



ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ - ÚSTŘEDÍ

Dům Bohemika, Na Břehu 579/3, 190 00 Praha 9

e-mail: oszustesos@osz.org

www.osz.org

Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s.

Váš dopis značky / ze dne

Naše značka
ESO/126-2012

Vyřizuje / linka
Ing. L. Malinová/☎: 972 241 968

Datum
10.4.2012

Věc: Metodický pokyn - Projednání v pracovních předpisech a PKS ČD, a.s., na rok 2012

(K usnesení PV OSŽ při ČD, a.s. ze dne 9.11.2011 a k usnesení PV OSŽ při ČD, a.s. ze dne 7.3.2012)

Problematika projednání je podrobně řešena zejména v § 62, § 280, § 287 zákoníku práce, v Podnikové kolektivní smlouvě Českých drah, a.s., na rok 2012, a v Dokumentech Odborového sdružení železničářů č. 5.

Bližší informace jsou uvedeny v příloze, v metodickém pokynu - Projednání v pracovních předpisech a PKS ČD, a.s., na rok 2012.

JUDr. Petr VEČEŘ, v.r.
vedoucí ekonomicko-sociálního oddělení
ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ
- ústředí

Příloha: Metodický pokyn - Projednání v pracovních předpisech a PKS ČD, a.s., na rok 2012

Metodický pokyn - Projednání v pracovněprávních předpisech a PKS ČD, a.s., na rok 2012

1. **Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen ZP)**

Výpovědní důvod:

§ 52 písm. c) ZP

- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.
- o organizační struktuře, počtu zaměstnanců rozhoduje zaměstnavatel a nikdo, ani soud, mu do této jeho pravomoci nemůže zasahovat¹
- organizační změny → výpovědní důvody dle § 52 písm. a), b), c) ZP:
 - rozhodnutí o organizační změně,
 - zaměstnanec se v důsledku organizačních změn musí stát nadbytečným,
 - mezi nadbytečností zaměstnance a organizačními změnami musí být příčinná souvislost.

- v rozhodnutí o organizační změně je nutné organizační změnu přesně konkretizovat, ZP nevyžaduje písemnou formu, ale doporučuje se rozhodnutí o organizační změně provést písemně²

§ 62 - Hromadné propouštění

§ 62 odst. 2, 3, 5 ZP - informování o výpovědi a hromadném propouštění

(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

- důvodech hromadného propouštění,
- počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

(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.

¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR z 29.6.1998, sp. zn. Cdo 1797/97 → právní názor: „O výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí organizace přezkoumávat.“

² Rozsudek Vrchního soudu v Praze z 28.6.1995, sp. Zn. 6 Cdo 69/94 → právní názor: „Rozhodnutím o organizační změně může být zaměstnanec seznámen až ve výpovědi z pracovního poměru. Způsob, jakým odborový orgán výpověď z pracovního poměru projednal, soud nemůže přezkoumávat; zjišťuje se pouze závěr odborového orgánu.“

(5) Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit krajské pobočce úřadu práce (UP) 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 a radě zaměstnanců. Odborová organizace a rada zaměstnanců mají **právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit** a toto vyjádření doručit krajské pobočce UP příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, je povinen doručit krajské pobočce UP písemnou zprávu pouze na její žádost.

§ 287 odst. 2 ZP - projednání s odborovou organizací

- zaměstnavatel je povinen **projednat s odborovou organizací**:

- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- množství práce a pracovní tempo (§ 300 ZP),
- změny organizace práce,
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob (FO), zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a FO se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělových potřeb zaměstnanců,
- další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- záležitosti uvedené v **§ 280 odst. 1 ZP**
 - 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 dle § 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 ZP,
 - ✚ k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (PPV) může dojít jen v případech stanovených ZP nebo zvláštním právním předpisem - dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z PPV v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele,
 - ✚ přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z PPV 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:
 - stanovené nebo navrhované datum převodu,
 - důvody převodu,
 - právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
 - připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.
 - e) BOZP v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 ZP a § 108 ZP a zvláštním zákonem³,
 - f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců

³ zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)

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. Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s., na rok 2012

Kapitola 1. Spolupráce s odborovými organizacemi

1.1. Spolupráce odborových organizací a zaměstnavatele

1.1.1 Smluvní strany se zavazují:

- plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a odborových organizací působících u zaměstnavatele, vyplývající z platných právních předpisů a této PKS,
- vzájemně se informovat na informačních schůzkách konaných podle potřeby,
- pro způsob přenosu elektronických dat a informací využívat definované standardní prostředí zaměstnavatele při současném splnění stanovených bezpečnostních a provozních podmínek,
- respektovat u zaměstnavatele znění Řádu pro tvorbu, správu a uveřejňování základních předpisů Českých drah, a.s., Řádu pro tvorbu, správu a uveřejňování technicko - normativních předpisů Českých drah, a.s., a interních předpisů Českých drah, a.s., principy tvorby, aktualizace, schvalování, zveřejňování, distribuce a archivace interních norem, podle kterého jsou dokumenty zařazeny do stanovených úrovní předpisů (okruh uživatelů z prostředí mimo ČD, kteří mohou podle posouzení gestorů či gestorských útvarů za stanovených podmínek dokumenty využívat pro své potřeby).

