

Právní postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích

Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě (§ 286 odst. 1 zák. práce).

Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami (§ 286 odst. 2 zák. práce).

Následující text podává přehled účasti odborů v pracovněprávních vztazích tak, jak je uvedena v pracovněprávních předpisech, školském zákonu a zákonu o pedagogických pracovnících.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

§ 276 odst. 9

Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

právo na projednání

§ 286 Odborové organizace

(1) Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle tohoto zákona, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.

(2) Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami.

právo účastnit se pracovněprávních vztahů a kolektivně vyjednat

§ 19

(1) Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.

(2) Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.

neplatnost právního úkonu

§ 22

Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.

právo uzavřít kolektivní smlouvu

§ 23 odst. 1 až 2, 3 písm. a), 4

(1) V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.

(2) Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.

(3) Kolektivní smlouva je

a) podniková, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,

b) **vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.**

(4) Postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání.

kolektivní vyjednávání

§ 24

(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel 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 vyjednávání

§ 25

(1) Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany.

(2) Kolektivní smlouva je závazná také pro

a) zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,

b) zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,

c) odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

(3) Zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání.

(4) 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 vyjednávání

§ 26

(1) Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Je-li uplynutí doby podle věty první vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektivní smlouvu je možné 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.

(2) Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.

(3) Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

kolektivní vyjednávání

§ 27

- (1) K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží.
- (2) Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží.

kolektivní vyjednávání

§ 28

- (1) Kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou.
- (2) Není možné se domáhat relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy.
- (3) Kolektivní smlouvu není možné zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran; sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu.

kolektivní vyjednávání

§ 29

Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.

kolektivní vyjednávání

§ 39

(4) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

- a) bližší vymezení těchto důvodů,
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

právo na spolurozhodování

§ 61

(1) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

právo na projednání

(2) Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

(3) Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2měsíců od jeho udělení.

(4) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

právo na spolurozhodování

(5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

právo na informaci

§ 62

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

- a) důvodech hromadného propouštění,
- b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propouštěni,
- 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.

právo na informace

(3) Předmětem jednání s odborovou organizací a 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 ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

(4) Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele o opatřeních uvedených v odstavcích 2 a 3, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací anebo s radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení písemné informace doručí zaměstnavatel odborové organizaci nebo radě zaměstnanců.

právo na písemnou informaci

(5) Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci nebo radě zaměstnanců. Odborová organizace a rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, je povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu pouze na její žádost.

§ 78 odst. 1 m)

Nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu,

s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva

může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

právo sjednat závazek v kolektivní smlouvě

§ 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.

právo na projednání

§ 105 odst. 1

(1) Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele je zaměstnavatel podle věty první povinen bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění.

právo účastnit se

§ 108

(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.

právo účastnit se

(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,

právo podat informace, návrhy, připomínky

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 předpisu,

právo na projednání

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 práci.

právo na informace

(3) Zaměstnavatel je dále povinen odborovou organizací nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo 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,
- d) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

právo na informace

(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 práci 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.

povinnost spolupracovat

(5) Zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zjištěné nedostatky odstraňovat.

právo na spolurozhodování

(6) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady o

- a) vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatřeních k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,
- b) evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání,
- c) výkonu kontroly a opatření orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů.

právo na školení

(7) Zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů, přednést své připomínky.

právo přednést připomínky

§ 141 odst. 3

Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v odstavci 1.

právo na kolektivní vyjednávání

§ 199 odst. 2

Vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317).

právo na spolurozhodování

§ 209 odst. 1 a 2

(1) O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).

(2) Upraví-li v případech podle odstavce 1 dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělků, nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

právo na spolurozhodování

§ 217 odst. 1

Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak.

právo na spolurozhodování

§ 220

Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

právo na spolurozhodování

§ 225

Zaměstnavatel, který podle zvláštního právního předpisu vytváří fond kulturních a sociálních potřeb, spolurozhoduje s odborovou organizací o přidělu do tohoto fondu a o jeho čerpání.

právo na spolurozhodování

§ 236

(2) Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, poskytuje se zaměstnancům stravování; zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, nejsou-li tyto záležitosti upraveny pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním právním předpisem. Tím nejsou dotčeny daňové předpisy.

