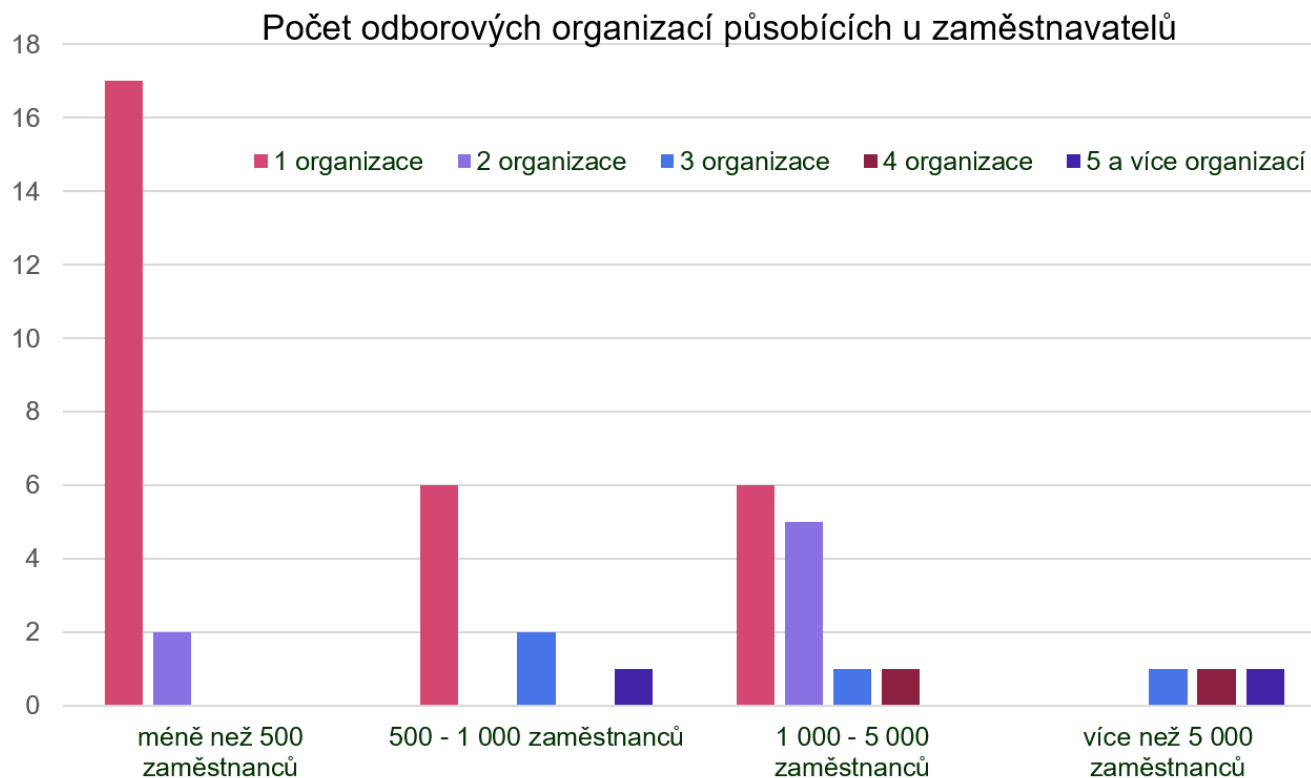
Respondenti podle počtu zaměstnanců





Počet a charakter odborových organizací

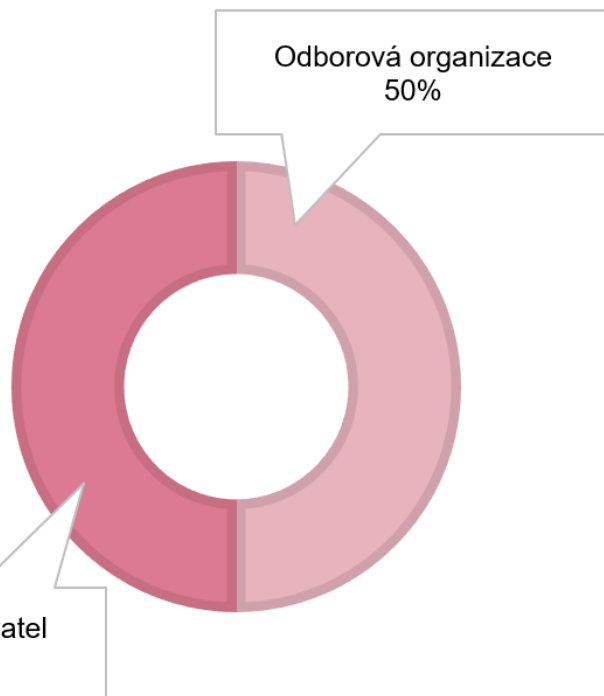
- U většiny dotázaných zaměstnavatelů působí 1-2 odborové organizace
- Nejvíce u jednoho zaměstnavatele působilo 11 odborových organizací
- V roce 2021 nový trend Pro Libertate (Zaměstnanecké fórum)



