

II.2.1 Informace a projednání přímo se zaměstnanci (§ 279 a § 280)

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o:

- své ekonomické a finanční situaci a jejím pravděpodobným vývoji,
- své činnosti, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a o svých ekologických opatřeních,
- svým právním postavení a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné za něj jednat v pracovněprávních vztazích, o své převažující činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti,
- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- záležitostech, které je se zaměstnanci povinen projednat (viz dále v textu a § 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 něj v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, ve stanoveném rozsahu podle zákoníku práce a příslušných právních předpisů,
- záležitostech 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 v prvních dvou odrážkách se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnanci:

- svůj pravděpodobný hospodářský vývoj,
- své zamýšlené strukturální změny, racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62,
- nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 až 342,
- ve stanoveném rozsahu podle zákoníku práce a příslušných právních předpisů otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- 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 v prvních třech odrážkách se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.