(3) Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, může být cenově zvýhodněné stravování poskytováno

- a) bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- b) zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené,
- c) zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.

právo sjednat závazek v kolektivní smlouvě

§ 263 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.

právo na projednání

§ 276

(1) Zaměstnanci v **základním** pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 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 (dále jen „zástupci zaměstnanců“). Jestliže u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti podle tohoto zákona vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti. Informování zaměstnanců a projednání s nimi se uskutečňují na úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení.

právo na informace a projednání

(2) Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni.

zákaz diskriminace

(3) Důvěrnou informací se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Za důvěrnou informaci se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu. Informace o skutečnostech chráněných podle zvláštních právních předpisů není zaměstnavatel povinen podávat nebo projednávat. Členové odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce.

(4) Ustanovení odstavce 3 platí i pro odborníky, které si zástupci zaměstnanců přizvou.

(5) Jestliže zaměstnavatel požaduje zachování mlčenlivosti o informacích, které byly poskytnuty jako důvěrné, mohou se zástupci zaměstnanců domáhat, aby soud určil, že informace byla za důvěrnou označena bez přiměřeného důvodu. Neposkytne-li zaměstnavatel informaci, mohou se zástupci zaměstnanců domáhat, aby soud rozhodl, že je zaměstnavatel povinen informaci poskytnout.

povinnost mlčenlivosti

(6) Zástupci zaměstnanců jsou povinni vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.

povinnost informovat

(7) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům konání voleb zástupců zaměstnanců. Volby se konají v pracovní době. Nedovolují-li to provozní možnosti zaměstnavatele, může se volba uskutečnit i mimo pracoviště.

povinnost umožnit konání voleb

§ 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.

definice informování

§ 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.

definice projednání

§ 278 odst. 4

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.

povinnost spolupracovat

§ 286

(3) Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace..

(4) Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle odstavce 3; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

(5) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy tento zákon nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.

(6) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.

působnost odborové organizace

§ 287 odst. 1

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci 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, tj.

- 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,

- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,

- záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280,

- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,

- 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, - bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem, - 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).

právo na informace

Povinnosti uvedené v § 279 odst. 1 písm. a) a b) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

§ 287 odst. 2

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací

- a) ekonomickou situace 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, tj.
 - 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,
 - 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).

právo na projednání

Povinnosti uvedené v § 280 odstavci 1 písm. a) až c) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

§ 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.

právo na projednání

§ 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.

právo spolurozhodovat

§ 320

.(4) Odborové organizace jednají 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.

právo na projednání

§ 320a

Stát na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody hradí příspěvek odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů na

- a) podporu vzájemných jednání na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových a sociálních podmínek,
- b) opatření v oblasti prevence rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

podpora sociálního dialogu

§ 321

Odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.

povinnost dbát na dodržování pracovněprávních předpisů

§ 322 odst. 1

Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí

- a) zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,
- b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
- c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
- d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
- e) umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

právo vykonávat kontrolu

§ 322 odst. 2

Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci včetně nákladů na školení k prohloubení kvalifikace svazových inspektorů bezpečnosti práce pověřených výkonem této kontroly hradí stát na základě dohody s odborovou organizací.

právo na projednání

§ 339

(1) Předě dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody

- 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.

právo na informace a projednání

§ 348 odst. 3

Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel **po projednání** s odborovou organizací.

právo na projednání

Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

bod 9

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

právo spolurozhodování

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., v platném znění o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

§ 6

Zaměstnavatel může určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy zaměstnanci zařazenému do

- a) první až páté platové třídy, nebo
- b) šesté a vyšší platové třídy, který vykonává umělecké, uměleckotechnické, uměleckopedagogické práce, činnost sportovce nebo trenéra, nebo práci výkonného letce, pokud okruh zaměstnanců, jichž se tento způsob určení platového tarifu týká a pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí

nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy sjedná v kolektivní smlouvě nebo stanoví vnitřním předpisem.

kolektivní vyjednávání

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, v platném znění

§ 3 odst. 1

Pro spolurozhodování odborové organizace platí zvláštní právní předpis, tj. § 225 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

právo na spolurozhodování

§ 13

Z fondu lze poskytovat příspěvek odborové organizaci, která působí u organizační složky státu, státního podniku nebo příspěvkové organizace, na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů.

právo na spolurozhodování

Narizení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamů o úrazu

§ 4 odst. 1 písm. b)

Povinnost zaměstnavatele hlásit pracovní úraz bez zbytečného odkladu odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP.

právo na informace

§ 4 odst. 2 písm. b)

Povinnost zaměstnavatele hlásit smrtelný pracovní úraz bez zbytečného odkladu odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP.

právo na informace

Vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, v platném znění

§ 3 odst. 7

Organizace může důchodcům, kteří u ní pracovali při odchodu do důchodu, poskytnout za sníženou úhradu jedno hlavní jídlo v kalendářním dni v případě, že je to umožněno kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.

kolektivní vyjednávání

§ 3 odst. 8

Organizace může zaměstnancům činným u ní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr případně, že je to umožněno kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, poskytnout v době jejich přítomnosti v práci jedno hlavní jídlo v kalendářním dni za úhradu ve výši pořizovací ceny surovin.

kolektivní vyjednávání

Vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, v platném znění

§ 3 odst. 1

Náklady podle § 2 písm. a) a b) jsou v plné výši hrazeny stravníky a příspěvkem z fondu kulturních a sociálních potřeb stanoveným kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem (dále jen „příspěvek z fondu“)

§ 3 odst. 6

Organizace může bývalým zaměstnancům, kteří u ní pracovali při odchodu do starobního důchodu, nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, poskytnout za sníženou úhradu jedno hlavní jídlo denně v případě, že je to umožněno kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.

kolektivní vyjednávání

§ 3 odst. 7

Organizace může zaměstnancům činným u ní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud je to umožněno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpise, poskytnout jedno hlavní jídlo v kalendářním dni za úhradu ve výši pořizovací ceny surovin v případě, že jejich přítomnost v práci trvá v tomto kalendářním dni alespoň 3 hodiny.

kolektivní vyjednávání

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění

§ 4 odst. 1 písm. c)

Úřad zpracovává roční program kontrolních akcí, který projedná s vyššími odborovými orgány a organizacemi zaměstnavatelů, a předkládá jej ministerstvu ke schválení,

právo vyššího odborového orgánu na projednání

§ 4 odst. 2 písm. d)

Úřad na základě podkladů inspektorátů zpracovává roční souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí, kterou předkládá ministerstvu a informuje o jejím obsahu vyšší odborové orgány a organizace zaměstnavatelů.

právo vyššího odborového orgánu na projednání

§ 4 odst. 2 písm. e)

Úřad spolupracuje na programech osvěty o ochraně pracovních vztahů a pracovních podmínek zajišťovaných jinými správními úřady, vyššími odborovými orgány nebo organizacemi zaměstnavatelů,

spolupráce s vyšším odborovým orgánem

§ 8 písm. a)

Inspektor je povinen informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci o zahájení kontroly, jestliže u kontrolované osoby působí.

právo na informace

§ 38 písm. e)

Ministerstvo shromažďuje a projednává podněty příslušných odborových orgánů, organizací zaměstnavatelů týkající se kontroly podle tohoto zákona.

právo na projednání

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném znění

§ 24 odst. 3

Ředitel školy organizuje další vzdělávání pedagogických pracovníků podle plánu dalšího vzdělávání, který stanoví po předchozím projednání s příslušným odborovým orgánem. Při stanovení plánu dalšího vzdělávání je nutno přihlížet ke studijním zájmům pedagogického pracovníka, potřebám a rozpočtu školy.

právo na projednání

Poznámka:

Právního postavení odborových organizací se týkají rovněž zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů a § 1 zák. č. 120/1990 Sb., kterými se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli.