

ČINNOST PARAZITNÍCH ODBORŮ MŮŽE FIRMY PŘIJÍT NA STATISÍCE

Martin Štefko

advokát kanceláře Kocián Šolc Balaščík

Technologický pokrok nahrává parazitním odborovým organizacím. Stále častěji se objevují odbory „nového typu“, které slouží jako efektivní nástroj průmyslové špionáže, nebo dokonce prostředek k ničení sociálního smíru u konkurence. Dalším a přitom společensky neméně negativním úkazem je spojení odborové práce s prosazováním partikulárních obchodních nebo politických zájmů.

Jako vodítko k odhalení zmíněného typu odborů může posloužit to, že podnět pro jejich vznik nepřišel od zaměstnanců podniku, v němž chce tato organizace působit. Bývá založena „zvnějšku“ a v jejím čele stojí předseda, který obvykle není zaměstnancem dané firmy.

Po svém zápisu do spolkového rejstříku pak tyto parazitní odbory sdělí zaměstnavateli, že existují a chtějí, aby vůči nim plnil povinnost informovat a projednávat firemní strategii. Tyto informace pak sice shromáždí, avšak nijak s nimi nepracují ani nevyjednávají o ochraně práv zaměstnanců.

“

Stále častěji se objevují odbory „nového typu“, které slouží jako efektivní nástroj průmyslové špionáže, nebo dokonce prostředek k ničení sociálního smíru u konkurence.

Jinou podobou odborů „nového typu“ je on-line organizace. Jedná se o spolek, který dálkově láká první tři zaměstnance potřebné k založení odborů na odpuštění členského příspěvku. Následně po určení priorit ve své odborové práci se snaží na zaměstnavatele přenést co nejvíce nákladů vzniklých ze své činnosti.

Odbory v on-line podobě mohou vzniknout u každého zaměstnavatele. V největším ohrožení přitom paradoxně nejsou firmy, u nichž zatím žádné odbory nepůsobí, ale společnosti s nečinnou tradiční odborovou organizací. Spolek „nového typu“ dokáže díky svému efektnímu vystupování zaujmout část odborářského členstva a využít ho pro své zájmy. Firma, u které tyto odbory vznikly, jim pak musí hradit odborové právníky i náklady na software.

Při obraně před takovými novodobými predátory by podnik měl využít právní i mimoprávní nástroje. Vznik odborové organizace „nového typu“ zpravidla usnadňuje to, že dosavadní odbory nedokážou uspokojit potřeby svých členů. Základním obranným nástrojem tak je fungující konstruktivní dialog o potřebách zaměstnanců mezi managementem společnosti a původními odborovými funkcionáři. Předseda tradiční odborové organizace i její další představitelé musí být schopni dělat standardní odborovou práci, to znamená

účastnit se schůzí se zaměstnanci podniku, naslouchat jejich potřebám a vysvětlovat jim způsob řešení problémů. Teprve v případě, že zaměstnanci nerozumí jednání firmy a její vedení – stejně tak i předáci původní odborové organizace – dostatečně nekomunikuje s řadovými pracovníky, vzniká velmi neblahá situace, kdy může dojít k radikalizaci části zaměstnanců. Tím se otvírá prostor pro vznik parazitních odborů.

Po právní stránce pak mohou podniky s predátory bojovat skrze spolkový rejstřík. Podle okolností případu je možno více či méně aplikovat zákonný požadavek, že skutečná odborová organizace není podnikatel. V návaznosti na to se může vedení postižené společnosti dovolat dodržování standardu zakladatelských dokumentů vyžadovaných v rozsudcích Nejvyššího soudu a zvyklostí v odborové práci potvrzených verdikty nižších českých soudů. Mezi ty patří zejména dobré mravy v kolektivním vyjednávání nebo zákonost stávkové pohotovosti.

Avšak i k boji proti predátorům musí podniky přistupovat obezřetně. Některé oblastní inspektoráty práce totiž často kontrolují a pak i trestají zaměstnavatele za nedostatek součinnosti s odbory – včetně těch „nového typu“. Firmám tak mohou hrozit až statisíkové pokuty.