

České odbory: Stručná analýza právní a ekonomické struktury

19. ZÁŘÍ 2022 – ČMKOS jako hlavní představitel odborového hnutí v České republice funguje dlouhodobě jako jeden z pilířů určujících hospodářskou a sociální politiku státu.

Tato studie mapuje ekonomickou a právní strukturu ČMKOS. Ekonomická analýza výnosů a nákladů ČMKOS vychází z výročních zpráv z let 2016–2020.

Výnosy ČMKOS byly ve sledovaném období průměrně z 95 % tvořeny členskými příspěvky a provozními dotacemi a výdaje jsou netransparentní.

Organizace, jejíž předseda kandiduje na prezidenta republiky, by měla svoji transparentnost zásadně vylepšit.

**Kolektiv autorů
Liberálního
institutu**

Liberální institut

Český nezávislý think-tank založený v únoru 1990.

Svoboda jednotlivce,
minimální vláda, volný
trh a mír.

Obsah

Executive summary	2
1. Úvod.....	3
2. Právní struktura českých odborů.....	4
České odbory	4
Organizační struktura ČMKOS.....	6
3. Ekonomická struktura českých odborů – zdroje výnosů a nákladů	8
Výnosy.....	8
Náklady	11
4. Závěr	14
5. Reference.....	16

Executive summary

Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) jako hlavní představitel odborového hnutí v České republice funguje dlouhodobě jako jeden z pilířů určujících hospodářskou a sociální politiku státu. Následující studie si klade za cíl zmapovat právní a ekonomickou strukturu nejen ČMKOS, ale odborů jako celku. Všechna data byla získána z veřejně dostupných zdrojů. Ekonomická analýza výnosů a nákladů ČMKOS vychází z výročních zpráv z let 2016–2020.

Výnosy ČMKOS byly ve sledovaném období průměrně z 95 % tvořeny členskými příspěvky a provozními dotacemi. Tyto prostředky následně ČMKOS využila pro správu svých projektů, na mzdy zaměstnanců a k zaplacení dalších menších položek, zejména v oblasti služeb, které ovšem nejsou v rámci účetní závěrky přesně specifikovány. V každém ze sledovaných roků skončila ČMKOS v zisku.

Studie též ukazuje, jak by v uvedených letech vypadal výsledek hospodaření ČMKOS v hypotetickém případě, kdy by byly jejich členské příspěvky zatíženy daní z příjmu. V případě zatížení daní by ČMKOS ve sledovaném období skončila kumulativně ve ztrátě.

Problematika členských příspěvků je dále zkoumána podrobněji a studie dochází k závěru, že by ČMKOS měla znatelně zlepšit transparentnost svého financování vzhledem k tomu, že velikost vykázaných příspěvků odporuje některým známým / odhadovaným veličinám, které s členskými příspěvky úzce souvisí.

Z analýzy nakonec vyplývá několik doporučení nejen pro ČMKOS, ale i pro veřejnou politiku.

Hlavní doporučení:

- Konfederace by měla transparentně zveřejnit, jakou částku vybírá od jednotlivých svazů a kolik zaměstnanců skutečně zastupuje. I anonymizovaná data by pomohla zvýšit transparentnost jejího financování a vyvrátila by jakékoliv podezření.
- Vysvětlit napojení člena vedení na obchodní společnost. Případně vyvodit osobní odpovědnosti v podobě vzdání se mandátu v ČMKOS nebo pozice ve zmíněné obchodní společnosti.
- Revize daňových výjimek a rozpočtových dotací ze strany státu.
- Zvýšit transparentnost veškerého fungování ČMKOS. Zajistit veřejnosti více podrobností o jednotlivých položkách účetní závěrky i zpětně a nad rámec zákonem stanoveného rozsahu.

1. Úvod

„Silné a zodpovědné odbory jsou pro průmyslovou férovost nezbytné. Bez nich je pracovní vyjednávání zcela jednostranné. Má-li být dosaženo spravedlnosti, musí být strany pracovní smlouvy téměř stejně silné, a to znamená, že dělníci musí být organizováni a že jejich organizace musí být uznány zaměstnavateli jako podmínka, která předchází průmyslovému míru.“

–Louis D. Brandeis, soudce Nejvyššího soudu Spojených států amerických

Nikdo nemůže odborovému hnutí upřít zásluhy, které mělo a má na zlepšování pracovních podmínek pro zaměstnance po celém světě. Navzdory tomu je odborová činnost stále předmětem mnohých debat. Měli by být odboráři podporováni a chráněni státem nebo by měli být organizováni svobodně bez státních záruk? Skutečně odbory prospívají všem zaměstnancům bez ohledu na jejich příslušnost nebo z jejich existence těží převážně jejich členové? A nemá odborová činnost negativní vliv na dostupnost pracovních míst? Ačkoliv bylo na podobná témata publikováno již nespočet článků a studií, debaty o prospěšnosti odborů pravděpodobně nikdy neutichnou.

