

**Formy součinnosti mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem a odborovou organizací**  
- ve vztahu k zákoníku práce  
- ve vztahu k zákonu o inspekci práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce  
Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce  
Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

**Součinnost** v širokém smyslu slova zahrnuje:

- vytváření hmotných podmínek pro činnost odborových organizací,
- informování,
- projednávání,
- spolurozhodování,
- kontrolu,
- kolektivní vyjednávání.

**Sankce za porušení součinnosti**

Právní ochrana sociálního dialogu se opírá především o sankce stanovené v zákoně o inspekci práce (ZIP). Tento zákon výslovně chrání právo zástupců zaměstnanců na součinnost se zaměstnavatelem především v § 10 a § 23.

**§ 10 odst. 1 ZIP**

*„Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance tím, že poruší povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyplývající z § 62, 277, 279, 280, 287 a § 339 odst. 1 ZP.“*

**§ 23 odst. 1 ZIP**

*„Právnícká osoba se dopustí správního deliktu na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance tím, že poruší povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyplývající z § 62, 277, 279, 280, 287 a § 339 odst. 1 ZP.“*

**1. Vytváření hmotných podmínek pro činnost odborových organizací – ad § 277 ZP – sankce je zakotvena v ustanovení § 10 a § 23 ZIP**

Východiskem pro fungování sociálního dialogu – všech forem součinnosti – je vytvoření podmínek pro efektivní působení odborových organizací (případně dalších zástupců zaměstnanců). Právně je tato podmínka zabezpečena § 277 ZP.

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je zaměstnavatel povinen vytvořit jí na svůj náklad podmínky pro řádný výkon její činnosti, zejména jí poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na

údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

- rozhodnutí, jakou konkrétní podobu mají mít podmínky vytvořené odborové organizaci, závisí na individuálním posouzení situace zaměstnavatele a odůvodněných potřebách odborové organizace.

## **2. Informování a projednávání – ve vztahu k zaměstnancům**

Základním nástrojem k ochraně zaměstnanců v pracovněprávních vztazích je právo na informace související s pracovněprávním vztahem. Nadstavbou, pro případ významnějších skutečností, je právo na jejich projednání mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.

Pojmem „**informování**“ se dle § 278 odst. 2 ZP rozumí:

*„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.“*

Pojmem „**projednání**“ se dle § 278 odst. 3 ZP rozumí:

*„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.“*

„**Vzájemná součinnost**“ dle § 278 odst. 4 ZP:

*„Zaměstnanci mají před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Zaměstnanci mají rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci. Zaměstnavatel, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců jsou povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.“*

## 2.1 Povinnosti zaměstnavatele poskytovat informace zástupcům zaměstnanců (případně přímo zaměstnancům) – ad § 279 ZP

### § 279

*(1) Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o*

*a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,*

*\*(toto ustanovení neplatí v případě 10 a méně zaměstnanců)*

*b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,*

*\*(toto ustanovení neplatí v případě 10 a méně zaměstnanců)*

*c) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,*

*d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,*

*e) záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280,*

*\* tj. o záležitostech, které je podle citovaného ustanovení navíc zaměstnavatel povinen se zaměstnanci projednat*

*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 zákonem,*

*\* tj. v rozsahu ustanovení tvořících systém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců*

*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 § 294.*

*\* tj. informace obsažené v ujednání o evropské radě zaměstnanců*

*(2) Povinnosti uvedené v odstavci 1 písm. a) a b) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.*

*(3) Uživatel (§ 2 odst. 5) je rovněž povinen informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst.*

Zákon nepředepisuje způsob informování zaměstnanců. Z praktických důvodů je však vhodné zajistit písemný dokument prokazující, že k informování skutečně došlo. Zástupci zaměstnanců (zaměstnanci) mají právo požadovat doplnění informací a jejich osobní projednání.

