

PRACOVNÍ PRÁVO

Martin Štěřba

CO DNES?

- Odbory
- Právní úprava zaměstnanosti

ODBORY A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

ZÁKLADNÍ POJMY

Odborová organizace:

- Sdružení zaměstnanců založené s cílem prosazovat jejich pracovní, hospodářské, politické, sociální a jiné zájmy.

Odborové svazy:

- Sdružení obdobně zaměřených odborových organizací.

Konference:

- Odborná centrála odborové organizace.

Tripartita:

- Společný orgán představitelů vlády, podnikatelů a odborů.

RELEVANTNÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Občanský zákoník:
 - Upravuje otázky vzniku odborové organizace.
- Zákoník práce:
 - působnost odborové organizace,
 - oprávnění vůči zaměstnavateli,
 - informační povinnost,
 - skutečnosti, s nimiž musí odborová organizace.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání („Zákon o kolektivním vyjednávání“):
 - Kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli.

PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE (1/2)

- Odborová organizace („Organizace“) působí u zaměstnavatele a má právo jednat pokud:
 - je k tomu oprávněna podle stanov; a
 - nejméně 3 její členové jsou u zaměstnavatele zaměstnáni v pracovním poměru („Podmínky“).
- Oprávnění organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámí, že splňuje Podmínky.

PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE (2/2)

- Přestane-li organizace splňovat Podmínky je povinna tuto skutečnost zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.
- Stanovy musí dále organizaci opravňovat ke kolektivnímu vyjednávání a uzavírání kolektivní smlouvy.
- Odborová organizace nemá povinnost informovat, kdo je jejím členem.
- Stanovy odborové organizace mohou a nemusí být přístupné dálkovým způsobem (případně lze požadovat pouze prokázání oprávnění jednat u zaměstnavatele).

SOUHLAS ODBOROVÉ ORGANIZACE

- Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace (srov. k tomu § 61 odst. 2 Zákoníku práce).
- Pracovní řád (srov. k tomu § 306 odst. 4 Zákoníku práce).
- Písemný rozvrh čerpání dovolené (srov. k tomu § 217 odst. 1 Zákoníku práce).

PROJEDNÁNÍ S ODBOROVOU ORGANIZACÍ (1/2)

- Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.
- Zaměstnavatel musí zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem tak, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel toto stanovisko mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření
- odborová organizace má právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

PROJEKČNÍ S ODBOROVOU ORGANIZACÍ (2/2)

- Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru nečlena orgánu odborové organizace (srov. k tomu § 61 odst. 2 Zákoníku práce).
- Převedení zaměstnance na jinou práci (srov. k tomu § 46 Zákoníku práce).
- Hromadné opatření týkající se pracovní doby (srov. k tomu § 99 Zákoníku práce).
- Ostatní případy projednací povinnosti.

INFORMOVÁNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE (1/4)

- Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmou stanovisko.
- Zaměstnavatel musí zajistit informování v dostatečném předstihu a vhodným způsobem tak, aby odborová organizace mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opáření.

INFORMOVÁNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE (2/4)

Zaměstnavatel je povinen odborovou organizací informovat o následujících skutečnostech:

- vývoji mezd, průměrné mzdy a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak;
- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji;
- činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních;
- 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;

INFORMOVÁNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE (3/4)

- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách;
- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace;
- nabídce 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;
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném zákonem;
- převodu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (tzv. automatický převod zaměstnanců)

INFORMOVÁNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE (4/4)

- záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5 Zákoníku práce;
- nově vzniklých pracovních poměrech ve lhůtách dohodnutých s odborovou organizací;
- ostatních případech rozvázání pracovního poměru (tj. jiných než výpovědí nebo na základě okamžitého zrušení pracovního poměru);
- o rizicích a přijatých opatřeních, které získal od jiných zaměstnavatelů, plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů.

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

- Upraveno v zákoně o Kolektivním vyjednávání.
- Proces jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.
- Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně (obvykle odborová organizace předkládá návrh zaměstnavateli).

KOLEKTIVNÍ SPOR

Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ve lhůtě 60 kalendářních dnů od předložení písemného návrhu na její uzavření (tj. úplně prvního návrhu na uzavření smlouvy) → vzniká kolektivní spor → spor je řešen pomocí zprostředkovatele.

- První fáze sporu – řízení před zprostředkovatelem.
- Druhá fáze sporu – opětovné řízení před zprostředkovatelem.
- Třetí fáze sporu – řízení před rozhodcem.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

(1/4)

- Je možné ji uzavřít pouze mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.
- Musí být uzavřena písemně a podpisy stran musí být na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží.
- Může obsahovat práva (nikoli povinnosti!) zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, nebo práva a povinnosti zaměstnavatele nebo odborové organizace.
- K ujednáním, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená Zákoníkem práce se nepřihlíží.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

(2/4)

- Kolektivní smlouva podniková x kolektivní smlouva vyššího stupně.
- Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejdou odborově organizováni.
- Působí-li více odborových organizací u zaměstnavatele, je povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi (odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak).