V novodobé historii naší země zaujímají odbory pevné místo. Zrodily se z tradice prvorepublikových hnutí bojujících za zlepšení podmínek pro dělnictvo, přes odbojáře působící za druhé světové války proti okupaci až do podoby revolučních odborových hnutí (ROH) organizovaných státem, jejichž posláním se nakonec stalo bohužel jen kádrování spoluobčanů, organizace zájezdů a rozdávání čokoládových figurek.

Po listopadu 1989 postupně přicházely o členy, avšak podařilo se jim znovu dobýt pozici důležitého hráče v české ekonomice. Po letech úbytku členů a útlumu přišla ve druhé dekádě nového tisíciletí obroda. Noví, mladší lídři, větší důraz na marketing, jednoduchá hesla a oproštění se od socialistické letargie přineslo odborovému hnutí nový vítr do plachet. Českomoravská konfederace odborových svazů, největší odborářská organizace, tak v posledních letech hlásí příliv nových svazů a zaměstnanců a je důkazem, že se odborům v České republice blýská na lepší časy.

I přesto, že jsou odborové organizace a jejich zástupci jedním z nejvlivnějších subjektů při tvorbě hospodářské a sociální politiky České republiky, analýze jejich právní a ekonomické struktury není ve veřejném prostoru věnováno příliš pozornosti. Jakým způsobem jsou financovány? Jak se svými prostředky nakládají? A existuje v jejich hospodaření prostor pro zlepšení? Na tyto a další otázky o fungování českých odborů odpoví následující studie.

Cílem studie je analyzovat právní a ekonomickou strukturu českých odborů a zejména pak jejich největší organizace, tedy Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS).

První část studie popisuje právní ukotvení odborů v české legislativě, představuje organizační strukturu ČMKOS a srovnává vliv českých odborů s vybranými zahraničními zeměmi. Část druhá se následně zaměřuje na hospodářské výsledky ČMKOS, analyzuje její výnosy a náklady a hodnotí stav jejího hospodaření.

2. Právní struktura českých odborů

Právo sdružovat se do odborových organizací garantuje lidem listina základních práv a svobod, mezinárodní úmluvy a v České republice též například zákoník práce. Ve vyspělých zemích disponují odbory značnou autonomií a svobodou, existují rovněž ale i země, které svobodu sdružovat se do odborů tvrdě potlačují. (ITUC 2020)

České odbory

České odbory jsou i přesto, že počet jejich členů od roku 1989 až do nedávné minulosti stabilně klesal, stále významným hráčem při stanovování domácí hospodářské politiky. To je dáno zejména dlouhodobou historií odborového hnutí na českém území. Ať už se jedná o jeho působení v období mezi světovými válkami, odbojovou činnost v druhé světové válce nebo o značné pravomoci ROH garantované minulým režimem, odbory jsou s českým veřejným životem pevně spjaty a i nadále si ve společnosti udržují významný vliv.

Nejen díky své bohaté historii však požívají výhod, které jsou podobným organizacím upírány. Na jedné straně zde máme zvýhodnění pro odborové organizace, které jsou na rozdíl od jiných právnických osob (ale např. stejně jako spolky nebo politické strany), oproštěny od povinnosti platit daň z přijatých členských příspěvků. I díky tomu mohou jednotlivé svazy nebo jejich zastřešující organizace disponovat znatelně vyššími prostředky, než by tomu bylo v případě, kdyby byly zdaněny.

Na straně druhé jsou pak i samotní zaměstnanci motivováni daňovým zvýhodněním k odborové příslušnosti. Členské příspěvky, které zaplatí, se totiž až do výše 3 000 Kč za rok mohou odečíst od daňového základu.

Založit odborovou organizaci v rámci firmy mohou lidé i bez vazby na konkrétní podnik, podmínkou ovšem je, aby členy uskupení byli aspoň tři zaměstnanci dané společnosti v hlavním pracovním poměru. Jakmile je organizace založena,¹ váže se k jejímu fungování řada

¹ Kromě jiného proběhne ustavující schůze, schválí se stanovy a nová odborová organizace se přihlásí u ministerstva vnitra. Získává status právnické osoby.

benefitů jejichž cílem je zrovnoprávnit zaměstnance sdružené v odborech ve vztahu k zaměstnavateli. Jelikož je většina z nich obecně známa, vyjmenujme aspoň ty nejzajímavější:

- Organizace zastupuje při vyjednávání všechny zaměstnance v daném podniku bez ohledu na to, zda jsou jejími členy či nikoliv. V případě více činných odborových organizací pak nečleny zastupuje ta největší.²
- Organizace komunikuje se zaměstnavatelem ohledně podoby kolektivní smlouvy ošetřující veškeré zájmy zaměstnanců v daném podniku.
- Zaměstnavatel je povinen s odborovou organizací diskutovat mimo jiné ohledně mezd/platů, dovolené, změn organizace práce, hospodářského výhledu firmy nebo také propuštění konkrétního zaměstnance.
- V případě, že se u propouštěného zaměstnance jedná o odborového funkcionáře, potřebuje zaměstnavatel k jeho propuštění souhlas odborové organizace. Tento mechanismus na jedné straně chrání odborové předáky před „pomstou“ ze strany zaměstnavatele. Na straně druhé způsobuje distorzi v pracovně-právním vztahu tím, že někteří zaměstnanci nemohou být propuštěni ani v případě závažných pracovních prohřešků.
- Zaměstnavatel je dále dle zákona povinen poskytnout zástupcům zaměstnanců podmínky pro výkon jejich činnosti. Ačkoliv není rozsah těchto podmínek přesně vyměřen, měly by být přiměřeny velikosti dané organizace.³

Vzhledem k tomu, že jednotlivé odborové organizace by měly problém koordinovat svou činnost ve větším měřítku, sdružují se do větších odborových svazů a konfederací (například Českomoravská konfederace odborových svazů). I přesto, že je ČMKOS největší konfederací odborových svazů v ČR, přesný počet jí zastoupených zaměstnanců neznáme a můžeme jej pouze odhadovat na základě kusých informací z minulých let.

Dle vyjádření mluvčí ČMKOS z počátku roku 2018 bylo organizací zastupováno 310 tisíc zaměstnanců. (Čeperová a Kučera 2018) Z vyjádření předsedy konfederace Josefa Středuly na letošním sjezdu pak vyplývá, že mezi lety 2017 a 2021 přibylo dalších 239 odborových organizací

² Jednotlivci mohou nicméně zastupování odmítnout, či se v případě existence více organizací na pracovišti rozhodnout pro jiného zástupce.

³ Zajímavým příkladem z praxe je požadavek nejmenované organizace O.PO.RA z roku 2013, která po zaměstnavateli (Národním památkovém ústavu) požadovala plně vybavenou kancelář a úhradu veškerých nákladů spojených s jejím provozem. Organizace měla celkem 6 členů, 3 z nich byli bývalí zaměstnanci, 1 ve firmě nikdy nepracoval a 2 vedli se zaměstnavatelem soudní spor kvůli údajně neoprávněným výpovědím. Nejvyšší soud nakonec jejich požadavek zamítl jako nepřiměřený. (Neuvirt 2013)

a s nimi zhruba 55 tisíc zaměstnanců. (Klířová 2022) Z uvedených údajů lze tedy odhadnout, že v současné době zastupuje ČMKOS zhruba 365 tisíc zaměstnanců sdružených v 31 odborových svazech. Přesný počet zaměstnanců bohužel pravděpodobně nezjistíme, neboť odborové organizace nespádají mezi subjekty, které by musely dle zákona 106/1999 Sb. zajišťovat svobodný přístup k informacím.

Organizační struktura ČMKOS

Struktura Českomoravské konfederace odborových svazů je veskrze standardní pro podobný typ organizace a dělí se hierarchicky na 6 orgánů s různými funkcemi:

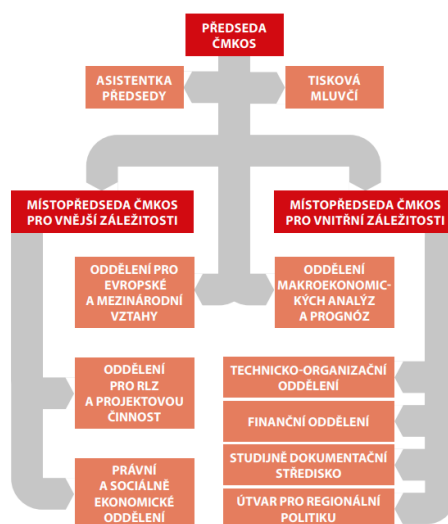
- 1. Sjezd ČMKOS**
Vrcholný orgán ČMKOS, schvaluje a projednává veškeré zprávy o činnosti konfederace, volí vedení a schvaluje program na další období.
- 2. Sněm ČMKOS**
Nejvyšší orgán v období mezi Sjezdy s podobnými, avšak omezenými pravomocemi jako Sjezd.
- 3. Rada ČMKOS**
Výkonný orgán konfederace řídící její činnost.
- 4. Vedení ČMKOS⁴**
Statutární orgán, zajišťuje plnění programu a předkládá zprávy o činnosti a hospodaření.
- 5. Revizní komise ČMKOS**
Interní auditor, kontroluje hospodaření s majetkem a dodržování rozpočtu ČMKOS.

⁴ Ve stanovách ČMKOS je mimo jiné uvedeno, že „Členství v orgánech ČMKOS je neslučitelné s členstvím ve statutárních orgánech obchodních společností a družstev, s výjimkou obchodních společností a družstev, jejichž akcionářem nebo společníkem jsou členské svazy ČMKOS nebo jejich organizační jednotky a s výjimkou členství ve statutárních orgánech bytových družstev nebo společenství vlastníků.“ Tuto podmínku nesplňuje ze současného vedení konfederace místopředseda JUDr. Vít Samek, který je jednatelem (statutárním orgánem) společnosti VMS consulting s.r.o. (IČO 26170663).

6. Regionální rady odborových svazů sdružených v ČMKOS (RROS)

Působí v příslušných krajích, jednají s krajskými orgány a zastupují místní členy ČMKOS.⁵

Obrázek 1: Organizační struktura ČMKOS



Zdroj: (ČMKOS 2020)

Zajímavé je též srovnání odborového hnutí v České republice a na Slovensku. Vzhledem k dlouhodobému společnému vývoji obou zemí, nalezneme odlišností mezi fungováním odborů jen velice málo. Ekvivalentem ČMKOS coby největší zastřešující organizace na Slovensku je KOZSR, tedy Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky. KOZSR je na Slovensku podobně jako ČMKOS v České republice součástí Tripartity, a má tedy přímý vliv na utváření hospodářské a sociální politiky státu. Tripartita je na Slovensku součástí Hospodárskej a sociálnej rady, která je poradním orgánem slovenské vlády.

Stejně jako v ČR jsou odborové organizace podporovány jako celek i na úrovni jednotlivých zaměstnanců. Příspěvky přijaté organizacemi jsou osvobozeny od daní z příjmu a zaměstnanci díky členství v organizaci požívají různých výhod, které jsou obyčejným zaměstnancům nedostupné. Financování KOZSR je pak méně transparentní než financování ČMKOS, a to zejména z toho důvodu, že poslední účetní závěrku zveřejnila slovenská konfederace v roce 2019

⁵ Plné znění a podrobný rozpis funkcí jednotlivých orgánů nalezneme ve stanovách konfederace zde: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=72656261&subjektId=737679&spis=322906>

a předtím v roce 2009. Víme tedy akorát, že je KOZSR financována z členských příspěvků, případně darů a dalších zdrojů, netušíme už ale nic o jejich výši.

3. Ekonomická struktura českých odborů – zdroje výnosů a nákladů

K analýze ČMKOS a jejích členských svazů využíváme veřejně dostupné dokumenty zveřejňované jednotlivými subjekty ve veřejném rejstříku, do kterého nahlížíme na portálu justice.cz. Vzhledem k právní povaze 31 členských odborových svazů, které díky výjimkám v českém právu nemusejí v rámci účetní závěrky dodávat výkazy zisků a ztrát⁶ se v této kapitole zaměříme primárně na jejich zastřešující orgán, tedy ČMKOS.

V tabulce 1 níže nalezneme výši nákladů a výnosů ČMKOS získanou z výkazů zisků a ztrát za roky 2016–2020 spolu s výsledky hospodaření za dané období.

Tabulka 1: Výnosy, náklady a výsledek hospodaření (VH) ČMKOS 2016–2020

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Výnosy	50 817 000 Kč	60 746 000 Kč	58 683 000 Kč	56 837 000 Kč	56 214 000 Kč
Náklady	47 056 000 Kč	55 355 000 Kč	56 880 000 Kč	52 684 000 Kč	49 962 000 Kč
VH	3 761 000 Kč	5 391 000 Kč	1 803 000 Kč	4 153 000 Kč	6 252 000 Kč

Zdroj: (ČMKOS 2016-2020), vlastní zpracování

Výnosy

Zdaleka největšími zdroji výnosů pro ČMKOS jsou poplatky od 31 členských odborových svazů. Členské příspěvky se dle stanov ČMKOS vypočítávají následovně: „Výše základního ročního členského příspěvku na člena odborového svazu [...] činí 0,422 % z průměrné hrubé měsíční mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v ČR⁷ podle údajů ČSÚ za předchozí kalendářní rok

⁶ Z 31 sdružených svazů má digitalizované výkazy zisků a ztrát k dispozici pouze 5 subjektů, ostatní v rámci účetních závěrek dodávají pouze rozvahy, případně nedodávají nic, ačkoliv zveřejňování účetních závěrek je pro odborové organizace povinné stejně jako pro ostatní podobné subjekty dle zákona o účetnictví 563/1991 Sb.