Zaměstnavatel je povinen poskytovat odborovým organizacím informace a **projednávat** s nimi otázky vyplývající ze zákoníku práce, popřípadě z jiných **právních norem a jednotlivých ustanovení platné PKS**. Činí tak neodkladně vždy, pokud taková povinnost vyplývá z platných právních norem, textu PKS nebo je-li uložena orgány akciové společnosti, popřípadě z vlastního popudu.

Zaměstnavatel na úrovni generálního ředitelství projednává především problematiku celosíťového charakteru s dopadem více jak na jednu organizační složku.⁴

Zaměstnavatel na úrovni organizačních složek projednává především problematiku místně příslušných organizačních složek.

Materiály k informaci nebo **projednání předkládá zaměstnavatel** v datové nebo písemné podobě, **nejméně 15 dní** předem dnem jednání odborové organizace, se kterou musí být projednány, **nejméně však jeden měsíc před uskutečněním změny**, pokud není dohodnuto jinak. Jeden výtisk každého materiálu určeného k informaci nebo projednání se spolu s další dokumentací zakládá u příslušné organizační složky, v případě materiálů předkládaných z úrovně generálního ředitelství materiál předkládá odbor odměňování a benefitů, u něhož se i zakládá.

⁴ **Poznámka:** není-li projednání problematiky celosíťového charakteru na úrovni generálního ředitelství, v důsledku kterého mohou vznikat pracovněprávní úkony (např. skončení pracovního poměru) ukončeno, nelze uvedené projednávat na úrovni místně příslušné organizační složky

Odborová organizace zařadí předložené materiály zaměstnavatele do programu jednání a zajistí jejich projednání. Pokud odborová organizace plánované jednání zruší nebo při splnění podmínek projednání materiálu odmítne, považuje se materiál za projednaný.

Požaduje-li odborová organizace **účast zástupce zaměstnavatele**, je vedoucí zaměstnanec organizační složky, v případě generálního ředitelství odbor zodpovědný za kolektivní vyjednávání, **povinen tuto účast zajistit**. O účasti, průběhu jednání a jeho výsledku pořídí záznam.

Odborové organizace si mohou vyžádat k zasláným materiálům **do pěti (5) pracovních dnů** po zaslání materiálu k projednání **doplňující informace a vysvětlení**, které zaměstnavatel předloží nejpozději poslední pracovní den předcházející dni projednávání původně zasláných materiálů. Předložení doplňujících informací a vysvětlení nemá vliv na lhůty vztahující se k předložení materiálů. V případě dalších jednání k již projednanému materiálu postupuje vedoucí zaměstnanec organizační složky tak, aby bylo dosaženo účelu jednání.

Institut projednání je naplněn dnem, ve kterém podle usnesení nebo zápisu byla problematika předmětem projednání.

O splnění povinnosti projednat nebo informovat musí být **pořízen záznam**, který se zakládá v příslušné organizační složce. K tomuto záznamu se přiloží **usnesení nebo výpis ze zápisu o jednání odborové organizace**. Zaměstnavatel je povinen vypořádat veškeré připomínky a s výsledkem vypořádání bez zbytečného odkladu, pokud není dohodnuto jinak, seznámit odborovou organizaci.

Zaměstnavatel předloží a projedná s odborovými organizacemi návrhy materiálů zpracované pro potřeby zaměstnavatele řešící **zejména následující problematiku**:

- obecně stav zaměstnanosti - opatření ke snižování resp. zvyšování počtu zaměstnanců,
- změny v oblasti zdravotní péče a zdravotních podmínek pro výkon práce, včetně prevence,
- BOZP, včetně návrhů změn předpisů, směrnic, vyhlášek a poskytování OOPP a hygieny práce,
- návrhy změn výnosů, směrnic, předpisů a metodických pokynů.

Zaměstnavatel písemně předloží na úrovni organizačních složek odborovým organizacím **měsíčně zprávu o nově vzniklých pracovních poměrech**. V rámci přípravy organizačních změn **projedná zaměstnavatel informaci o návrzích úprav organizační struktury, organizačního řádu, popřípadě statutu**.

V případě, že návrh materiálu bude odborovým organizacím poskytnut zaměstnavatelem také v elektronické podobě, bude **rozhodujícím a závazným materiálem** pro projednávání jeho **písemná verze**, nedohodnou-li se jinak.

V případě dohody mezi odborovými organizacemi působícími na úrovni organizační složky a zaměstnavatelem, mohou být materiály předány v elektronické podobě.

Následně, bez zbytečného odkladu, poskytne zaměstnavatel schválené znění konkrétního materiálu odborovým organizacím.

Na úrovni organizačních složek a odborových organizací jsou četnost a obsah jednání dohodnuty individuálně.

Pro účely naplnění ustanovení ZP a platné PKS **předají odborové organizace** uvedené v prvním odstavci Preambule této PKS seznam odborových organizací na všech stupních organizační struktury zaměstnavatele, včetně pravomocí a kompetencí příslušných odborových orgánů, do 31. března 2012. Odborové organizace zodpovídají za průběžnou aktualizaci údajů v seznamu všech příslušných odborových organizací dle tohoto článku. V seznamu budou uvedeni funkcionáři odborové organizace a osoby zodpovědné za užívání prostor a služeb.

Odborové organizace předem informují zaměstnavatele o termínech svých jednání na kalendářní rok nebo kalendářní pololetí nejpozději do konce měsíce ledna 2012. Jednání se budou konat nejméně 1x měsíčně, není-li dohodnuto jinak.

Aktualizace údajů budou zasílány v elektronické podobě na úsek NPZ.

3. Právo projednání

Projednání je forma spolupráce - **jedná se o proces** nikoliv jednorázový právní úkon (akt) ze strany zaměstnavatele, mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem, kdy má zaměstnavatel zákonnou povinnost předložit vyjmenované okruhy otázek příslušnému odborovému orgánu k posouzení předtím, než ve věci rozhodne. ***Sociální partneři se setkávají, jednají, diskutují a vyměňují si své názory, vnímají a vyvracejí své argumenty, vysvětlují vlastní přístupy a návrhy, odbory zejména předkládají různé náměty a doporučení. Právě zde se nachází těžiště sociálního dialogu v evropském pojetí.***

Právo ve věci rozhodnout po projednání s odbory má však samozřejmě pouze zaměstnavatel, který nese také ekonomické důsledky svých rozhodnutí, a to bez ohledu na závěr či výsledek projednání v příslušném odborovém orgánu.

Okruh otázek, které je zaměstnavatel povinen s odborovým orgánem projednat, je zákonem stanoven pouze fakultativním (příkladným) výčtem a může proto být především v kolektivních smlouvách sociálními partnery rozšířen. Zúžit okruh otázek, které je zaměstnavatel povinen s odborovým orgánem projednat, pod rozsah stanovený právní úpravou však ani v kolektivní smlouvě nelze.

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovým orgánem především otázky, které se týkají pracovních podmínek všech nebo skupin zaměstnanců.

Nesplnění povinnosti věc předem projednat v příslušném odborovém orgánu však je nesporně porušením právní povinnosti stanovené ZP, které může být postiženo, případně i uložením pokuty příslušným oblastním inspektorátem práce (OIP)⁵.

4. Pojem projednání

Projednání je jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců, výměna stanovisek a vysvětlení **s cílem dosáhnout shody**. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zástupci zaměstnanců mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zástupci zaměstnanců mají při projednání **právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď**.

Rozsah předávaných informací a projednání vyplývá nejen z požadavků „acquis communautaire“ (právo EU), ale i z potřeb praxe. Smyslem práva na projednání je, aby se zaměstnanci s dostatečným časovým předstihem dozvěděli o všech důležitých záměrech a opatřeních zaměstnavatele, aby měli možnost se k nim vyjádřit, popř. je ovlivnit sami nebo prostřednictvím svých zástupců. Tato práva jim také dávají větší možnost reagovat na vzniklou situaci a přizpůsobit se novým pracovním a životním podmínkám. Protože před projednáním je třeba získat informace, stanoví se, že **zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o všech záležitostech, které je povinen s nimi projednat**. ZP stanoví minimální požadavky na projednání, rozsah projednání může být rozšířen.

⁵ **zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce**, ve znění pozdějších předpisů (část čtvrtá Přestupky a správní delikty právnických osob, § 10 odst 2 - Přestupky na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance - pokuta až do výše 200 000 Kč, § 23 odst. 2 - Správní delikty právnických osob na úseku rovného zacházení - pokuta až do výše 400 000 Kč)