

§§§ - Zaměstnanec má právo na informace - jak po novele zákoníku práce?



27. 10. 2020

ID: 112053upozornění pro uživatele

Zaměstnanec má právo na informace - jak po novele zákoníku práce?

Zdroj: shutterstock.com

Zákoník práce (dále ZP) v řadě ustanovení obsahuje povinnosti zaměstnavatele informovat o určitých otázkách zaměstnance. Tomu odpovídá právo zaměstnanců požadovat tyto informace, např. prostřednictvím odborové organizace. Informování zasahuje do období před vznikem pracovního poměru a dále do jeho průběhu, zejména při významných ekonomických nebo organizačních rozhodnutích. Jedná se např. o povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. ZP s tím spojuje důsledky pro skončení pracovního poměru.

Před uzavřením pracovní smlouvy, musí být fyzická osoba, která se uchází o konkrétní zaměstnání, zaměstnavatelem seznámena s právy a povinnostmi, které pro ni z pracovní smlouvy vyplynou (viz § 31 ZP). Jedná se o realizaci zásady uvedené v § 1a ZP, podle níž má zaměstnanec právo na zvláštní zákonnou ochranu. Obsahem těchto informací je seznámení s pracovními podmínkami, podmínkami odměňování, za nichž má práci konat a specifickými povinnostmi, které z uzavřeného právního vztahu vyplývají ze zvláštních právních předpisů ve vztahu k vykonávané práci, která má být předmětem pracovního poměru. Obdobné povinnosti se vztahují i na vznik pracovního poměru jmenováním podle § 33 ZP.

Účelem tohoto ustanovení zák. práce je, aby si zaměstnanec uvědomil, jaké závazky na sebe bere v případě, že uzavře pracovní smlouvu nebo vysloví souhlas se svým jmenováním. Vzhledem k tomu, že § 31 ZP výslovně hovoří o informacích před uzavřením pracovní smlouvy, nemá tuto informační povinnost zaměstnavatel před uzavřením dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Nesplnění této povinnosti neznamena neplatnost pracovní smlouvy.

Informace o pracovním poměru

Ustanovení § 37 ZP vychází ze směrnice EU 91/553/EEC, jejíž podstatná část byla tímto způsobem implementována. Přikazuje zaměstnavateli, aby písemně informoval zaměstnance o povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Jedná se o ustanovení, které navazuje na základní zásady pracovněprávních vztahů (§1a zák. práce.) a na § 31.

Reklama

Trestní právo daňové (online - živé vysílání)
12.11.2020 09:002 790 Kč s DPH

Více informací

Zaměstnavatel je povinen písemně informovat o právech a povinnostech zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru, jestliže je pracovní smlouva neobsahuje. Informace musí obsahovat např. jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, bližší označení druhu a místa výkonu práce, nárok na dovolenou, údaj o mzdě a způsobu odměňování, stanovení týdenní pracovní doby a její rozvržení, údaj o výpovědních dobách, o kolektivní smlouvě s označením smluvních stran apod. Tuto povinnost musí zaměstnavatel splnit nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, a to i v případě změn těchto údajů. Podmínkou není, aby informace byly obsaženy na jedné listině.

Zaměstnavatel povinnost může splnit i tím, že odkáže zaměstnance na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis. Ovšem jen v údajích, které se týkají dovolené, výpovědní doby, stanovení týdenní pracovní doby a jejího rozvržení. Informační povinnost se nevztahuje na pracovní poměry na dobu kratší než jeden měsíc.

Informace o bezpečnosti práce

Důležité jsou informace o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Při nástupu do zaměstnání je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o bezpečnostních předpisech, s nimiž se bude v průběhu pracovního poměru setkávat. Nestačí, když zaměstnanec při vzniku pracovního poměru písemně potvrdí, např. na pracovní smlouvě, že byl s těmito předpisy seznámen. **Zaměstnavatel musí jejich znalost v průběhu zaměstnání vyžadovat a kontrolovat.** V případě sporu o náhradu škody z pracovního úrazu nemusí být zaměstnavatel úspěšný, neprokáže-li, že tyto předpisy „školil“ a jejich znalost kontroloval, pokud příčinou pracovního úrazu bylo porušení bezpečnostních předpisu zaměstnancem (viz § 270 ZP).