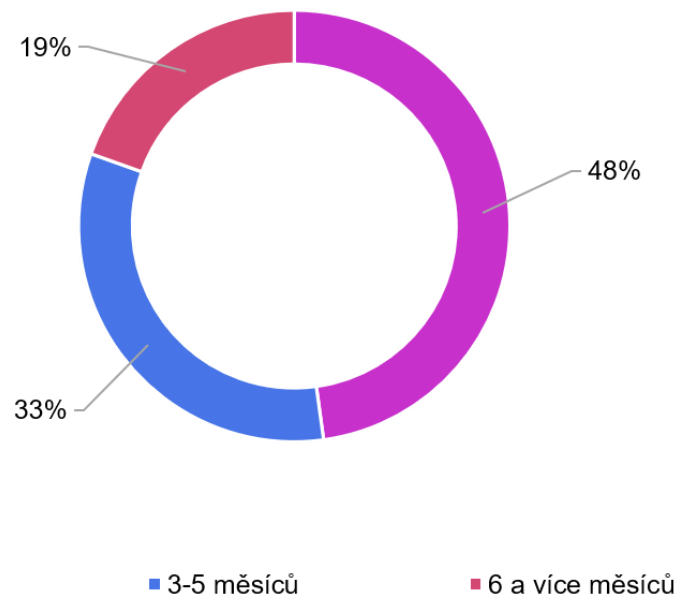


Kolektivní vyjednávání u dotázaných zaměstnavatelů

Kolektivní vyjednávání typicky zahajuje

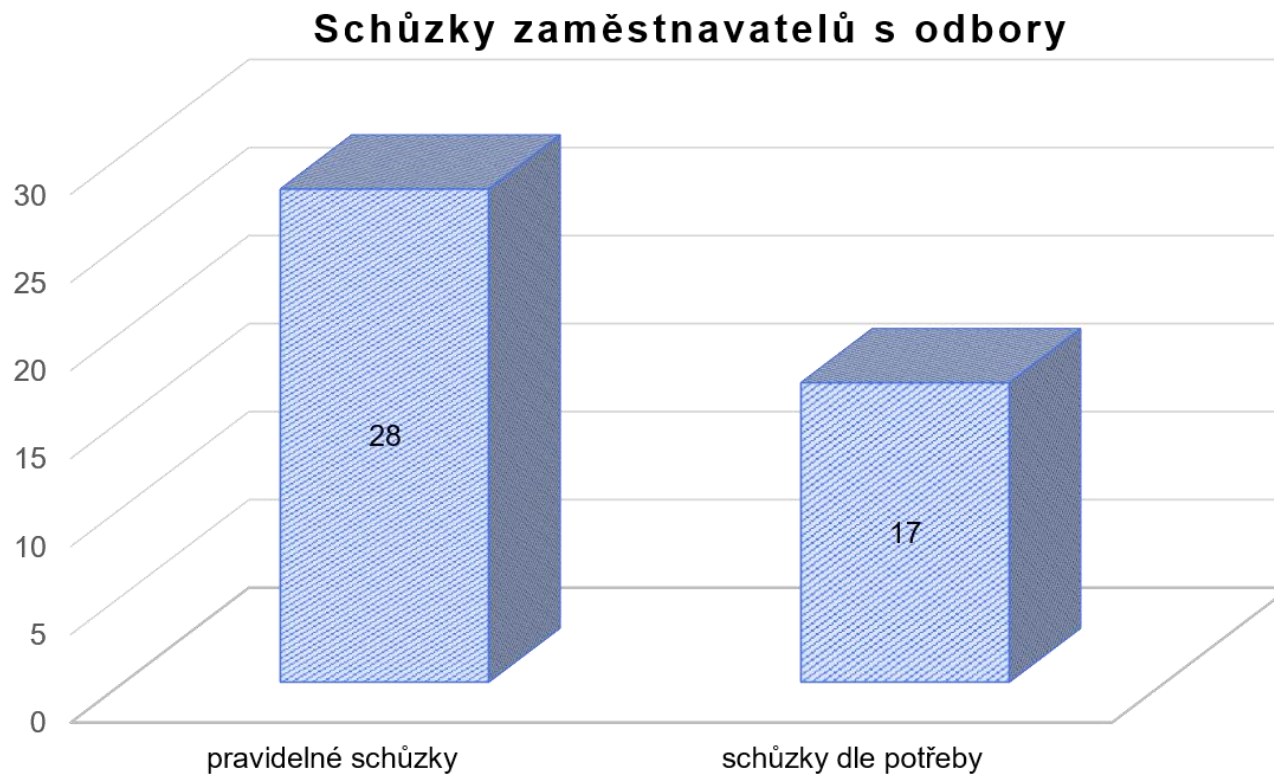


Za jak dlouho se obvykle podaří vyjednat kolektivní smlouvu?





Četnost schůzek s odborovou organizací

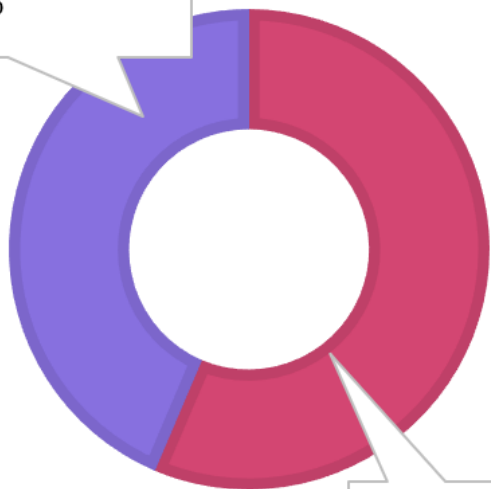




Komunikace on-line

Komunikace online

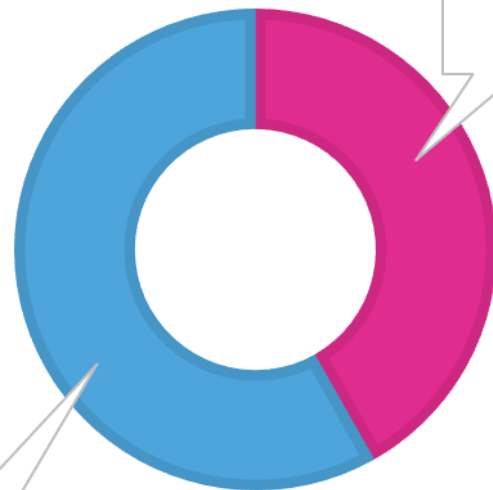
E-mail, Teams, Webex
44%



E-mail
56%

Kolektivní vyjednávání online

ANO
42%



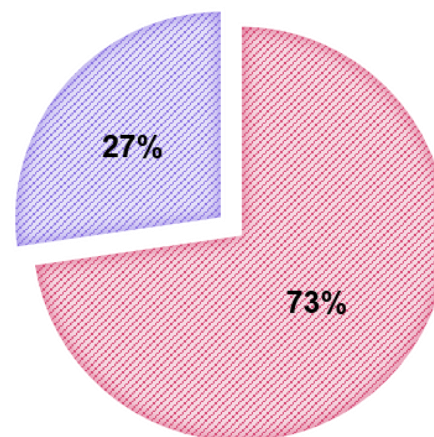
NE
58%



Poskytování prostředků pro účely odborové činnosti

- Někteří zaměstnavatelé neposkytují prakticky nic,
- Jiní poskytují:
 - Počítač
 - Zamykatelnou skříňku
 - Kancelářské potřeby
 - Příspěvek na činnost
- Téměř všichni poskytují přístup ke kopírovacímu zařízení
- **Finanční prostředky?**

Místo schůzek odborové organizace



- možnost rezervace zasedačky / jídelny / jiné místnosti zaměstnavatele
- vlastní místnost pro OO



Zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu



- V drtivé většině případů se odborové organizace nesnaží se jakkoli zasazovat o jejich zájmy
- Jeden zaměstnavatel uvedl, že u něj existuje skupina agenturních zaměstnanců, které zastupuje odborová organizace působící u jejich zaměstnavatele
- 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



Ostatní náměty zaměstnavatelů

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

„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“ (zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců, ryze administrativní pracovníci)

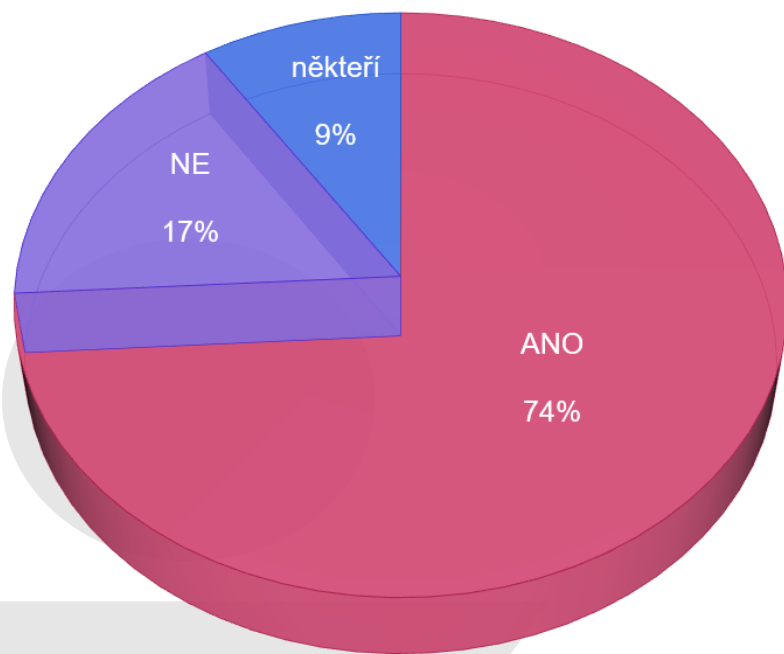
„Vadí nám jejich anonymita, třeba nevíme, jestli vůbec mají zákonný minimální počet členů“ (zaměstnavatel o velikosti 500-1000 zaměstnanců, ryze administrativní pracovníci)



Ostatní náměty zaměstnavatelů

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

Jsou odboroví funkcionáři zaměstnanci?



Možnost řídit pracovní poměr či jeho případné ukončení (i z disciplinárních důvodů) u odborového funkcionáře je značně omezena. (zaměstnavatel o velikosti 1000-5000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě)

„Situace, kdy za zaměstnance jednají profesionální odboráři, se mi nezdá vhodná. (zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě)



Ostatní náměty zaměstnavatelů

Pluralita odborových organizací u zaměstnavatele

„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“ (zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců, ryze administrativní pracovníci)

Nejasnosti, co vše spadá pod poskytování prostředků § 277 ZP

„Upřesnit vzájemná práva a povinnosti, zejména pak, co je konkrétně potřeba ze strany zaměstnavatele odborové organizaci poskytnout k její činnosti v oblasti vybavení.“ (zaměstnavatel o velikosti 1000-5000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě)



Ostatní náměty zaměstnavatelů

Uvolňování zaměstnanců v souvislosti s odborovou činností

*„Upřesnit, co je považováno za výkon činnosti pro odborovou organizaci.“
(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.“ (zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě).



Ostatní náměty zaměstnavatelů

Nabourávání vztahů na pracovišti, nekonstruktivní jednání odborové organizace

„Sankce vůči odborům v případě úmyslného/nepodloženého rozeštvávání sociální smíru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem“ (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“ (zaměstnavatel o velikostí méně než 500 zaměstnanců – jak administrativních, tak odborných techniků).



