

Všeobecný rámec pro poskytování informací a konzultací státním zaměstnancům a zaměstnancům ústředních správních úřadů

Dohoda

Úvod

Komise schválila v prosinci 2013 Kvalitativní rámec pro restrukturalizaci a pro předvídaní změn (QFR), který se poprvé zabývá veřejným i soukromým sektorem. Rámec QFR vyzývá sociální partnery, aby na příslušné úrovni projednávali rámcové kroky při předvídaní změn a restrukturalizací.

Tato dohoda následuje po výzvě Evropské komise k řešení uvedené problematiky.

Výbor pro sociální dialog v ústředních správních úřadech SDC CGA si ve svém pracovním programu na léta 2014-2015 ve snaze zlepšit sociální dialog zejména v situacích, kdy jsou přijímána restrukturalizační opatření, vytyčil za cíl prověřit právo na získávání informací a na konzultace.

Jako první krok byl sociálními partnery v ústředních správních úřadech dojednán soubor pokynů pro Řízení lidských zdrojů k lepšímu předvídaní a řízení změn (2014) včetně doporučení: *„definovat rámec pro sociální dialog s odborovými organizacemi pro zajištění včasného sociálního dialogu v souvislosti s jakýmkoli změnami v organizaci práce, zaměstnávání a smluvních vztazích před zavedením takových změn, v jejich průběhu a po jejich implementaci.“*

V červnu 2015 výbor SDC CGA reagoval na Konzultaci Evropské komise ohledně konsolidace EU směrnic upravujících poskytování informací a konzultací zaměstnancům. Výbor SDC CGA ve své odpovědi naznačil, že začal v souladu se článkem 155 Smlouvy o fungování Evropské unie jednat o právně závazné dohodě o společném rámci pro poskytování informací a konzultací beroucím do úvahy specifičnost ústředních správních úřadů.

Cílem této dohody je nastavit minimální společné požadavky na informování a konzultace státním zaměstnancům, a to prostřednictvím jejich zástupců, včetně odborových organizací, v ústředních správních úřadech.

Výbor má za to, že:

- poskytování informací a konzultací státním zaměstnancům je nezbytně nutné pro zajištění kvalitního sociálního dialogu;
- intenzivně vedený sociální dialog na národní úrovni podporuje dobré pracovní podmínky a ve všech ekonomických podmínkách umožňuje kvalitní řízení veřejných služeb i změn;
- takový dialog pomáhá budovat důvěru a dobré pracovní vztahy, sociální dialog také směřuje k ochraně pracovních míst (nadbytečnost je až poslední možností) a zvyšuje zaměstnatelnost (např. vzdělávání).

Výbor se tedy ze všech těchto důvodů domnívá, že je nezbytně nutné, aby měli všichni státní zaměstnanci právo na informace a konzultace. Pokud budou v národních legislativách stanoveny pro určité kategorie státních zaměstnanců výjimky, pak budou řádně odůvodněny. Výbor členským státům doporučuje, aby tyto výjimky přezkoumaly s ohledem na cíle této dohody, a aby těmto cílům věnovaly pozornost v případě nových výjimek.

Výbor členským státům doporučuje, aby s ohledem na právo na informace a konzultace podporovaly nastavení minimálních požadavků na úrovni místních a regionálních správ.

Sociální dialog je jedním ze základů evropského sociálního modelu.

Toto dokládá článek 151 Smlouvy o fungování Evropské unie, který například uvádí, že jedním z cílů evropské struktury bude podpora sociálního dialogu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Tento cíl odráží evropský přístup k zajištění spravedlivého prostředí prostřednictvím regulace zaměstnaneckých záležitostí tím, že se zaměstnanci mohou vyjádřit ke změnám v organizaci práce. Efektivní dialog je nezbytně nutný pro ekonomický růst, kvalitní pracovní vztahy, kvalitu a efektivitu práce a veřejných služeb.

Článek 1: Předmět a zásady

Účelem této dohody je nastavení všeobecného rámce, který určí minimální společné požadavky související s právem na poskytování informací a konzultací státním zaměstnancům, a to prostřednictvím jejich zástupců v ústředních správních úřadech.

Požadavky tak, jak jsou definovány, tedy neznemožňují uplatnění příznivější národní legislativní úpravy týkající se práva státních zaměstnanců na získávání informací a konzultace, a to včetně práva na vyjednávání.

Tyto požadavky nejsou legitimním důvodem k oslabení všeobecné úrovně ochrany poskytované státním zaměstnancům v oblasti upravované touto dohodou.

Tímto se tedy konkrétně uvádí, že praktická opatření týkající se poskytování informací a konzultací budou definována a implementována na příslušné úrovni v souladu s národní legislativou a pracovní právní praxí těchto států.

Zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců budou při implementaci praktických opatření pro poskytování informací a konzultací spolupracovat na základě důvěry a respektu s patřičnou úctou ke vzájemným právům a závazkům, přičemž nebudou zapomínat na obecný zájem ústřední správy ve prospěch občanů i v zájmu zaměstnanců.

Článek 2: Zvláštní ustanovení

Pokud jde o zvláštní ustanovení národní legislativy, informace uvedené v této dohodě se nemusí vztahovat na státní zaměstnance, jimž byly svěřeny svrchované odpovědnosti, zejména v oblasti národní bezpečnosti, veřejného pořádku nebo soudní moci.

Článek 3: Výklad pojmů

Pro účely implementace této dohody a jejích ustanovení se uplatní následující výklady:

Ústřední správní úřady označují úřady pod správou státu na federální, centrální, národní a/nebo stejné úrovni.

Národní legislativa označuje zákony, předpisy a praktiky, a to včetně kolektivních dohod týkajících se pracovních vztahů uplatňovaných ve členských státech, mající vliv na právo státních zaměstnanců na informace a konzultace.

Státním zaměstnancem je zaměstnanec státní správy a smluvní zaměstnanec ústředního správního úřadu.

Zástupci státních zaměstnanců označují zástupce odborů, a pokud to umožňuje národní legislativa a/nebo praxe uplatňovaná v pracovněprávních vztazích, další orgány zastupující zaměstnance.

Informace označují předání dat zaměstnavatelem zástupcům zaměstnanců tak, aby se tito mohli seznámit s danou problematikou a přezkoumat ji.

Informace budou poskytovány ve vhodném čase, vhodným způsobem a s takovým obsahem, aby mohli zástupci zaměstnanců provést hloubkové hodnocení možného dopadu navrhovaných opatření.

Konzultace označuje výměnu názorů a zahájení dialogu mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem.

Konzultace budou poskytovány v takovém čase, takovým způsobem a s takovým obsahem, aby zástupcům zaměstnanců umožnily vyjádřit názor a daly jim možnost ovlivnit opatření navrhovaná ústředním správním úřadem, a to na základě poskytnutých informací o navrhovaných opatřeních, ke kterým se konzultace vztahuje.

Článek 4: Působnost

S výjimkou případů, kdy o tématech pro konzultace a poskytování informací rozhodnou sociální partneři podle národní legislativy:

Se budou konzultace věnovat:

- zdraví a bezpečnosti při práci;
- pracovní době a sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby/práce;
- důsledkům rozhodnutí, která mění organizaci struktur a služeb, na podmínky zaměstnávání, nebo hrozbám pro zaměstnávání.

Níže uvedená témata budou, pokud jde o informace a konzultace, řešena v souladu s národní legislativou a na základě sociálního dialogu:

- pravidla odměňování;
- vzdělávání zaměstnanců;
- rovnost pohlaví a opatření proti diskriminaci;
- sociální ochrana vztahující se konkrétně na státní zaměstnance.

Článek 5: Praktická opatření

Informace a konzultace v oblastech uvedených ve výše uvedeném článku se budou týkat navrhovaných opatření vedoucích ke změnám situace státních zaměstnanců.

Článek 6: Důvěrnost a veřejný pořádek

Národní legislativa může stanovit pro zástupce státních zaměstnanců závazek zachování důvěrnosti, a to pokud jsou informace, které jsou jim poskytovány, označeny výslovně jako informace důvěrné, a pokud by tyto informace mohly poškodit zájmy státního úřadu.

V konkrétních případech a na základě objektivních kritérií stanovených národní legislativou se mohou zaměstnavatelé zdržet sdělení informací nebo poskytnutí konzultace, pokud by mimořádné okolnosti vážně poškodily fungování veřejných služeb, nebo z důvodu zachování bezpečnosti a veřejného pořádku.

Článek 7: Ochrana zástupců zaměstnanců

Zaměstnavatelé zajistí, aby zástupci zaměstnanců požívali při výkonu svých funkcí odpovídající ochrany a záruk, které jim umožní řádně vykonávat povinnosti, jež jim byly svěřeny za účelem implementace praktických opatření ohledně poskytování informací a konzultací.

Článek 8: Následný monitoring

Stávající dohoda bude alespoň jednou za dva roky monitorována evropským Výborem pro sociální dialog v ústředních správních orgánech, a to zejména pokud jde o implementaci článku 2 a článku 6.

Článek 9: Postupy

Implementace praktických opatření stanovených v této dohodě může být předmětem administrativního nebo soudního přezkoumání v souladu s národní legislativou.

Brusel, 21. prosince 2015

Za EUPAE

paní Marylise LEBRANCHU
Francouzská ministryně
pro decentralizaci a státní službu

Za TUNED

paní Britta LEJON
Mluvčí TUNED

pan Jan Willem GOUDRIAAN
Generální tajemník EPSU

pan Klaus HEEGER
Generální tajemník CESI