⁷ Dále jen PHMM.

publikovaných k 30. 6.“. (ČMKOS 1998) Z tabulky číslo 2 níže je patrné, že členské příspěvky a provozní dotace činily 90–97 % všech výnosů organizace.

Tabulka 2: Přijaté členské příspěvky a provozní dotace ČMKOS 2016–2020

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Členské příspěvky	28 623 000 Kč	28 357 000 Kč	28 931 000 Kč	30 719 000 Kč	32 718 000 Kč
Provozní dotace	20 083 000 Kč	26 088 000 Kč	27 470 000 Kč	23 780 000 Kč	22 038 000 Kč
Celkem % výnosů	96 %	90 %	96 %	96 %	97 %

Zdroj: (ČMKOS 2016-2020), vlastní zpracování

Členské příspěvky dostává ČMKOS každoročně ve dvou splátkách od členských odborových svazů. Analyzujeme-li však příspěvky, které konfederace obdržela za rok 2020, nalezneme zde určité nesrovnalosti.

Tabulka 3: Členské příspěvky dle svazů a zaměstnanců 2020

Rok	Přijaté příspěvky	Počet svazů	Příspěvky na 1 svaz	Počet zaměstnanců	Příspěvky na 1 zaměstnance
Členské příspěvky	32 718 000 Kč	31	1 055 419 Kč	365 000	89,64 Kč

Zdroj: (ČMKOS 2016-2020), vlastní zpracování

V případě, že zmíněné členské příspěvky pro rok 2020 přepočítáme na jednotlivé svazy, zjistíme, že v průměru zaplatí ČMKOS ročně okolo milionu korun. Pokud dále vycházíme z předpokladu, že ČMKOS zastupuje zhruba 365 tisíc zaměstnanců, zjistíme, že průměrně za každého z nich platí svazy cca 90 Kč. Dle údajů ČSÚ pro rok 2020 činila průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců 36 176 Kč. (ČSÚ 2022) Z toho nám vycházejí tři možné scénáře:

- Vydělíme-li průměrnou částku za jednoho zaměstnance (90 Kč) zmíněnou PHMM (36 176 Kč), zjistíme, že ČMKOS obdrží od jednotlivých svazů pouze 0,25 % PHMM, což neodpovídá hodnotě 0,422 % udávané ve stanovách.
- V případě, že členské poplatky ČMKOS činí skutečně 0,422 % PHMM, musela by při počtu 365 tisíc zaměstnanců získat až cca 55 722 000 Kč. To je ovšem o cca 23 milionů korun více než je uvedeno ve výkazu zisků a ztrát.
- Posledním možným vysvětlením je, že ČMKOS nezastupuje zmíněných 365 tisíc zaměstnanců. Po přepočítání s uvedenými parametry zjistíme, že by se jednalo spíše

o zhruba 214 tisíc zaměstnanců. Tento údaj ale neodpovídá prohlášením zástupců ČMKOS o velikosti jejich členské základny.

Uvedené výpočty jsou spíše ilustrační, jelikož neznáme přesný způsob, jakým ČMKOS poplatky pro jednotlivé členské svazy stanovuje, do kterých skupin svazy zařazuje dle CZ-NACE, ani jaké jsou reálné počty členů jednotlivých svazů. I za předpokladu, že došlo při výpočtu k určitému zkreslení způsobenému necelistvými daty nebo průměrováním, odchylky od udávaných hodnot⁸ jsou natolik významné, aby vzbuzovaly pochybnosti ohledně transparentnosti procesu vybírání členských poplatků.

Kromě samotné konfederace se nyní ještě krátce zaměříme na jednotlivé odborové svazy, jejichž financování je, vzhledem k absenci účetních závěrek u valné většiny z nich, absolutně netransparentní. V případě, že opět budeme počítat jen svazy, které jsou členy ČMKOS,⁹ máme opět k dispozici odhadem 365 000 zaměstnanců, kteří jim odvádějí členské poplatky. Ačkoliv se struktura a výše plateb mezi jednotlivými svazy liší,¹⁰ zpravidla se pohybuje okolo 1 % z čisté měsíční mzdy. Průměrná čistá měsíční mzda¹¹ činila v roce 2020¹² 25 754 Kč (Gola 2021). Jaká je tedy odhadovaná situace v jednotlivých svazech zjistíme z tabulky níže.

Tabulka 4: Členské příspěvky dle svazů a zaměstnanců 2020

Počet zaměstnanců	PČMM	1 % z PČMM	Příspěvky na 1 zaměstnance ročně	Celkový objem příspěvků
365 000	25 754 Kč	258 Kč	3 096 Kč	1 130 040 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Opět je na místě poznamenat, že se jedná o odhad, jelikož každý ze svazů má příspěvky nastaveny trochu jinak, část jeho členů je platí v nižší výši¹³ a že se jedná o výpočet z průměrných údajů. I přesto je na první pohled zřejmé, že odborové svazy disponují značnými

⁸ % PHMM / přijaté členské poplatky / udávaný počet zastupovaných zaměstnanců

⁹ Již zmíněných 31 svazů.

¹⁰ Viz stanovы jednotlivých svazů ve veřejném rejstříku, dostupném na justice.cz.

¹¹ Dále jen PČMM

¹² Pro konzistenci používáme stejné období jako v případě ostatních výpočtů ve studii.

¹³ V případě, že se jedná například o starobní důchodce.

rozpočty, které jsou ale z důvodů, jež byly uvedeny výše, naprosto netransparentní a stát nad nimi nemá prakticky žádnou kontrolu.

Náklady

Z výše uvedených přehledů vyplývá, že minimálně v posledních pěti zdokumentovaných letech skončila ČMKOS v zisku, dodržuje rozpočty stanovené na jednotlivých Sjezdech a celkově s prostředky nakládá s péčí řádného hospodáře. Jak již bylo zmíněno v kapitole zabývající se právní strukturou českých odborů, je na místě ovšem připomenout, že hlavní zdroj financování činnosti ČMKOS, tedy členské příspěvky, je oproštěn od daňového břemena. V případě, že by byly příspěvky zatíženy daní, byla by konfederace nucena k určitému uskromnění. Jak by tato hypotetická situace vypadala, nám ukazuje tabulka 3 níže.¹⁴

Tabulka 5: Výsledek hospodaření ČMKOS při hypotetickém zatížení daní z příjmu (Kč)

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Výnosy	50 817 000	60 746 000	58 683 000	56 837 000	56 214 000
Členské příspěvky	28 623 000	28 357 000	28 931 000	30 719 000	32 718 000
Náklady	47 056 000	55 355 000	56 880 000	52 684 000	49 962 000
Daň z příjmu (příspěvky)	5 438 370 Kč	5 387 830 Kč	5 496 890 Kč	5 836 610 Kč	6 216 420 Kč
Nové náklady	52 494 370	60 742 830	62 376 890	58 520 610	56 178 420
VH	- 1 677 370	3 170	- 3 693 890	- 1 683 610	35 580

Zdroj: (ČMKOS 2016-2020), vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky je patrné, že v případě zrušení daňové výjimky by ČMKOS odevzdala během sledovaného období do státního rozpočtu celkem 28 376 120 Kč.¹⁵ Vzhledem ke zvýšeným nákladům by však za celé sledované období realizovala ztrátu v hodnotě 7 016 120 Kč.

Zaměříme-li se na účel vynaložených nákladů, zjistíme, že největšími položkami v rozpočtu ČMKOS jsou pracovní projekty, osobní náklady jejích zaměstnanců a služby třetích stran. Údaje nalezneme v následujících tabulkách.

¹⁴ Situace je uvedena v případě stejných nákladů, ale nižších výnosů způsobených zatížením daní. V realitě by pravděpodobně došlo ke snížení nákladů ze strany ČMKOS a ztráta by tudíž byla nižší.

¹⁵ Za jinak nezměněných podmínek.

Tabulka 6: Počet full-time equivalent (FTE) úvazků a celkové osobní náklady ČMKOS

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Kmenových FTE	38	38	40	37	37
Kmenových + projektových FTE	108	115	97 ¹⁶	102	90
Mzdy (Kč)	23 438 000	24 895 000	26 812 000	24 299 000	24 763 000
Osobní náklady celkem (Kč)	30 685 000	32 661 000	35 218 000	32 289 000	32 784 000

Zdroj: (ČMKOS 2016-2020), vlastní zpracování

ČMKOS měla ve sledovaném období průměrně 102 přepočtených zaměstnanců, z toho 38 přepočtených kmenových zaměstnanců a zbytek pracujících na projektech, které konfederace provozuje.

