
Proč se stát členem

Proč se stát členem Základní organizace Vysokoškolského odborového svazu UK FSV (dále jen ZO VOS UK FSV)?

Zatímco jako jednotlivec toho zaměstnanec zpravidla ve vztahu k zaměstnavateli příliš neprosadí, členství v organizovaném kolektivu mu zajišťuje ochranu jeho zájmů a možnosti porad a konzultací v případě problémů. Odborová organizace je také jako jediná oprávněna uzavřít se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu, ve které jsou upraveny výhodnější pracovní podmínky a zaměstnanecké benefity.

Odborová organizace působící u zaměstnavatele je zástupcem všech jeho zaměstnanců a jejich jménem také vede kolektivní vyjednávání. Pouze svým členům však odborová organizace poskytuje nadstandardní servis v podobě např. bezplatného právního poradenství, případně i zprostředkování bezplatné právní pomoci, včetně zastupování před soudem, či sociální výpomoci v tíživých životních situacích. Svým členstvím v odborové organizaci pak zaměstnanci vyjadřují odborové organizaci podporu v její činnosti a usnadňují jí pozici pro jednání se zaměstnavatelem.

Zákoník práce i další právní předpisy dávají odborové organizaci řadu oprávnění vůči zaměstnavateli v pracovněprávních vztazích, díky nimž může velmi efektivně hájit práva zaměstnanců a podílet se na formulování jejich povinností. Jedná se především o oprávnění v oblasti práva na informace a projednání, spolurozhodování (např. vydávání pracovního řádu nebo posuzování neomluvené absence zaměstnance) nebo kontroly (nad stavem bezpečnosti a zdraví při práci a nad dodržováním pracovněprávních předpisů). (Více na <http://www.cmkos.cz/proc-se-stat-clenem-odboru>)

Podle Kolektivní smlouvy uzavřené na Univerzitě Karlově v Praze (čl. 2.1.) má **zaměstnavatel povinnost informovat základní odborovou organizaci** zejména o

1. vývoji mezd se zohledněním celkových mzdových nákladů, vývoji průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin a podílu mzdových nákladů na neinvestičních výdajích;
2. ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních;
3. přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 a násl. ZP;
4. právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele;
5. pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele;
6. zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 odst. 2 až 4 ZP;
7. stavu a struktury zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách;
8. bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části páté, hlavě první ZP.

Podle stejné smlouvy (čl. 2.2.) má **zaměstnavatel povinnost projednat s orgány základní odborové organizace** především

1. ekonomickou situaci zaměstnavatele;
2. množství práce a pracovní tempo podle § 300 ZP;
3. změny organizace práce;
4. systém hodnocení a odměňování zaměstnanců;
5. systém školení a vzdělávání zaměstnanců;
6. opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a osob se změněnou pracovní schopností, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb;
7. další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců;
8. opatření týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 a násl. ZP;
9. opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 odst. 2 až 4 ZP;
10. otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 a § 108 ZP.