# H. R. 3002

# Výbor: Výbor pro školství a práci

# Název: O revizi odborových organizací

**Důvodová zpráva**

# Obecná část

Tento zákon směřuje k řešení současných problémů, které se týkají odborových organizací. V první řadě je nutné poukázat na skutečnost, že účet si neúčast v odborové organizaci nemůže být na újmu zaměstnancům či uchazečům o práci, což vyplývá z mezinárodně uznávaného práva na práci.

Účelem zákona je zavést efektivnost a transparentnost ve financování odborových organizací, a to zejména prostřednictvím transparentních účtů.

Aby bylo dosaženo výše uvedených cílů, je nutné zřídit efektivní kontrolní mechanismus. Z tohoto důvodu zákon předpokládá zřízení federálního úřadu – Komise pro kontrolu odborových organizací.

# Zvláštní část

## Hlava I

Hlava I definuje pojmy, které jsou dále používány. Pojem odborové organizace v sobě zahrnuje všechna sdružení zaměstnanců, nehledě na jejich právní základ, jejichž cíle jsou uvedeny v Par. 101 písm. (A). Není stěžejní, zda odborové organizace vznikly formálně či neformálně, pro posouzení, zda se jedná o odborovou organizaci je stěžejní činnost této organizace, která se musí shodovat s výše uvedenými cíli.

Pojem Zaměstnavatel zahrnuje všechny podnikající právnické osoby bez ohledu na právní formu a dále všechny podnikající fyzické osoby. Pro účely zákona se zaměstnavatelem rozumí pouze ti podnikatelé, u kterých figuruje jedna nebo více odborových organizací.

Pojem zaměstnanec zahrnuje pro účely tohoto zákona osoby, které mají se zaměstnavatelem uzavřenou pracovní nebo jinou obdobnou smlouvu. Pro účely zákona, zejména pro účely Par. 201, 202 a 205 se za zaměstnance považuje také osoba, která se uchází o pracovní pozici u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy nebo jiné obdobné smlouvy.

## Hlava II

Hlava II dopadá na případy, kdy by účast či neúčast v odborové organizaci mohla mít vliv na vznik nebo trvání pracovního či jiného obdobného vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Právo na práci je stěžejním základním lidským právem a nesmí být omezováno v souvislosti s členstvím nebo nečlenstvím v odborové organizaci.

Zákon zakazuje uzavření dohod mezi odborovou organizací a zaměstnavatele, které by mohly být v rozporu s předchozím odstavcem. Zákon předpokládá jako sankci absolutní neplatnost takové dohody. Neplatnost je považována za absolutní, tedy v případě sporu soud vysloví neplatnost takové dohody i bez návrhu stran.

Stěžejním ustanovením je Par 205. zákona, který zakazuje zaměstnavateli vyžadovat po zaměstnanci poplatky odborové organizaci v souvislosti s navázáním pracovního či jiného obdobného poměru. Tyto poplatky nezahrnují pouze hmotné (finanční) výhody, ale mohou zahrnovat taktéž nehmotné výhody zaměstnavateli, které souvisejí s pracovním poměrem, například neplacené přesčasy či činnost nad rámec práce sjednané v pracovní či jiné obdobné smlouvě.

## Hlava III

Hlava III zákona směřuje k transparentnímu a efektivnímu využívání finančních prostředků odborové organizace.

V první řadě by odborové organizace měly zřídit veřejně dostupný transparentní účty, na kterých by evidovaly veškeré platby týkající se činnosti odborové organizace, především pak činnost na reprezentaci zaměstnanců a náklady na samotnou činnost odborové organizace. Náklady na reprezentaci zaměstnanců by měly tvořit hlavní výdajovou položku transparentního účtu.

## Hlava IV

Na činnost odborových organizací bude dohlížet federální Komise pro kontrolu odborových organizací. Podstatou činnosti této komise bude kontrola aktivit a financování odborových organizací. Za tímto je Komise oprávněna provádět takové aktivity, které povedou k efektivní kontrole odborových organizací. Výčet prostředků kontroly Komise uvedených v Par 402. zákona je demonstrativní. Komise může kromě šetření a kontrol v místě působení zaměstnavatele nebo odborové organizace provádět i jinou relevantní činnost, která povede k naplnění účelu zákona.

## Hlava V

Zákon nepůsobí retroaktivně. Pravidla stanovená v Hlavě II, Par. 201. – 205. se nedotknout dohod, které nabyly účinnosti před účinností zákona. V tomto ohledu je však nutné poznamenat, že právo na práci jako takové není novým institutem zavaděným tímto zákonem. Jde o jedno ze základních lidských práv, a je tedy nezbytné, aby i dohody, které nabyly účinnosti před účinností tohoto zákona musí být v souladu s mezinárodně uznávaným katalogem lidských práv.