Tabulka 7: Náklady na projekty ČMKOS 2016–2020

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Náklady na projekty	22 701 304 Kč	28 936 924 Kč	30 040 586 Kč	24 282 498 Kč	23 081 724 Kč

Zdroj: (ČMKOS 2016-2020), vlastní zpracování

Kromě různých menších projektů se ČMKOS věnuje zejména dvěma hlavními typům projektů a to:

- a) Projekty Evropského sociálního fondu (ESF)
 - o Projekty, které jsou částečně nebo zcela financovány evropskými fondy
 - o Jejich cílem je investovat do lidského kapitálu, zlepšovat uplatnitelnost pracovníků a celkově kultivovat pracovní prostředí.
- b) Činnosti dle § 320a zákoníku práce
 - o Jedná se o činnosti podporující jednání o hospodářských, pracovních, mzdových nebo sociálních zájmech pracujících. Tyto činnosti jsou na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody hrazeny státem.

Projekty ČMKOS jsou tedy z většiny financovány z EU nebo českým státním rozpočtem. Zdroje, které jsou k tomuto určeny, nalezneme v tabulce 2 pod provozními dotacemi. Ačkoliv nikdo nezpochybňuje hlavní cíl odborových organizací, tedy zastupování zájmů zaměstnanců a zlepšování jejich pracovních podmínek, je v současné hospodářské situaci na místě debata,

¹⁶ Ve výroční zprávě 2019 je chyba, je v ní uveden špatný počet zaměstnanců (137), zatímco ve výroční zprávě 2018 je uveden počet zaměstnanců 97.

zda není toto dvojí zvýhodňování nadbytečné a zdali daňoví poplatníci skutečně dostávají to, za co každoročně platí. V případě odbourání daňových výjimek by odborové svazy i nadále mohly získávat zdroje z evropských fondů, zároveň by ale byly tlačeny k větší efektivitě svého hospodaření a snaze získávat do svých řad další zaměstnance.

Tabulka 8: Výdaje na služby ČMKOS 2016–2020

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Cestovné	2 003 000 Kč	2 573 000 Kč	3 064 000 Kč	2 065 000 Kč	337 000 Kč
Ostatní služby	9 105 000 Kč	8 926 000 Kč	11 932 000 Kč	9 721 000 Kč	9 747 000 Kč
Služby celkem	11 579 000 Kč	11 988 000 Kč	15 373 000 Kč	12 361 000 Kč	10 659 000 Kč

Zdroj: (ČMKOS 2016-2020), vlastní zpracování

Třetí největší položkou v nákladech ČMKOS jsou výdaje na služby, které se v letech 2016–2020 pohybovaly zhruba mezi 10,7 a 15,4 miliony korun. Největší část služeb je v rámci výkazů zisků a ztrát zaúčtována pod položkou ostatní služby, kam se zpravidla účtují náklady jako nájemné, parkovné atd. Vzhledem k tomu, že měla v těchto letech ČMKOS pronajato například své sídlo v Domě Radost¹⁷ na pražském Žižkově, je logické, že právě tato položka byla v nákladech na služby nejvyšší. Druhým největším nákladem jsou pak výdaje na cestovné. Ani tento výdaj nelze rozporovat, neboť pro ČMKOS je osobní jednání s domácími i mezinárodními partnery jedním z prostředků, kterými může dosahovat svých stanovených cílů. Mezi lety 2019 a 2020 zde můžeme sledovat více než 80% pokles výdajů, který reflektuje propuknutí pandemie onemocnění Covid-19 a s tím související restrikce.

¹⁷ Do roku 2019 Dům odborových svazů.

4. Závěr

České odbory a s nimi Českomoravská konfederace odborových svazů fungují v České republice dlouhodobě jako jeden z pilířů určujících hospodářskou a sociální politiku státu. ČMKOS samotná zastupuje odhadem 365 000 zaměstnanců a její vliv v posledních letech po dlouhodobém útlumu opět roste. Tento růst je kombinací několika faktorů – marketingových kampaní jako je „Konec levné práce“, nezpochybnitelného charismatu jejího současného předsedy a prezidentského kandidáta Josefa Středuly nebo výhodám, kterých se odborům dostává ze strany státu.

Díky bohaté provázanosti s historií českého a československého státu a velké vyjednávací síle se v českém prostředí těší odbory mnoha výhodám plynoucím z benevolentní legislativy. Kromě ochrany odborových buněk v jednotlivých podnicích se jedná zejména o osvobození od daně z příjmu pro odborové svazy, dotování jejich aktivit z českého i evropského rozpočtu a uplatnitelnost členských příspěvků pro snížení daňového základu zaměstnanců.

Po analýze dostupných výročních zpráv z období 2016–2020 dochází studie k několika závěrům:

- U vybírání členských příspěvků od jednotlivých odborových svazů ze strany ČMKOS vyplývají z přehledu výročních zpráv tři možné scénáře:
 1. ČMKOS nedodržuje vlastní stanovy a nevybírá příspěvky v hodnotě, která je ve stanovách udávána.
 2. ČMKOS vybírá více, než je uvedeno ve výročních zprávách a v účetnictví konfederace.
 3. ČMKOS nezastupuje tolik zaměstnanců, kolik veřejně udává.

Doporučení: Konfederace by měla transparentně zveřejnit, jakou částku vybírá od jednotlivých svazů a kolik zaměstnanců skutečně zastupuje. I anonymizovaná data by pomohla zvýšit transparentnost jejího financování a vyvrátila by jakékoliv podezření.

- Místopředseda ČMKOS působí jako statutární orgán obchodní společnosti, která nemá přímé napojení na ČMKOS, což zakazují stanovy konfederace.

Doporučení: Vysvětlit napojení člena vedení na obchodní společnost. Případně vyvodit osobní odpovědnosti v podobě vzdání se mandátu v ČMKOS nebo pozice ve zmíněné obchodní společnosti.

- Odborové svazy a s nimi i ČMKOS jsou z hlediska veřejných financí zvýhodněny na příjmové i výdajové straně.

Doporučení: Revize daňových výjimek a rozpočtových dotací ze strany státu.

- Vzhledem ke kandidatuře Josefa Středuly na prezidenta České republiky, by měl být tlak na transparentnost fungování ČMKOS vyvíjen i z jeho strany. Právní a ekonomické nesrovnalosti zjištěné touto studií totiž mohou jeho kandidaturu a sebezprezentaci poškodovat.

Doporučení: Zvýšit transparentnost veškerého fungování ČMKOS. Zajistit veřejnosti více podrobností o jednotlivých položkách účetní závěrky i zpětně a nad rámec zákonem stanoveného rozsahu.

Odborové organizace dělají nejen v České republice záslužnou práci a pomáhají narovnat vztah asymetrický vztah mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. V době hospodářského a geopolitického napětí by měly také být lidem obyčejných lidí ve vztahu ke státu. Aby se jim ale staly, měly by se v první řadě zaměřit na transparentnost svého fungování a financování.

5. Reference

- Čeperová, Klára, a Petr Kučera. *Obrat po letech: Odborářů v Česku přibývá, nově jsou i v Amazonu nebo H&M*. 14. únor 2018. <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/obrat-po-letech-odboraru-v-cesku-pribyva-nove-jsou-i-v-amazo/r~6b9godb410e91e8ac3d0cc47ab5f12/>.
- ČMKOS. *Výkazy zisků a ztrát ČMKOS 2016–2020*. 2016–2020. <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=737679>.
- . *Výroční zpráva 2020*. 31. prosinec 2020. <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=68098470&subjektId=737679&spis=322906>.
- . *Zakladatelské dokumenty (upraveno a doplněno 29. 4. 2022)*. 15. květen 1998. <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=72656261&subjektId=737679&spis=322906>.
- ČSÚ. *Průměrný evidenční počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy (přepočtené osoby)*. 7. září 2022. https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=3449&katalog=30852&pvo=MZDDg17&pvo=MZDDg17&evo=v255_!_MZDD-NACE_1&c=v3~8__RP2021#w=.
- Gola, Petr. *Průměrná čistá mzda stoupla téměř o 5 tisíc*. 17. září 2021. <https://www.finance.cz/538688-srovnani-prumerne-ciste-mzdy-mezirocne/#2>.
- ITUC. *GLOBAL RIGHTS INDEX*. Brusel: International Trade Union Confederation, 2020.
- Klírová, Marie. *VIII. sjezd ČMKOS*. 29. duben 2022. <https://www.zdravotnickeodbory.cz/viii-sjezd-cmkos/>.
- Neuvirt, Tomáš. *Limity povinnosti zaměstnavatele vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti*. 1. březen 2013. <https://www.epravo.cz/top/clanky/limity-povinnosti-zamestnavatele-vytvorit-zastupcum-zamestnancu-podminky-pro-radny-vykon-jejich-cinnosti-89534.html>.