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

(3/4)

Zaměstnanec má právo:

- předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě;
- být informován o průběhu vyjednávání.

A dále:

- Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

(4/4)

- Uzavírá se na dobu určitou, nebo neurčitou.
- Je možné ji písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti.
- Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.
- Smluvní strany jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.
- Smluvní strany jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

PRÁVO NA STÁVKU (1/5)

- Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušování práce zaměstnanci.
- Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávka.
- Stávku není možné zakázat.
- Solidární stávkou se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy.

PRÁVO NA STÁVKU (2/5)

- Za účastníka stávky se po celou dobu jejího trvání považuje zaměstnanec, který s ní souhlasil; zaměstnanec, který se ke stávce připojil, se za jejího účastníka považuje ode dne připojení se ke stávce.
- Vyhláší ji a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, jestliže se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele.

PRÁVO NA STÁVKU (3/5)

- Odborová organizace musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 3 pracovní dny předem:
 - kdy bude stávka zahájena;
 - důvody a cíle stávky;
 - počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu
- Zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky, ani nesmí být donucován k účasti na stávce.

PRÁVO NA STÁVKU (4/5)

- Odborová organizace musí umožňovat přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště zaměstnavatele a nesmí bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na toto pracoviště a odchodu z něho nebo jim vyhrožovat jakoukoliv újmou.
- V době účasti na stávce nepřísluší účastníku stávky mzda ani náhrada mzdy.

PRÁVO NA STÁVKU (5/5)

- Účast na stávce v době před právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se posuzuje jako omluvená nepřítomnost v zaměstnání.
- Zaměstnanci, který není účastníkem stávky, umožní zaměstnavatel výkon práce; pokud tento zaměstnanec nemůže v důsledku stávky konat práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku

NEZÁKONNOST STÁVKY (1/3)

- Pokud stávce nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (to neplatí v případě solidární stávky).
- Která byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy.
- Která nebyla vyhlášena nebo zahájena způsobem stanoveným zákonem.
- Vyhlášená nebo zahájená z jiných důvodů než je stanoveno zákonem.
- Solidární, pokud zaměstnavatel účastníků této stávky zejména s ohledem na hospodářskou návaznost nemůže ovlivnit průběh nebo výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků je solidární stávka vyhlášena.

NEZÁKONNOST STÁVKY (2/3)

- V případě branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření.
- Zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů.
- Zaměstnanců při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů.
- Soudců, prokurátorů, příslušníků ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnanců při řízení a zabezpečování letového provozu.

NEZÁKONNOST STÁVKY (3/3)

- Příslušníků sborů požární ochrany, zaměstnanců závodních jednotek požární ochrany a členů záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnanců zabezpečujících telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku.
- Zaměstnanců, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.
- Zaměstnavatel může podat návrh na určení nezákonnosti stávky ke krajskému soudu, v jehož obvodu má sídlo odborová organizace, proti níž tento návrh směřuje.

NEZÁKONNOST STÁVKY V OSTATNÍCH PŘÍPÁDECH

- Zaručeno Listinou základních práv a svobod (článek 27 odst. 4).
- Právo na stávku jiného typu není upraveno žádným zákonem (dovozuje se, že vztahy zaměstnanců a zaměstnavatele související s přerušением práce a právní důsledky z toho vyplývající se řídí obecnou úpravou pracovně právních vztahů).
- Zaměstnavatel nemůže zaměstnancům stávku zakázat ani v ní zaměstnancům bránit.
- Účast zaměstnance na stávce je omluvenou nepřítomností v práci a zároveň překážkou v práci.
- Na stávkujícím zaměstnanci nelze požadovat dodržování všech povinností vyplývajících z pracovního poměru → nedodržování těchto povinností není porušením povinností.
- Stávkujícímu zaměstnanci nenáleží mzda ani náhrada mzdy.

PETIČNÍ PRÁVO ZAMĚSTNANCŮ

- Zaručeno Listinou základních práv a svobod (článek 18).
- Prostředek k vyjádření názoru většiny zaměstnanců.
- **Není upraveno žádným zákonem.**
- **Není stanovena zvláštní povinnost vůči odborové organizaci ani zaměstnancům.**
- **Není možné zaměstnavatelem vyloučit nebo zakázat.**

PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANOSTI

DĚKUJI ZA POZORNOST