



# Právo odborové organizace na informace

**Právní úprava zakotvující právo zaměstnanců na informace je v zákoně č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZP") promítnuta jen velmi obecně. V každém jednotlivém případě tak není vůbec jednoduché odpovědět na otázku, zda na tu či onu konkrétní informaci má zaměstnanec (či odborová organizace) právo a zda je zaměstnavatel povinen tuto informaci poskytnout.**

Takovou otázkou může kupříkladu být, zda má odborová organizace právo na to, aby jí zaměstnavatel předložil listiny, které prokazují, zda je se všemi odborovými organizacemi u zaměstnavatele zacházeno stejně, zda zaměstnavatel některou z nich nezvýhodňuje apod.

Základní právní úpravu v oblasti povinnosti zaměstnavatele poskytovat informace odborovým organizacím obsahuje § 287 odst. 1 ZP. Toto ustanovení stanovuje povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o:

- a) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak, a
- b) záležitostech uvedených v § 279 ZP.

Ustanovení § 279 ZP pak uvádí, že zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance (a s ohledem na § 287 odst. 1 písm. b) ZP i odborovou organizaci, je-li založena) v následujících oblastech:

- a) ekonomická a finanční situace zaměstnavatele a její pravděpodobný vývoj,
- b) činnost zaměstnavatele, její pravděpodobný vývoj, její důsledky na životní prostředí a případná ekologická opatření zaměstnavatele,
- c) právní postavení zaměstnavatele a jeho změny, vnitřní uspořádání a osoba oprávněná jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, převažující činnost zaměstnavatele označená kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněné změny v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- d) základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- e) záležitosti v rozsahu stanoveném v § 280 ZP, mezi které patří mj. pravděpodobný hospodářský vývoj zaměstnavatele, zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, a to zejména opatření související s hromadným propouštěním, nejnovější stav a struktura zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, atd.
- f) opatření, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- g) nabídka 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) bezpečnost a ochrana zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP 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 ZP.

Zároveň je v § 279 odst. 3 ZP stanovena povinnost zaměstnavatele, který využívá dočasně přidělených zaměstnanců agentury práce, informovat takto přidělené pracovníky o případné nabídce volných pracovních míst.

Zaměstnavatel, který zaměstnává méně než 10 zaměstnanců však nemusí informovat odborovou organizaci o jeho ekonomické situaci a činnosti a jejich pravděpodobném vývoji (§ 279 odst. 1 písm. a) a b) ZP).

Zároveň však není vyloučena možnost, aby na základě dohody se zaměstnavatelem byl výčet záležitostí, o kterých je zaměstnavatel povinen odborovou organizaci, resp. zaměstnance informovat, rozšířen nad rámec zákonné úpravy.

V případě, že zaměstnavatel poruší svoji informační povinnost, mohou mu být na základě zákona č. [251/2005](#) Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "OIP") uloženy také peněžité sankce. Právní kvalifikace porušení povinnosti pak závisí na tom, zda se tohoto porušení dopustila v postavení zaměstnavatele osoba fyzická nebo osoba právnická. V případě fyzické osoby se v případě porušení informační povinnosti jedná o přešupek dle § 10 OIP, kdežto v případě osoby právnické jde již o správní delikt dle § 23 OIP.

I přes odlišnou právní kvalifikaci závadného jednání zaměstnavatele je však maximální výše pokuty, kterou lze za uvedené porušení povinností uložit, v obou případech stejná, a to 200.000,- Kč. Naproti jiným správním deliktům dle OIP se tak jedná o jeden ze společensky méně nebezpečných deliktů s poměrně nízkou horní hranicí pokuty.

Zákonná úprava je velmi obecná, když žádným způsobem nestanovuje, jakým způsobem a v jakém rozsahu je zaměstnavatel povinen součinnost při poskytování informací vyvinout. Odpověď na tuto otázku nám nedává dokonce ani důvodová zpráva, komentářová literatura nebo soudní judikatura, která v této oblasti mlčí.

Je tak třeba poznamenat, že posuzování případů, ve které je ze strany zaměstnance nebo odborové organizace namítáno nesplnění informační povinnosti zaměstnavatele, je závislé na volné úvaze správního orgánu, příp. soudu, který se bude jednotlivými případy zabývat.

**S ohledem na výše uvedené se jako vhodné řešení jeví, aby bylo již v rámci kolektivní smlouvy přesně stanoveno, jakým způsobem a v jakém rozsahu, obsahu a formátu má zaměstnavatel povinnost informace zaměstnancům, respektive odborovým organizacím, předávat.**



**Mgr. Jakub Oliva,**  
advokát