## 2.2 Povinnosti zaměstnavatele projednat významné skutečnosti se zástupci zaměstnanců (případně přímo se zaměstnanci) – ad § 280 ZP

### § 280

*(1) Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat*

*a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,*

*\*(toto ustanovení neplatí v případě 10 a méně zaměstnanců)*

*b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62,*

*\*(toto ustanovení neplatí v případě 10 a méně zaměstnanců)*

*c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,*

*\*(toto ustanovení neplatí v případě 10 a méně zaměstnanců)*

*d) převod podle § 338 až 342,*

*\* související §339 ukládá zaměstnavateli informovat a projednat s odborovou organizací:*

*a) stanovené nebo navrhované datum převodu,*

*b) důvody převodu,*

*c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,*

*d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.*

*e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem,*

*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 § 294.*

*(2) Povinnosti uvedené v odstavci 1 písm. a) až c) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.*

## 3. Informování a projednávání – ve vztahu k odborové organizaci

- působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance splněna již součinností s odborovou organizací. Okruh poskytovaných informací a projednávaných otázek je však rozšířen,

- působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím,

### 3.1 Rozšířená povinnost k informování a projednání s odborovou organizací

Obdobně je věc řešena i v případě projednání, kdy je v případě splnění povinnosti k odborové organizaci jako zástupci zaměstnanců tato povinnost k projednání rozšířena ještě o tématické okruhy uvedené v § 287 odst. 2 písm. a) až g).

### § 287

(1) Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizací o

a) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,

b) záležitostech uvedených v § 279.

\* tedy o skutečnostech, o nichž je povinen standardně informovat zaměstnance přímo, pokud u něj odborová organizace nepůsobí

(2) Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací

a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,

b) množství práce a pracovní tempo (§ 300),

c) změny organizace práce,

d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,

e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,

f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,

g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,

h) záležitosti uvedené v § 280

\* tedy o skutečnostech, o nichž je povinen standardně informovat zaměstnance přímo, pokud u něj odborová organizace nepůsobí

## 4. Povinnosti zaměstnavatele k informování a projednávání při hromadném propouštění – ad § 62 ZP

Smyslem ustanovení § 62 a násl. ZP je zajistit připravenost všech zúčastněných subjektů – zástupců zaměstnanců, samotných zaměstnanců a úřadů práce k řešení obtížných situací, které koncentrované ukončování pracovních poměrů může vyvolat.

### § 62 odst. 2

(2) Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizací nebo radu zaměstnanců; rovněž je povinen informovat o

a) důvodech hromadného propouštění,

b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,

d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,

e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

Předmětem jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení na jiných vhodných pracovištích zaměstnavatel.

## 5. Povinnosti zaměstnavatele k součinnosti stanovené mimo § 10 a 23 ZIP.

Mimo rámec § 10 a 23 ZIP tento zákon výslovně sankcionuje:

- porušení povinnosti projednat se zaměstnancem, nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců, jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu podle § 14 odst. 3 ZP – toto porušení je sankcionováno v rámci § 24 (obdobně § 11) odst. 1 písm. d) ZIP sankcí do výše 400 000 Kč,
- porušení povinnosti projednat s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci podle § 99 ZP. Sankce je stanovena v rámci § 28 (obdobně § 15) zákona o inspekci práce upravující správní delikty právnických osob v oblasti pracovní doby, konkrétně v odst. 1 písm. w) citovaného ustanovení, a to sankcí do výše 300 000 Kč.
- porušení povinnosti umožnit odborovým orgánům kontrolu podle § 322 ZP. Skutková podstata je specifikována v § 30 (obdobně § 17) odst. 1 písm. v) ZIP s možností uložit sankci do výše 300 000 Kč.

### 5.1 sankce za výslovně nespécifikované porušení povinností k součinnosti

Za porušení **povinnosti zaměstnavatele při vzniku, změně nebo zániku pracovního poměru** (nebo dohody o právech mimo pracovní poměr), lze ukládat sankce i když není porušení povinnosti k součinnosti výslovně v zákoně zmíněno. Sankce může být uložena do výše 300 000 Kč. Jde o tyto povinnosti.

Jedná se o porušení těchto povinností:

*§ 38 odst. 3 ZP – povinnost zaměstnavatele předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech;*

*§ 39 odst. 4 ZP – povinnost zaměstnavatele, u něž působí odborová organizace, vymezit v dohodě s odborovou organizací vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce jako podmínku pro sjednání pracovního poměru zaměstnance na dobu určitou nad období 2 let (pokud samozřejmě má zaměstnavatel zájem pracovní poměry na dobu určitou nad dobu 2 let uzavírat);*

*§ 46 ZP – povinnost zaměstnavatele projednat s odborovou organizací převod zaměstnance na jinou práci (v případech, které zákoník práce ovšem vůbec připouští), než odpovídá pracovní smlouvě a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí; projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce;*

*§ 61 odst. 1 ZP – povinnost zaměstnavatele projednat předem s odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem;*

*§ 61 odst. 2 ZP – povinnost zaměstnavatele požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí nebo s okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance, jde-li o člena orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení;*

*§ 61 odst. 5 ZP – povinnost zaměstnavatele seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých (pokud k takové dohodě dojde) s rozvázáním pracovních poměrů z jiných důvodů, než je výpověď (nebo okamžité zrušení pracovního poměru) ze strany zaměstnavatele.*

Srovnatelným typem úpravy je § 29 (obdobně § 16) ZIP upravující správní delikty právnických osob **v oblasti dovolené**. Sankce může být taktéž uložena do výše 200 000 Kč. Jde o tyto povinnosti:

Jedná se o porušení těchto povinností:

*§ 217 ZP – povinnost zaměstnavatele určit dobu čerpání dovolené podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace;*

*§ 220 ZP – povinnost zaměstnavatele určit hromadné čerpání dovolené za podmínek stanovených zákoníkem práce pouze na základě dohody s odborovou organizací.*

V případě § 26 (obdobně § 13) ZIP, upravujícího správní delikty zaměstnavatele **na úseku odměňování zaměstnanců**. Sankciována je až chybně vyplacená mzda nebo plat.

V oblasti mezd se jedná o:

*§ 146 písm. c) ZP upravující podmínky srážky ze mzdy,*

*§ 209 odst. 2 ZP upravující podmínky snížení náhrady mzdy zaměstnanců až na úroveň 60 % její výše,*

## **6. Mimo systém sankcí zakotvený v zákoně o inspekci práce**

Jde zejména o tyto povinnosti k součinnosti:

### **§ 99**

*Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.*

### **§ 141 odst. 3**

*Nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu sjednán v kolektivní smlouvě, určí jej zaměstnavatel v mezích období uvedeného v odstavci 1 po projednání s odborovou organizací.*

### **§ 262 odst. 3**

Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.

#### **§ 300 odst. 3**

Množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce určuje zaměstnavatel, nejsou-li sjednány v kolektivní smlouvě, po projednání s odborovou organizací.

#### **§ 306 odst.4**

Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna neplatné.

#### **§ 320**

*(1) Návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými odborovými organizacemi a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů.*

*(2) Ústřední správní úřady, které vydávají prováděcí pracovněprávní předpisy, činí tak po jejich projednání s příslušnou odborovou organizací a s příslušnou organizací zaměstnavatelů.*

*(3) Příslušné státní orgány projednávají s odborovými organizacemi otázky týkající se pracovních a životních podmínek zaměstnanců a poskytují odborovým organizacím potřebné informace.*

*(4) Odborové organizace jednající v pracovněprávních vztazích za zaměstnance státu, příspěvkových organizací, státních fondů a územních samosprávných celků mají právo zejména*  
*a) jednat a zaujmout stanoviska k návrhům ve věcech podmínek zaměstnávání zaměstnanců a počtu zaměstnanců,*  
*b) podávat návrhy, jednat a zaujmout stanoviska k návrhům ve věcech zlepšení podmínek výkonu práce a odměňování.*

#### **§ 348 odst. 3**

*Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.*

## **7. Spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem**

O spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem o opatřeních v oblasti pracovněprávních vztahů se jedná tehdy, když zaměstnavatel může připravovaná opatření učinit pouze s předchozím souhlasem odborové organizace nebo v dohodě s ní.