Zaměstnavatel je dále povinen informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávána práce zařazena (viz § 103 odst. 1 písm. b) ZP, zákon č. 258/2000 Sb., a vyhláška č. 432/2003 Sb.) a sdělit jim, u kterého poskytovatele zdravotních služeb (lékař nebo zdravotnické zařízení) se vykonávají lékařské prohlídky v zaměstnání (viz § 103 odst. 1 písm. d) zák. práce a zákon č. 372/2011 Sb.).

Informace o záležitostech zaměstnavatele

Mezi významné povinnosti zaměstnavatelů patří informování zaměstnanců o závažných zaměstnaneckých (firemních) otázkách a některých ekonomických, organizačních, výrobních a jiných úkolech. To se týká i přístupu zaměstnanců k tzv. nadnárodním informacím u zaměstnavatelů, kteří působí na území členského státu Evropské unie (EU) se sídlem v České republice. Tomu odpovídají práva zaměstnanců na informace stanovené v § 276 a dalších ustanoveních ZP.

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance přímo, např. prostřednictvím vedoucích zaměstnanců, na pracovní poradě apod. **Působí-li u něj odborová organizace nebo rada zaměstnanců či zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, má úlohu ulehčenu. Informační povinnost může splnit prostřednictvím těchto orgánů.** Např. bude informovat odborový orgán a na něm

pak záleží., jaké zvolí formy „přenosu“ informací pro všechny zaměstnance. Vhodný způsob může být např. využití odborové schůze, konference, porady úsekových důvěrníků apod.

Podle znění § 276 odstavec 1 ZP působí-li u zaměstnavatele více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit stanovené povinnosti vůči všem, těmto zástupcům, pokud se zástupci nedohodnou mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti. Informování zaměstnanců a projednání s nimi se tak uskutečňuje na partnerské úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení.

Organizační změny

V průběhu pracovního poměru je informační povinnost upravena v § 276 ZP a zasahuje do několika oblastí činností zaměstnavatele. Jedná se např. o výrobní a podnikatelské záměry, organizační strukturu, pracovněprávní vztahy apod.

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o:

- ekonomické a finanční situaci, důsledcích činnosti na životní prostředí a ekologických opatřeních,
- převodu zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli a s tím spojeným přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů,
- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádáním a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele.

Dále zaměstnavatel informuje zaměstnance např. o vývoji zaměstnanosti, zamýšlených strukturálních změnách, struktuře zaměstnavatele, základních otázkách pracovních podmínek apod. Jedná se o transpozici směrnice Rady 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

Právo na informace a projednání je přiznáno všem zaměstnancům nebo jejich zástupcům. **Nerolliřuje se velikost ani typ zaměstnavatele, jde o stálou informovanost a projednávání ve stanovených oblastech.**

Zaměstnavatel má rovněž možnost označit některé informace za důvěrné a stanovit povinnost mlčenlivosti pro odborníky, které by si zástupci zaměstnanců přizvali. Ve všech záležitostech, které zaměstnavatel musí projednávat, musí zároveň poskytovat informace. V důsledku toho je právní úprava jednodušší a přehlednější.

Z mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána, dopadá na předmět právní úpravy úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (č. 108/2001 Sb. m. s.). Z této úmluvy vyplývá i povinnost poskytnout zástupcům zaměstnanců účinnou ochranu proti diskriminaci pro výkon této funkce, zabezpečit je materiálně tak, aby mohli svou funkci účinně vykonávat a zabezpečit, aby zvolených zástupců zaměstnanců nebylo využito k oslabení postavení odborů. Článek 6 Evropské sociální charty stanoví povinnost podporovat společné konzultace mezi pracovníky a zaměstnavateli.

Důvěrné informace

ZP podrobněji upravuje v ustanovení § 276 odstavec 3 a 5. Účelem je ochrana zástupců zaměstnanců, aby jim bylo od počátku zřejmé, co zaměstnavatel považuje za důvěrné informace. Jedná se o informace, jejichž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců.

