

Rozvoj a posilování spolupráce mezi
zaměstnavateli a zaměstnanci, podpora
kolektivního vyjednávání, řešení témat.

Sociální dialog:
Základní východiska

Praha, 5. června 2019

Jaroslav Stránský
jaroslav.stransky@law.muni.cz

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání

- Za sociální dialog považujeme jakékoli jednání sociálních partnerů, které souvisí s výkonem závislé práce zaměstnanců pro zaměstnavatele.
- Sociální partneři:
 - zaměstnavatel,
 - zástupce zaměstnanců.
- Kolektivní vyjednávání je speciální formou sociálního dialogu. Jde o formalizované, právem upravené jednání za účelem uzavření kolektivní smlouvy.

Sociální dialog a zástupci zaměstnanců

- V rámci sociálního dialogu jsou zaměstnanci zastoupeni některým ze zástupců zaměstnanců:
 - odborová organizace,
 - rada zaměstnanců,
 - zástupce pro BOZP.
- Zástupce zaměstnanců projevuje vůli za zaměstnance (jedná za ně).
- Neorganizovaná skupina zaměstnanců může projevovat vůli a vést dialog.

Sociální dialog a zástupci zaměstnanců

- Existence zástupce zaměstnanců u zaměstnavatele je podmínkou rozvoje sociálního dialogu.
- I když u zaměstnavatele zástupce zaměstnanců nepůsobí, má zaměstnavatel vůči zaměstnancům povinnosti kolektivní povahy (informování a projednávání).
- I tato komunikace je formou sociálního dialogu (v širším smyslu).

Principy sociálního dialogu

- Vyjednávat lze vždy a o všem
- Neformálnost
- Rovnost stran
- Autonomie
- Zvládání konfliktu a kooperace
- Smluvní svoboda
- Participace zaměstnanců
- Zvláštní způsob řešení sporů
- Možnost legálního nátlaku
- Win-win

Právo na umožnění činnosti

- Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnancům podmínky pro řádný výkon jejich činnosti.
- Zaměstnavatel je zejména povinen poskytovat místnosti s nezbytným vybavením, hradit náklady na údržbu a technický provoz a potřebné podklady.
- Zaměstnavatel je povinen plnit uvedené povinnosti podle svých provozních možností a v přiměřeném rozsahu (přiměřenost se posuzuje zejména ve vztahu k velikosti a síle hospodářského zázemí).

Oprávnění zástupců zaměstnanců

- V souvislosti s uplatňováním oprávnění zástupců zaměstnanců vůči zaměstnavateli se hovoří o spoluúčasti zaměstnanců.
- Zástupci zaměstnanců mohou uplatnit právo na:
 - informování,
 - projednání,
 - spolurozhodování,
 - kolektivní vyjednávání,
 - kontrolu.
- Zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů se mohou podílet na tvorbě právních předpisů.

Oprávnění zástupců zaměstnanců

- Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj zástupce zaměstnanců (§ 276 odst. 1 věta druhá zákoníku práce).
- Pokud u zaměstnavatele působí zástupce zaměstnanců, působí při informování a projednávání jako prostředník mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.
- Zástupce zaměstnanců je povinen distribuovat informace, které získal od zaměstnavatele, mezi jednotlivé zaměstnance (jinak by to musel dělat sám zaměstnavatel).

Informování a projednání

- Právní úprava vychází ze směrnice 2002/14/EC.
- Cíle úpravy informování a projednávání:
 - zvýšení ochrany práv zaměstnanců prostřednictvím získání důležitých informací,
 - zvýšení konkurenceschopnosti a přizpůsobivosti zaměstnavatelů.
- Zapojování zaměstnanců v podobě informování a projednávání má prospívat zaměstnancům i samotnému zaměstnavateli.
- Předávání a sdílení informací je nezbytnou podmínkou rozvoje sociálního dialogu.
- Povinnosti v oblasti informování a projednávání nemusí zaměstnavatel plnit, pokud má méně než 10 zaměstnanců.

Informování a projednání

- § 278 odst. 2 zákoníku práce:

*Informováním se rozumí **poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.***

- § 278 odst. 3 zákoníku práce:

*Projednáním se rozumí **jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání **právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.*****

Informování a projednání

- Základní obsah informování a projednávání: § 279 a 280 zákoníku práce.
- Zvýšený rozsah informování a projednávání platí pro odborové organizace (§ 287 zákoníku práce).
- Zaměstnavatel musí s odborovou organizací projednávat i některé záležitosti týkající se jednotlivých zaměstnanců (např. výpověď, náhrada škody).
- Rozsah informování a projednávání může být rozšířen, případně konkretizován.

Informování a projednání

- Strany sociálního dialogu si mohou nastavit pravidla pro průběh informování a projednávání.
- Stanovení takových pravidel může zjednodušit proces spoluúčasti a minimalizovat případné spory.
- Konkrétně lze sjednat:
 - způsob předávání informací (email, osobní schůzka, kombinace obojího),
 - způsob předání stanoviska (vyjádření) zástupce zaměstnanců,
 - termíny pro předávání podkladů a stanovisek,
 - postup pro případ, kdy nebude dosaženo shody.

Právo na spolurozhodování

- Zaměstnavatel může učinit určité rozhodnutí nebo právně jednat jen se souhlasem zástupce zaměstnanců.
- V některých případech jde o podmínku platnosti právního jednání.
- Příklady práva na spolurozhodování:
 - vážné důvody pro opakování pracovních poměrů na dobu určitou (§ 39 odst. 4 zákoníku práce),
 - rozvázání pracovního poměru odborového funkcionáře (§ 61 zákoníku práce),
 - prodloužení vyrovnávacího období až na 52 týdnů [§ 78 odst. 1 písm. m), § 85 odst. 4, § 93 odst. 4 zákoníku práce],
 - zavedení konta pracovní doby (§ 86 odst. 1 zákoníku práce),
 - organizování prověrek BOZP (§ 108 odst. 5 zákoníku práce),
 - částečná nezaměstnanost (§ 209 odst. 2 zákoníku práce),
 - rozvrh čerpání dovolené (§ 217 odst. 1 zákoníku práce),
 - hromadné čerpání dovolené (§ 220 zákoníku práce),
 - vydání pracovního řádu (§ 306 odst. 4 zákoníku práce).

Kolektivní vyjednávání

- Právo kolektivně vyjednávat mají pouze odborové organizace.
- Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance zaměstnavatele.
- Působí-li u zaměstnavatele několik odborových organizací (tzv. odborová pluralita), jednají všechny společně a ve vzájemné shodě.
- Všechny odborové organizace se musí shodnout na společných krocích (návrh na uzavření kolektivní smlouvy, protinávrrhy k návrhům zaměstnavatele atd.).