

**Společným postupem sociálních partnerů k řešení klíčových témat
v odvětvích**

Klíčová aktivita č. 06

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

Platforma: Kultura

Sociální dialog v institucích, v nichž nepůsobí zástupci zaměstnanců

Sociální dialog v širším smyslu

Praha, červen 2021



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Sociální dialog v institucích, v nichž nepůsobí zástupci zaměstnanců

Sociální dialog v širším smyslu

Za sociální dialog považujeme jakékoli jednání sociálních partnerů, které souvisí s výkonem závislé práce zaměstnanců pro zaměstnavatele.

Existence a podoba sociálního dialogu může významně ovlivňovat a někdy i určovat charakter vzájemných vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

Úkolem sociálního dialogu je udržovat sociální smír a upravovat podmínky výkonu práce mezi dvěma stranami, které mohou mít odlišné a někdy až protichůdné zájmy.

Sociální dialog může mít několik podob, forem:

- v užším smyslu = kolektivní vyjednávání (formalizovaná forma sociálního dialogu vedoucí k uzavření kolektivní smlouvy)
- v širším smyslu = jakákoli komunikace mezi zaměstnavatelem a zástupcem zaměstnanců
- v nejširším smyslu = plnění povinností hromadné povahy zaměstnavatelem vůči samotným zaměstnancům.

Sociální dialog v nejširším smyslu má oporu i v zákoníku práce – klíčovou povinností zaměstnavatele vůči samotným zaměstnancům je povinnost informování a projednání upravená v § 279 a v § 280.

Informování a projednání: právo zaměstnanců – povinnost zaměstnavatele

Všichni zaměstnanci, tj. jak zaměstnanci v pracovním poměru, tak zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mají právo na informace a projednání.

Povinnost informování a projednání ukládá zákoník práce zaměstnavateli v § 276 odst. 1:

„Zaměstnanci v základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3¹ mají právo na informace a projednání.“

„Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci...“

¹ Zákoník práce § 3: „... Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.“

Co se rozumí „informováním“ a „projednáním“

Obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci stanoví (v Evropském společenství) směrnice 2002/14/ES. V souladu s ní pak zákoník práce definuje pojmy „informování“ a „projednání“ následujícím způsobem:

Informování

§ 278 odst. 2

„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.“

Projednání

§ 278 odst. 3

„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.“

O čem je zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat

Zákoník práce v § 279 uvádí uzavřený výčet skutečností, o nichž je zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat:

§ 279 odst. 1

„Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o

- a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,*
- b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,*
- c) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,*
- d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,*
- e) záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280,*
- f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,*
- g) nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,*

- h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem²,*
- i) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5.*

Výše uvedené povinnosti se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců (viz § 279 odst. 2 zákoníku práce). Povinnost informování o záležitostech zejména převodů podniků a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci však zůstává zachována pro všechny zaměstnavatele bez ohledu na počet zaměstnanců.

Výslovně je v zákoníku práce (v § 279 odst. 3) upravena zvláštní povinnost zaměstnavatele (jako uživatele) informovat zaměstnance, které mu na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance poskytla agentura práce, o nabídce volných pracovních míst:

§ 279 odst. 3

„Uživatel (§ 307a) je rovněž povinen informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst.“

Co je zaměstnavatel povinen se zaměstnanci projednat

Uzavřený výčet skutečností, které je zaměstnavatel povinen se zaměstnanci projednat, obsahuje § 280 zákoníku práce:

§ 280 odst. 1

„Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat

- a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,*
- b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62,*
- c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,*
- d) převod podle § 338 až 342,*
- e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem (viz poznámka č. 2)*
- f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5.*

Povinnosti uvedené pod písm. a) až c) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

² Zákon č. 309/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb.

Tvorba a čerpání FKSP jako součást sociálního dialogu

Zákonnou povinnost tvořit fond kulturních a sociálních potřeb mají organizační složky státu, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky, státní podniky a školské právnické osoby.

Nakládání s fondem kulturních a sociálních potřeb upravuje vyhláška Ministerstva financí č. 114/2002, o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

Pravidla pro čerpání fondu – vnitřní předpis

Ustanovení § 3 odst. 1 vyhlášky ukládá zaměstnavateli povinnost stanovit způsob čerpání fondu, jinak řečeno tedy povinnost vydat vnitřní předpis, ve kterém stanoví:

- která z plnění a činností uvedených v § 4 až § 14a vyhlášky bude poskytovat
- okruh osob, kterým je dané plnění určeno
- výše příspěvku z fondu
- a další podmínky, při jejichž splnění vzniká (stanovenému okruhu osob) na dané plnění z fondu právo.

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, má zaměstnavatel povinnost spolurozhodovat o způsobu čerpání a o rozpočtu fondu s odborovou organizací (dle § 225 zákoníku práce).

V organizacích, kde nepůsobí odborová organizace, rozhoduje o pravidlech čerpání fondu a rozpočtu na příslušný kalendářní rok zaměstnavatel samostatně.

Vzhledem k tomu, že pravidla pro čerpání fondu jsou vnitřním předpisem, je zaměstnavatel povinen v souladu s § 305 odst. 4 zákoníku práce seznámit s nimi i s jejich změnami všechny zaměstnance.

Sociální dialog – naplnění poslání fondu kulturních a sociálních potřeb

Systém poskytování příspěvku z fondu musí být postaven tak, aby bez výhrad naplňoval základní poslání fondu, jak je definují rozpočtová pravidla a vyhláška o FKSP:

„Fond kulturních a sociálních potřeb je určen k zabezpečování kulturních a sociálních potřeb zaměstnanců, důchodců - bývalých zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků“.

