

Obecné předpoklady pro intervenci odborového orgánu k ochraně práv a zájmů zaměstnanců

Koordinační výbor ve svém programovém představení deklaroval, že bude místem, kam se bude moci každý zaměstnanec obrátit se svou připomínkou, návrhem či stížností v oblasti pracovních podmínek, naplňování a dodržování kolektivní smlouvy a dohody. Koordinační výbor vidí svou roli v pozici „strážce“ zákonnosti a při prosazování a upevňování morálních hodnot v pracovních vztazích na všech úrovních. K tomuto účelu si koordinační výbor vytváří a buduje struktury a nástroje, které jsou schopny reálně zajistit, že bude schopen v takové roli úspěšně obstát, jako je například specializovaný odborný orgán *podvýbor právní pomoci* nebo síť kontaktních míst na jednotlivých pracovištích, tzv. *konzulátů*.

Odborová organizace se v první řadě stará o své členy, tzn., že i služby poskytované koordinačním výborem jsou určeny primárně pro členskou základnu. Jedině v zájmu svých členů mohou odborové organizace také plně využít svého exkluzivního postavení vyplývajícího z právního řádu ČR, jako je možnost poskytovat právní služby včetně zastupování člena v soudním řízení.

Koordinační výbor se zaměřuje na řešení problému v oblasti pracovních podmínek a odstraňování negativním jevů, které se týkají všech zaměstnanců, určitých zaměstnaneckých skupin, zaměstnanců na konkrétních agendách či konkrétních úvarech. V případě jednotlivců, kteří nejsou odborově organizováni, vystupuje v jejich individuálním zájmu tam, kde se jedná o oblast či problematiku ošetřenou v platné kolektivní smlouvě, aby se každému zaměstnanci dostalo práva a výhod, jež taková smlouva garantuje. Koordinačnímu výboru se podařilo prosadit do textu současné platné kolektivní smlouvy řadu konkrétních ustanovení, která sama o sobě dávají odborovým orgánům mandát intervenovat také ve prospěch jednotlivých zaměstnanců, stojících mimo odbory, aniž by jakkoliv bylo dotčeno výše uvedené o poskytování služeb pro členy odborových organizací.

Koordinační výbor může také řešit pouze ty věci, o kterých se dozví a intervenovat pouze tehdy, pokud bude mít spolehlivě a dostatečně zjištěn skutkový stav. Je tedy především na samotných zaměstnancích, aby koordinačnímu výboru poskytli takové informace a podklady, o které by se v jednání se služebním vedením zaměstnavatele mohl opřít. Koordinační výbor nebude vystupovat jménem nějaké anonymní neurčité masy zaměstnanců, proto také dopředu avizuje, že bude vyžadovat, aby ten, kdo pomoc žádá, jasně a srozumitelně udělil mandát k svému zastupování v konkrétní věci. Pokud má koordinační výbor intervenovat ve prospěch jednotlivce či skupiny zaměstnanců, musí v první řadě ti, co o pomoc budou žádat, jasně deklarovat své odhodlání, že chtějí opravdu prosadit a domoci se svých oprávněných nároků a chránit své zájmy. To samozřejmě neznamená, že nebude v případě potřeby chráněna totožnost oznamovatelů či stěžovatelů, kteří se koordinační výbor obrátí. V takových případech bude totožnost zaměstnance oddělena od věcného obsahu jeho podnětu.

Podle povahy věci, se koordinační výbor rozhodne, jak s podnětem naloží, zda jej zvládne efektivně řešit sám, anebo se bude muset obrátit na vyšší odborový orgán, nicméně je možné již nyní říci, že valná většina záležitostí je řešitelná a také vyřešitelná na úrovni základních odborových organizací a jejich koordinačního výboru.

Síla odborů spočívá v tom, že sami budou ctít a prosazovat demokratické principy, budou si vědomi občanských práv, ale i povinností, budou se chovat vždy transparentně a férově ke všem stranám, zaměstnancům i zaměstnavatelům.

Červen 2015

*Motto: „Zaměstnanci se
nezastane nikdo jiný než
oni sami. Odboráři jsou
těmi zaměstnanci, kteří to
již pochopili.“*