

Právo zaměstnanosti, pracovní právo a právo kolektivního vyjednávání

JUDr. Lenka Povolná

[lena.povolna@gmail.com](mailto:lana.povolna@gmail.com)

Jaro 2025

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Pro samostudium, podklad ke zkoušce,
na místo výuky 8. 4. 2025

Smluvní strany pracovněprávních vztahů

- ▶ Zaměstnavatel (PO i FO) a zaměstnanec (FO)
- ▶ Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.
- ▶ Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

A co odborová organizace a její postavení ve vztahu
zaměstnanec a zaměstnavatel?

První zmínky o odborové organizaci v zákoníku práce

- ▶ Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.
- ▶ V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích (tedy i dohodářů), jakož i práva a/nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce, se nepřihlíží.
- ▶ 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.
- ▶ 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.
- ▶ Postup při uzavírání kolektivní **smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem** upravujícím kolektivní vyjednávání.

Zákon č. 2/1991 Sb., O KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ

Uzavírání kolektivní smlouvy 1 / 3

- ▶ Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.
- ▶ 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 smlouva je závazná pro její smluvní strany.
- ▶ 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.
- ▶ Zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání.
- ▶ 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.

Uzavírání kolektivní smlouvy 2/3

- ▶ Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou.
- ▶ 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.
- ▶ 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.

Uzavírání kolektivní smlouvy 3/3

- ▶ K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží.
- ▶ Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží.
- ▶ Kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou.
- ▶ Kolektivní smlouvu není možné zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran; sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu.
- ▶ 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.

Aby odborová organizace vůbec začala působit u zaměstnavatele....

Část dvanáctá - Základní ustanovení, Hlava I (§ 276 a násl. ZP)

INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ, PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE, RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Informace a projednání

- ▶ 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 zákoníku práce vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti.
- ▶ !!! Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni. = ODBOROVÁ OCHRANA

-
- ▶ Zástupci zaměstnanců mají svá oprávnění v oblasti informací a projednání daná přímo zákonem a zastupují přímo ze zákona všechny zaměstnance, aniž by jim k tomu museli dát plnou moc nebo jakékoliv jiné pověření.
 - ▶ Odborová organizace (OO) - tok informací, podnětů, dotazů, stížností, námětů, odpovědí a dalšího.

Sdílení informací a co když mají důvěrnou povahu

- ▶ 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 zákoníku práce 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.
- ▶ 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.

Informování o činnosti OO, stížnost zaměstnance

- ▶ Zástupci zaměstnanců jsou povinni vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.
- ▶ 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.
- ▶ **BĚŽNÁ PRAXE (§ 276/9 ZP):**
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.

Povinnosti zaměstnavatele

- ▶ **Zaměstnavatel je povinen** na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti,
zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu:
 - místnosti s nezbytným vybavením,
 - hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz,
 - náklady na potřebné podklady.

INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ

- ▶ § 278 ZP
- ▶ **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.
- ▶ **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.
- ▶ 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.

Informování - § 279 ZP

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o:

- a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
- b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- c) 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,
- d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- e) záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280 (PROJEDNÁNÍ),
- f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- g) 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,
- h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem,
- 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 § 297 odst. 5.

Projednání - § 280 ZP

- ▶ Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat:
 - 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 zákonem³⁷⁾,
 - 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.
- ▶ Povinnosti uvedené výše (písmena a) až c) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE

- ▶ § 286 ZP
- ▶ Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.
- ▶ Odborová organizace má své stanovy.
- ▶ Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami.
- ▶ !!! 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 vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.
- ▶ Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle přechozí odrážky; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.
- ▶ Více odborových organizací: zaměstnavatel je povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy zákoník práce 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.
- ▶ 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.

Povinnost informování odborové organizace

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o

- ▶ vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdě nebo platu a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
- ▶ záležitostech uvedených v § 279 (INFORMAČNÍ POVINOST VŮČI ZAMĚSTNANCŮM).

(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.

Postup při uzavírání kolektivních smluv

- ▶ Kolektivní vyjednávání **je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně.**
- ▶ Smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala.
- ▶ Smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.
- ▶ Byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.
- ▶ Smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah; při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.

Kolektivní spory

Kolektivní spory podle = spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.

Řízení před zprostředkovatelem

§ 11 zákona o kolektivním vyjednávání

- Smluvní strany si po dohodě mohou ve sporu zvolit zprostředkovatele.
- Smluvní strany a zprostředkovatel jsou povinni si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost.
- Nedohodnou-li se smluvní strany na zprostředkovateli, určí zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem na návrh kterékoliv ze smluvních stran ministerstvo.
- Zprostředkovatelem může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům podle práva České republiky nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce.
- -----
- **Zprostředkovatel písemně sdělí smluvním stranám návrh na řešení sporu do 15 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem**, nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem jinak.
- Řízení před zprostředkovatelem se považuje za neúspěšné, jestliže spor není vyřešen do 20 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem na jiné době.
- Je-li řízení před zprostředkovatelem prohlášeno za neúspěšné, mohou smluvní strany společně požádat ministerstvo o určení zprostředkovatele nového.
- Náklady řízení před zprostředkovatelem hradí každá ze smluvních stran jednou polovinou. Součástí nákladů zprostředkovatele je zejména jeho odměna. Nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem o odměně, náleží mu odměna podle prováděcího předpisu.

Řízení před rozhodcem

- ▶ **§ 13 zákona o kol. vyjednávání**
- ▶ Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem smluvní strany mohou po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Smluvní strany a rozhodce jsou povinni si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost.
- ▶ Rozhodcem může být fyzická osoba způsobilá k právním jednáním podle práva České republiky, pokud je zapsána v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném ministerstvem.
- ▶ Stejná osoba nesmí být zprostředkovatelem a rozhodcem v témže kolektivním sporu.
- ▶ Rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do 15 dnů od zahájení řízení. Rozhodce spor rozhodne v mezích návrhů smluvních stran.
- ▶ Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tato smlouva uzavřena.
- ▶ Náklady řízení před rozhodci včetně jejich odměny hradí ministerstvo.

Stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy

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.

- Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci.
- Solidární stávkou se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy.

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.

Zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky, ani nesmí být donucován k účasti na stávce.

Výluka

- ▶ § 27 z. o kol. vyjednávání
- ▶ Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena výluka.
- ▶ **Výlukou se rozumí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem.**
- ▶ Zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, musí zaměstnavatel písemně oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny předem. Ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen oznámit výluku zaměstnancům, vůči nimž je uplatněna.
- ▶ Nezákonná výluka - viz zákon (jaderné elektrárny, zaměstnanci zdravotnických zařízení, v době mimořádných opatření atp.).

Odborová ochrana

§ 61 ZP

- 1) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.
- (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 2 měsíců 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. (S ČÍM SE LZE SETKAT V KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH - NIKDY NENÍ MOŽNÉ UKONČIT ODBORÁŘE atp.)
- (5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

Hromadné propouštění

- ▶ Před dáním výpovědí 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 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 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.
- ▶ V případě, že u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti uvedené vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.



At' Vám jde
zpracovávání
skupinového úkolu! 😊