Z uvedené definice je zřejmé, že pro efektivní naplňování tohoto základního poslání fondu je pro zaměstnavatele „výhodné“ kulturní a sociální potřeby svých zaměstnanců znát – tj. učinit z nich předmět sociálního dialogu. Nejen tedy splnit vůči zaměstnancům informační povinnost ale dát jim i možnost způsob využití fondu a výši jednotlivých položek ročních rozpočtů ovlivnit.

BOZP – významná součást sociálního dialogu

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance a projednat s nimi bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem (viz poznámka č. 2) – viz § 279 odst. 1 a § 280 odst. 1.

Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci garantuje § 108 zákoníku práce:

§ 108 odst. 1

„Zaměstnanci nesmějí být zbaveni práva účastnit se na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“

Povinnosti zaměstnavatel vůči zaměstnancům v oblasti BOZP

Odst. 2 a 3 § 108 pak specifikují povinnosti v oblasti BOZP, které je zaměstnavatel povinen plnit nejen vůči zástupcům zaměstnanců, ale i přímo vůči zaměstnancům v případě, že u zaměstnavatele žádný zástupce zaměstnanců nepůsobí:

§ 108 odst. 2

„Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo přímo zaměstnancům umožnit:

- a) účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání,*
- b) vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit,*
- c) projednat*
 - 1. podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,*
 - 2. vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, výkon prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií podle zvláštního právního předpisu³,*
 - 3. organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,*
 - 4. určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci⁴.*

³ § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů ve znění pozdějších předpisů.

⁴ Zákon č. 309/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb.

§ 108 odst. 3

„Zaměstnavatel je dále povinen odborovou organizací a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přímo zaměstnance informovat o

- a) zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,
- b) výběru a poskytování pracovnělékařských služeb,
- c) určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (viz poznámka 4.),
- d) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.“

Povinnosti zaměstnanců v oblasti BOZP

Zákoník práce ukládá v oblasti BOZP povinnosti i zaměstnancům a jejich zástupcům:

§ 108 odst. 4

„Odborová organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo zaměstnanci jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci⁵ tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů.“

Oblasti a součásti sociálního dialogu, které nepředpokládá zákoník práce

Sociální dialog nemusí být nutně založen jen na plnění povinností uložených zaměstnavateli zákoníkem práce případně jinými právními předpisy. Lze-li za jeden z úkolů sociálního dialogu považovat nastavení (úpravu) podmínek výkonu práce mezi dvěma stranami (zaměstnavateli a zaměstnanci), mohou významnou součástí sociálního dialogu představovat benefity nad rámec zákoníku práce. Poskytování takovýchto benefitů není vázáno na působení odborové organizace u zaměstnavatele a na kolektivní vyjednávání – nemusí tedy být sjednáno výhradně v kolektivní smlouvě. Benefity nad rámec zákoníku práce mohou zaměstnavatelé poskytovat zaměstnancům jednostranně na základě vnitřního předpisu. Poskytování benefitů přitom nemusí nutně znamenat pro zaměstnavatele finanční náklad.

Jako příklady benefitů nad rámec zákona lze uvést např.:

- tzv. indispoziční volno
- odstupné nad rámec zákoníku práce
- náhradní volno za dobu strávenou na pracovní cestě dopravou

⁵ § 9 zákona č. 309/2006 Sb.

- přestávka v práci na oddech a jídlo delší než 30 minut
- započtení doby nezbytně nutné k provedení očisty do doby pracovní
- poskytnutí pracovního volna (bez náhrady mzdy/platu, s náhradou mzdy/platu) nad rámec stanovený nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (např. doprovod „prvňáčka“ do školy při zahájení školního roku)
- poskytnutí vyšší náhrady mzdy/platu (např. 80 % průměrného výdělku) při přerušení práce způsobeném nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí (viz § 207 písm. b) zákoníku práce
- další možné benefity lze doplňovat podle individuálních možností zaměstnavatele: např. zlevněný nákup produktů vyráběných/vydávaných nákladem instituce, poskytování volných vstupů na akce instituce pro rodinné příslušníky apod.
- ad.

„V případě, že zákoník práce umožňuje všem zaměstnavatelům přiznat zaměstnancům určitá práva nad rámec zákona, pak takové ustanovení zákoníku práce platí i pro organizační složky státu a státní příspěvkové organizace. Pokud uvedení zaměstnavatelé takového ustanovení využijí, pak mohou vynakládat i příslušné finanční prostředky, které souvisejí se zvýšenými právy zaměstnavatelů“ (citace ze stanoviska odboru státního rozpočtu Ministerstva financí ze dne 5. 2. 2009, čj. 11/16 624/2009-14).

„Zákoník práce umožňuje všem zaměstnavatelům přiznat svým zaměstnancům určitá práva nad rámec zákona. Pokud zaměstnavatelé, kterými jsou územní samosprávné celky nebo jimi zřízené příspěvkové organizace, toto ustanovení využijí, mohou vynakládat finanční prostředky, které s těmito zvýšenými právy zaměstnanců souvisejí. U územního samosprávného celku se jedná o výdaj z jeho rozpočtu, příspěvková organizace zřízená územním samosprávným celkem vynakládá tyto finanční prostředky z nákladů na svou hlavní činnost“ (citace ze stanoviska odboru financování územních rozpočtů a programové financování Ministerstva financí ze dne 20. 2. 2009, čj. 12/17 198/2009 – 124).

Poskytování benefitů nemusí nutně pro zaměstnavatele znamenat finanční náklad.

Způsoby informování a projednání

- celopodnikové porady
- porady jednotlivých organizačních útvarů
- e-maily
- elektronické nástěnky (intranet apod.)
- klasické nástěnky (s listinnými dokumenty)
- elektronická konference
- osobní jednání