Ostatní náměty zaměstnavatelů

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“ (zaměstnavatel o velikosti méně než 500 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě)



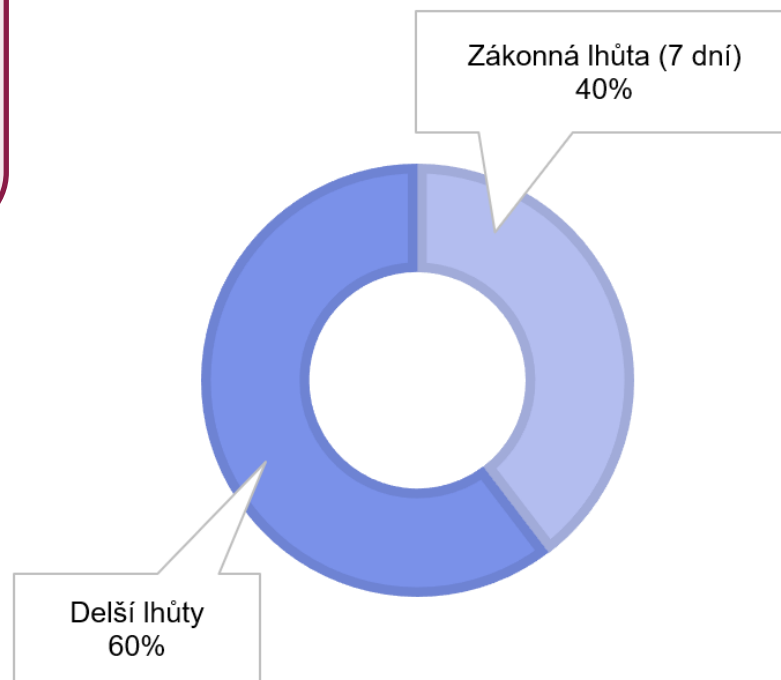


Ostatní náměty zaměstnavatelů

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

„§ 8 (2) ZKV lhůta 7 dnů příliš krátká a dohoda mnohdy nemožná.“
(zaměstnavatel o velikosti 500-1000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě)

Reakce v zákonné nebo delší lhůtě?





Ostatní náměty zaměstnavatelů

Přechod 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...“ (zaměstnavatel o velikosti více než 5000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě)



Ostatní náměty zaměstnavatelů

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.“
(zaměstnavatel o velikosti 500-1000 zaměstnanců – administrativních i ve výrobě)



2.

**Pohled advokáta na spolupráci s OO
(tato druhá část nebyla součástí projektu SPČR)**



Spatřovaná pozitiva po založení OO

- Zaměstnavatel si začne více všímat svých procesů – víc dbá na soulad se ZP – projednání/souhlas OO to zaměstnavatele „straší“
- BOZP – OO přináší podněty, je přímo na pracovišti – více se o tom na úrovni vedení hovoří (bezpečnostní přestávky / ochranné pomůcky / údržba uniforem, ochranné krémy atd)
- Vyšetřování pracovních úrazů ve spolupráci s OO – lepší postavení zaměstnavatele u soudu
- Vyšetřování šikany / diskriminace ve spolupráci s OO – zaměstnanci se cítí bezpečněji – často končí na úrovni zaměstnavatele bez soudního řízení
- Hromadné propouštění a přechod práv a povinností – lepší koordinace, mám jednoho smluvního partnera a ne stovky zaměstnanců



V čem OO strategicky chybují

- Není to jen o kolektivním vyjednávání, ale o vzájemném vztahu – OO se části fixuje pouze na KS – naprostý nezáměr o vzájemnou interakci
- KS se často zaměřuje jen na mzdu a benefity
- Nízká znalost pracovněprávních předpisů – pozitivní přítomnost právníka /specialisty aspoň na první KS – svazy mají excelentní pracovněprávní specialisty, nutno je využít
- KS - nesoulad se ZP – nelze předkládat s odkazy na staré předpisy
- Přehnané očekávání pokud jde o zprostředkovatele
- Nepochopení, kdy se může odborová činnost vykonávána - §203
- Nepochopení role OO funkcionáře – vznikají konflikty
- §277 - není to jenom o financích
- Vztah mezi zaměstnavatelem a OO nemá být bojem, ale sociálním dialogem – často obě strany nechápou / emoce

DĚKUJI VÁM ZA POZORNOST

JUDr. Nataša Randlová, Ph.D.
randlova@randls.com

Budějovická 1550/15a
140 00 Praha 4

www.randlstraining.com

Tel.: +420 222 755 311