Tomu odpovídá i oprávnění členů 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 dobu 1 roku po skončení jejich funkce.

Povinnost mlčenlivosti se vztahuje i na skutečnosti, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných informací.

ZP zavedl oprávnění zástupců zaměstnanců. Jestliže zaměstnavatel požaduje zachování mlčenlivosti, mohou se domáhat, aby soud určil, že informace byla označena za důvěrnou bez přiměřeného důvodu. **Odmítne-li zaměstnavatel poskytnout informaci, mohou se zástupci zaměstnanců domáhat, aby soud rozhodl, že je zaměstnavatel povinen informaci poskytnout.** Pro tyto účely mají zástupci zaměstnanců způsobilost být účastníky soudního řízení podle občanského soudního řádu, i když jinak nemají právní subjektivitu.

Nadnárodní informace

Velmi podrobně upravuje ZP přístup zaměstnanců k tzv. nadnárodním informacím (§ 288 a násl. ZP). Rozumí se tím informování a projednání, které se týká zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států EU a Evropského hospodářského prostoru jako celku. Rovněž se to týká alespoň dvou zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatele nebo skupin zaměstnavatelů na území členských států, které se nacházejí alespoň ve dvou členských státech. Při tom se také přihlíží k rozsahu případných dopadů a úrovni řízení a zastoupení zaměstnanců.

Přístup k nadnárodním informacím musí zajistit zaměstnavatel, který má alespoň 1000 zaměstnanců v členských státech EU a alespoň ve 2 členských státech po 150 zaměstnancích. *Tato povinnost tedy např. nevzniká zaměstnavateli, který by zaměstnával na území několika členských států EU celkem několik tisíc zaměstnanců, avšak většina z nich by byla zaměstnána v jediném členském státě a v ostatních členských státech by jejich počet nedosáhl 150. Výjimka platí pro tzv. řídicí zaměstnavatele, kteří mohou přímo nebo nepřímo řídit jiného nebo jiné zaměstnavatele skupiny zaměstnavatelů.*

Požadavek EU

Rozsah předávaných informací a projednání vyplývá nejen z požadavků práva Evropské unie, ale i z potřeb praxe. Smyslem práva na informace a 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, ZP stanoví, že zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o všech záležitostech, které s nimi je povinen projednat. Zák. práce stanoví minimální požadavky na informování a projednání; rozsah informací a projednání může být rozšířen. Povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo nastává až v případě, že u zaměstnavatele není ustaven nebo nepůsobí žádný zástupce zaměstnanců.

Informace odborům

Ustanovení § 287 ZP zajišťuje příslušné odborové organizaci právo na informování a projednání dalších záležitostí nad rámec obvyklých informací podle § 279 a 280 ZP. Důvodem je skutečnost, že jenom příslušné odborové organizace vyjednávají se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu a kontrolují dodržování pracovních předpisů a k tomuto účelu potřebují další informace i projednání.

Jako součást minimálních informačních povinností zaměstnavatele vůči odborové organizaci je informace o vývoji mezd, platů, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle profesních skupin. Jde o informace důležité pro kolektivní vyjednávání, proto § 287 zák. práce výslovně uvádí předání těchto informací zaměstnavatelem odborové organizaci.

Do okruhu otázek, které zaměstnavatel musí s odborovou organizací projednat (nikoliv jen o nich informovat), patří např.: ekonomická situace zaměstnavatele, množství práce a pracovní tempo, změny organizace práce, systém odměňování a hodnocení zaměstnanců, systém školení a vzdělávání zaměstnanců, opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání mladistvých, osob se zdravotním postižením, matek, které pečují o děti, náměty ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců apod.

V souladu s principem liberalizace je možné okruh předávaných informací a okruh projednávaných otázek sjednat širší. **Součástí minima informací a minima projednávaných skutečností jsou rovněž povinnosti zaměstnavatele vyplývající z jednotlivých ustanovení zák. práce (např. projednání rozvržení pracovní doby).**

Právo na projednání

Právo zaměstnanců na informace nelze oddělovat od práva na projednání. Právo na projednání některých zaměstnavatelských (personálních, organizačních) záležitostí je upraveno v § 278 ZP. Zaměstnavatel může jednat prostřednictvím příslušných odborových orgánů či rad zaměstnanců, pokud u něj působí, kromě informování a projednávání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které je v kompetenci zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a je upraveno v § 281 ZP.

Informace o přechodu práv a povinností

Právní úprava v § 339 ZP požaduje, aby byly těm, kteří zastupují zaměstnance, poskytnuty dosavadním zaměstnavatelem, jakož i přejímajícím zaměstnavatelem nejen informace, ale aby s nimi byly před přechodem práv a povinností projednány.

- datum nebo navrhované datum převodu,
- právní, ekonomické a sociální důsledky převodu,
- připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

Zaměstnavatel by uvedené otázky měl projednat s radou zaměstnanců nebo s odborovou organizací, pokud na pracovišti působí. V případě, že u zaměstnavatele dosavadního i přejímajícího nepůsobí uvedené orgány zastupující zaměstnance, mají dosavadní i přejímající zaměstnavatel povinnost informovat ty zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni a projednat s nimi výše uvedené skutečnosti přímo.

Směrnice č. 77/ 187/ECC ve znění směrnice č. 98/50/EC upravuje právo zástupců zaměstnanců na informace a projednání v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu zaměstnavatele za účelem dosažení shody. Převodce je povinen poskytnout příslušné informace zástupcům zaměstnanců, na které se převod vztahuje včas před vlastním převodem a nabyvatel je povinen poskytnout uvedené informace zástupcům svých zaměstnanců dříve, než budou převodem přímo dotčeni. Za zaměstnance, kteří jsou převodem přímo dotčeni, je třeba považovat všechny zaměstnance, kterých se převod týká. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí příslušný odborový orgán ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen informovat o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů přímo každého zaměstnance.

Informace k přechodu práv a povinností

V souladu s judikaturou Evropského soudního dvora, která se vztahuje ke směrnici 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů, nebo části podniku nebo závodu se v novém ustanovení § 51a **umožňuje zaměstnanci, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů** nebo výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jiné organizační složce České republiky, a který proto jednostranně končí svůj pracovní poměr ještě před tímto přechodem, aby výpovědní doba v tomto případě skončila nejpozději dnem předcházejícím dni převodu. Rozváže-li zaměstnanec pracovní poměr výpovědí (§ 50 odst. 3) v souvislosti s předpokládanou organizační změnou, skončí dnem, který bude předcházet dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele nebo s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jinou organizační složku České republiky.

Kratší výpovědní doba

V ustanovení § 51a ZP dochází od 30. července 2020 ke změnám zejména v časových lhůtách. Zaměstnanec, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, a který proto jednostranně končí svůj pracovní poměr ještě před tímto přechodem, může skončit pracovní poměr výpovědí. Musí to však učinit do 15 dnů ode dne, kdy byl o takovém přechodu informován a to v období nejpozději 30 dnů před tímto přechodem. Pracovní poměr

pak skončí uplynutím 15 dnů, nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Dřívější úprava lhůty nestanovila.

Nebyl-li o přechodu informován nejpozději 30 dnů před tímto přechodem, může dát v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a je odlišná od obvyklé výpovědní doby (nejméně dvou měsíční). Začíná dnem, kdy byla doručena zaměstnavateli. Byla-li výpověď dána před dnem nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

Důvodem je, že od zaměstnance není možné spravedlivě požadovat, aby jeho pracovní poměr přešel na jiného zaměstnavatele, jestliže má zaměstnanec o svém dalším pracovním uplatnění jinou představu.

Příklad

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů se uskutečňuje k 1. 1. Zaměstnanec může dát výpověď v souvislosti s tímto přechodem ještě v listopadu a výpovědní doba skončí v prosinci uplynutím 15 dnů.

Jestliže zaměstnanec nebyl informován 30 dnů před účinností přechodu, v uvedeném případě do 30. listopadu, má možnost k podání výpovědi ještě ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. V tomto případě do konce února.

JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů