

5. TRIPARTITA

Rada hospodářské a sociální dohody ČR

Funkce a cíle

- vznikla **v roce 1990** jako institucionalizovaná platforma pro vedení sociálního dialogu mezi vládou, odbory a zaměstnavateli. Vzhledem k tomu, že jde o třístrannou dohodu, používá se též název „**tripartita**“.
- působí, dle schváleného **statutu**
- společný dobrovolný, dohádovací a iniciativní orgán
 - a) vlády,
 - b) odborů a
 - c) zaměstnavatelů
- Sídlo na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR
- **Cíl:** dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje.
- Vývojem od roku 1999 tripartita hraje stále významnější roli a v současnosti patří mezi stabilní koordinační, informační a organizačně metodický prvek sociálního dialogu v ČR. Patří mezi uznávané instituce sociálního dialogu i v mezinárodním měřítku.
- **Vzájemná jednání a konzultace sociálních partnerů** jsou jedním z charakteristických rysů Evropského sociálního modelu. Požadavek konzultací sociálních partnerů je obsažen v řadě směrnic, doporučení a akčních plánů EU. Sociální partneři se stávají hlavními garanty aplikace principů EU, zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovných příležitostí, práva na konzultace atd.
- **Na mezinárodní úrovni spolupracuje** Sekretariát RHSD ČR se svými zahraničními partnery, zejména s jednotlivými členskými zeměmi EU, dále, v globální rovině, s EHSV (Evropským hospodářským a sociálním výborem), Evropskou komisí, AICESIS (Mezinárodní asociací hospodářských a sociálních rad a obdobných institucí) a své zastoupení má i v CESlince (kontaktní, konzultační a informační pracoviště EK a EHSV).

Současnost

- Cílem je, vzájemně respektovanou formou dialogu, udržet i do budoucna sociální smír, jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů.
- **Orgány :**
 - a) **Plenární schůze** - nejvyšší orgán tripartity - **tvoří ji** předseda vlády ČR a 7 zástupců vlády, 7 zástupců odborů a 7 zástupců zaměstnavatelů.
 - b) **Předsednictvo**
 - c) **pracovní týmy**
 - d) **pracovní skupiny**
 - jednání orgánů se řídí Statutem a Jednacím řádem. Významnou prioritou je zvýšení účinnosti sociálního dialogu v politickém systému, zkvalitnění reprezentativnosti sociálního dialogu při včleňování dalších vlivných skupin zaměstnanců a zaměstnavatelů do sociálního dialogu na nejvyšší úrovni a tím soustavně zabezpečovat soulad pravidel jednání orgánů této tripartity s praxí. S ohledem na obsahové zaměření RHSD ČR výrazně stoupá význam pracovních týmů a skupin jako jejích expertních orgánů.

Sociální partneři vlády

za odbory:

- a) Českomoravská konfederace odborových svazů a
- b) Asociace samostatných odborů,

za zaměstnavatele

- a) Svaz průmyslu a dopravy České republiky a

b) Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky. Přínosem pro vytváření zdravých a odpovědných vztahů sociálního partnerství je zřizování tripartitních struktur v regionech a odvětvích a rovněž působení sociálních partnerů na rozšiřování vyšších kolektivních smluv.

6. Právo zaměstnanců na informace a projednání § 278-280 ZP

Týká se:

- Ekonomické a finanční situace zaměstnavatele
- Jeho právního postavení a vnitřního uspořádání
- Zaměstnanosti
- Pracovních podmínek
- Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Je zajištěno prostřednictvím zástupců zaměstnanců:

- Odborové organizace – za ně jednájí jejich příslušné orgány
- Rada zaměstnanců – zvolená zaměstnanci
- Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Je možná souběžná existence odborů a volených zástupců zaměstnanců. Rozsah oprávnění odborových organizací je však větší.

7. Přístup k nadnárodním informacím

Podle ZP část XII, Hlava V, právo zaměstnanců zaměstnavatelů s působností na území členského státu Evropské unie na **nadnárodní informace a projednání** se uskutečňuje:

- Ujednaným postupem pro nadnárodní informace a projednání nebo
- Prostřednictvím evropské rady zaměstnanců

Evropská rada zaměstnanců

- Ustavuje se na základě ujednání **vyjednávacího výboru s ústředím** nebo
- Podle ZP (§ 296)

Zaměstnavatel s působností na území členských států EU je povinen vytvořit na svůj náklad podmínky pro ustavení a řádnou činnost vyjednávacího výboru, Evropské rady zaměstnanců nebo jiný ujednaný postup pro nadnárodní informace a projednání.

Povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání podle ZP se vztahuje:

- a) Na **zaměstnavatele a skupiny zaměstnavatelů** s působností na území členského státu EU se sídlem v ČR
- b) Na **organizační složky zaměstnavatele** s působností na území členského státu EU umístěné v ČR
- c) Na **reprezentanty zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů** s působností na území členských států EU, kteří mají sídlo v ČR

- **Členský stát** – členský stát EU
- **Zaměstnavatel s působností na území členských států EU** – zaměstnavatel, který má 1 000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve 2 členských státech po 150 zaměstnancích.
- **Skupina zaměstnavatelů s působností na území členských států EU** – více zaměstnavatelů spojených jedním **řídícím zaměstnavatelem**, která splňuje alespoň tyto požadavky:

- a) 1 000 zaměstnanců ve všech členských státech

- b) 2 zaměstnavatelé mají sídlo nebo umístěnou organizační složku ve 2 různých členských státech a
- c) 2 zaměstnavatele ve 2 různých členských státech zaměstnávají každý alespoň 150 zaměstnanců

- **Řídící zaměstnavatel** – zaměstnavatel, který může přímo nebo nepřímo řídit jiného nebo jiné zaměstnavatele. Přímo nebo nepřímo:
 - a) Může jmenovat více než polovinu členů správního, řídicího, nebo dozorčího orgánu tohoto zaměstnavatele
 - b) Kontroluje většinu hlasů akcionářů tohoto zaměstnavatele, nebo
 - c) Vlastní většinu základního jmění tohoto zaměstnavatele

- Informace a projednání se týkají jen zaměstnavatelů se sídlem nebo umístěním organizační složky v členském státu, pokud není ujednáno širší rozsah. Ústředí je povinno zaměstnancům, nebo jejich zástupcům poskytnout informace :

O celkovém počtu zaměstnanců a jejich složení pro účely zjištění, zda je možné ustavit evropskou radu zaměstnanců, nebo jiný postup pro nadnárodní informace a projednání.

- Zaměstnanci mohou o tyto informace požádat svého zaměstnavatele, který je povinen je získat od ústředí.

- Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své funkce zvýhodňováni ani znevýhodňováni ve svých právech, ani diskriminováni.

- Důvěrná informace – informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele. Za důvěrnou se nepovažuje ta, kterou je povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit.

- Členové odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a skutečnostech, o nichž se dozví při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení utajovaných skutečností. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení funkce.

Vyjednávací výbor:

- složen nejméně ze 3, maximálně z 18 členů
- členy jsou zaměstnanci zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů působících na území členských států EU
- zaměstnanci zaměstnavatele z území každého členského státu jsou zastoupení 1 členem
- další člen je vyslán za zaměstnance zaměstnavatele z území každého členského státu, kde je alespoň 25 % zaměstnanců
- další 2 členové, kde je alespoň 50 % zaměstnanců
- další 3 kde je alespoň 75 % všech zaměstnanců
- Podle ZP členy vyjednávacího výboru za zaměstnance v ČR jmenují zástupci zaměstnanců na společném zasedání

Ústředí a vyjednávací výbor si mohou ujednat, že **ustaví ERZ** anebo si mohou **ujednat jiný postup** pro nadnárodní informace a projednání

Evropská rada zaměstnanců (ERZ) ustavená ujednáním

ZP § 294 stanoví, že ujednání musí být písemné a musí obsahovat zejména:

- a) Určení všech zaměstnavatelů, na které se vztahuje
- b) Způsob ustavení a složení ERZ, počet členů, náhradníků, délku funkčního období
- c) Místo, četnost a trvání jednání ERZ
- d) Úkoly, oprávnění a povinnosti ERZ, ústředí a zaměstnavatelů při výkonu práva zaměstnanců na informace a projednání
- e) Způsob svolávání schůzí

- f) Způsob financování nákladů na činnost ERZ
- g) Ustanovení o postupu při organizačních změnách
- h) Dobu účinnosti ujednání o ERZ a o možnosti změn ujednání

Ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace o projednání

ZP § 295 oznamuje, že ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání musí být písemné a musí obsahovat zejména:

- a) Předmět informací a projednání, především nadnárodního charakteru, které se týkají důležitých zájmů zaměstnanců
- b) Způsob zajištění možnosti zástupců zaměstnanců společně projednat informace, které jim ústředí poskytne
- c) Způsob a zajištění projednávání s ústředím nebo s jiným příslušným stupněm řízení

Evropská rada zaměstnanců ustavená podle ZP

Ustaví se (§ 296 ZP), jestliže:

- a) to společně ujednají ústředí a vyjednávací výbor
- b) ústředí odmítá zahájit jednání po dobu 6 měsíců od podání žádosti zaměstnanců podle ZP § 290 odst. 2, tzn. jednání o ustavení vyjednávacího výboru o ustavení ERZ nebo jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání, nebo
- c) do 3 let od podání žádosti podle § 290 odst. 2 ústředí a vyjednávací výbor se neusnesl na skončení vyjednávání podle ZP § 292

ERZ

- má nejméně 3 členy a nejvíce 30 členů
- zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu mají zastoupení 1 členem
- členy ERZ v ČR jmenují ze zaměstnanců zaměstnavatele zástupce zaměstnanců na společném zasedání
- funkční období trvá 4 roky
- rozhodnutí přijímá 2/3 většinou všech jmenovaných členů

Nejméně jednou za kalendářní rok je ústředí povinno na základě zprávy, kterou vypracuje, projednat s ERZ:

- a) Organizační uspořádání zaměstnavatele a jeho ekonomickou a finanční situaci
- b) Pravděpodobný vývoj činnosti, výroby, prodeje a zaměstnanosti
- c) Investice a podstatné změny organizace práce a technologie
- d) Zrušení nebo zánik zaměstnavatele, převody zaměstnavatele nebo části jeho činnosti, jeho důvody, podstatné důsledky a opatření vůči zaměstnancům
- e) Hromadné propouštění, jeho důvody, počty, strukturu a podmínky pro určení zaměstnanců, s nimiž má být rozvázán pracovní poměr, a plnění, která mají zaměstnancům příslušet kromě plnění vyplývajících z právních předpisů

Ústředí zašle zprávu také zaměstnavateli.

Jestliže vzniknou výjimečné okolnosti, které mají podstatný vliv na zájmy zaměstnanců, je ústředí povinno bez zbytečného odkladu informovat ERZ a na její žádost s ní projednat potřebná opatření.

Výjimečné okolnosti:

- a) Zrušení, zánik nebo převod zaměstnavatele nebo jeho části
- b) Hromadné propouštění

Ústředí je povinno písemně informovat ERZ a projednávat s ní záležitosti stanovené v § 297 odst. 4 a 5, jestliže se týkají alespoň 2 zaměstnavatelů se sídlem nebo umístěním organizační složky ve 2 různých členských státech

