

# EVROPSKÉ RADY ZAMĚŠTNAVANCŮ

Účel evropských rad zaměstnanců a jejich vztah  
k národním odborovým organizacím

# OBSAH

03 Úvodem

04 Národní nebo nadnárodní ekonomika?

05 Evropské rady zaměstnanců

Co je evropská rada zaměstnanců

Poslání

Aktuální stav

Jakých společností se evropské rady zaměstnanců týkají?

Informace a konzultace

09 Evropské rady zaměstnanců a odbory

Společné zájmy

Vzájemná prospěšnost

Odboráři a odborářky mluví o evropských radách zaměstnanců

Přehled působnosti evropské rady zaměstnanců a odborů

17 Ukázka z praxe: evropská rada zaměstnanců  
Generali Group



**POSLÁNÍM ERZ JE  
ZLEPŠIT KOMUNIKACI  
MEZI ÚSTŘEDÍM  
SPOLEČNOSTI  
A ZAMĚSTNANCI,  
ZEJMÉNA POKUD JDE  
O STRATEGICKÁ  
ROZHODNUTÍ, KTERÁ  
MAJÍ DOPAD NA  
ZAMĚSTNANCE  
V RŮZNÝCH ZEMÍCH EU.**

# ÚVODEM

V době, kdy se hranice ekonomik stírají a společnosti expandují na mezinárodní úrovni, je posláním evropských rad zaměstnanců důležitější než kdy dříve. Evropské rady zaměstnanců jsou symbolem transparentního dialogu mezi zaměstnanci a vedením společností, které působí v různých zemích Evropské unie. Jsou komunikačním mostem mezi ústředími nadnárodních podniků a zaměstnanci v zemích jejich působnosti. Mají přispívat k lepšímu pochopení a řešení problémů, které mohou vzniknout v důsledku nadnárodních operací společnosti.

# NÁRODNÍ NEBO NADNÁRODNÍ EKONOMIKA?

Naše hospodářství je spíše mezinárodní než národní. Je velmi otevřené a orientované na evropský export. Do zemí Evropské unie vyvážíme více než čtyři pětiny všeho zboží, které míří za naše hranice.<sup>[1]</sup> To je nejvíc ze všech zemí EU.

Žebříčky největších českých firem z hlediska počtu zaměstnanců nebo podle tržeb ukazují, jak významnou roli v národní ekonomice hraje zahraniční kapitál.<sup>[2]</sup>

Česká republika dlouhodobě trpí silným odlivem dividend do zahraničí. V roce 2022 bylo na dividendách zahraničním vlastníkům vyplaceno bezmála 299 miliard korun.<sup>[3]</sup>

Rozhodnutí o osudu českých poboček tak často vzniká v centrálách za hranicemi.

**POČET NADNÁRODNÍCH  
SPOLEČNOSTÍ S AKTIVY  
NEBO ZÁVODY  
V NĚKOLIKA ZEMÍCH BYL  
V ROCE 2015 PŘIBLIŽNĚ  
45KRÁT VYŠŠÍ NEŽ  
V 90. LETECH MINULÉHO  
STOLETÍ.**

# EVROPSKÉ RADY ZAMĚSTNANCŮ

## CO JE EVROPSKÁ RADA ZAMĚSTNANCŮ

Evropská rada zaměstnanců (ERZ) je orgán zastupující pracovníky evropských nadnárodních společností. Jejím účelem je zajištění informování zaměstnanců nadnárodních společností a konzultací s nimi.

## POSLÁNÍ

Posláním ERZ je zlepšit komunikaci mezi ústředím společnosti a zaměstnanci, zejména pokud jde o strategická rozhodnutí, která mají dopad na zaměstnance podniku v různých zemích EU. Rady mají přispívat k lepšímu pochopení, konzultacím a řešení problémů, které mohou vzniknout v důsledku nadnárodních operací společnosti. Ty se mohou týkat například restrukturalizace, přemístění výroby, hromadného propouštění, změn v organizaci práce a dalších záležitostí s významným dopadem na zaměstnance.

## AKTUÁLNÍ STAV<sup>4</sup>

Existuje přibližně 1000 evropských rad zaměstnanců. Zastupují téměř 11,3 milionu evropských zaměstnanců. V Evropě je kolem 4000 podniků způsobilých pro vznik ERZ.

**EVROPSKÉ RADY  
ZAMĚSTNANCŮ SE  
TÝKAJÍ SPOLEČNOSTÍ  
NEBO JEJICH SKUPIN,  
KTERÉ ZAMĚSTNÁVAJÍ  
NEJMÉNĚ 1000  
ZAMĚSTNANCŮ  
A ALESPŮŇ 150  
ZAMĚSTNANCŮ VE  
DVOU ČLENSKÝCH  
STÁTECH.**

## **JAKÝCH SPOLEČNOSTÍ SE EVROPSKÉ RADY ZAMĚSTNANCŮ TÝKAJÍ?**

Evropské rady zaměstnanců mohou být zřízeny v nadnárodních společnostech působících ve více než dvou zemích Evropské unie (a dále v Norsku, na Islandu a v Lichtenštejnsku).

Založení a fungování evropské rady zaměstnanců je nejčastějším způsobem, jak zajistit nadnárodní informování a projednávání. Právní úprava je však velmi přizpůsobivá. Nabízí i další možnosti, jak si v jednotlivých společnostech nastavit pravidla nadnárodního zapojení zaměstnanců podle jejich specifik. Pro radu ohledně postupu je vhodné kontaktovat právní specialisty.

# Informace a konzultace

---

## PRAVIDELNÉ INFORMOVÁNÍ

Ústředí nejméně 1x ročně formou zprávy informuje evropskou radu zaměstnanců o:

- organizačním uspořádání podniku
- ekonomické a finanční situaci podniku
- pravděpodobném vývoji činnosti, výroby a prodeje
- záležitostech, které je s ERZ povinno projednat.

## PRAVIDELNÉ KONZULTACE

Ústředí nejméně 1x ročně s evropskou radu zaměstnanců projednává:

- očekávaný vývoj zaměstnanosti, investice a podstatné změny organizace práce a technologie
- zrušení nebo zánik zaměstnavatele, převod zaměstnavatele nebo části jeho činnosti, důvody převodu, podstatné důsledky a opatření vůči zaměstnancům
- hromadné propouštění, jeho důvody, počty, strukturu a podmínky pro určení zaměstnanců, s nimiž má být rozvázán pracovní poměr, a plnění, která mají zaměstnancům příslušet nad rámec právních předpisů.

## **BEZODKLADNÉ INFORMOVÁNÍ**

Ústředí bezodkladně informuje ERZ, pokud vzniknou výjimečné okolnosti nebo pokud mají být přijata rozhodnutí, jež se podstatným způsobem týkají zájmů zaměstnanců.

**VÝJIMEČNÉ OKOLNOSTI  
JSOU PŘEDEVŠÍM:  
ZRUŠENÍ, ZÁNİK NEBO  
PŘEVOD  
ZAMĚSTNAVATELE  
NEBO JEHO ČÁSTI  
&  
HROMADNÉ  
PROPOUŠTĚNÍ.**



# EVROPSKÉ RADY ZAMĚSTNANCŮ A ODBORY

**PŘESTOŽE SE ÚČEL,  
POSLÁNÍ, MOŽNOSTI  
I PRÁVA EVROPSKÝCH  
RAD ZAMĚSTNANCŮ  
A ODBORŮ LIŠÍ, MAJÍ  
MNOHO SPOLEČNÝCH  
ZÁJMŮ A MOHOU SI BÝT  
VZÁJEMNĚ VELMI  
PROSPĚŠNÉ.**

Spolupráce a sdílení informací mohou významně přispět k ochraně a zlepšení práv a podmínek zaměstnanců v Evropě.

## **SPOLEČNÉ ZÁJMY**

- Ochrana práv zaměstnanců: obě instituce mají zájem na ochraně práv zaměstnanců a zajištění spravedlivých pracovních podmínek.
- Zlepšení komunikace: odbory i evropské rady zaměstnanců usilují o zlepšení komunikace mezi zaměstnanci a vedením, což přispívá k lepšímu pracovnímu prostředí a řešení konfliktů.
- Strategická rozhodnutí: oba orgány se zajímají se o rozhodnutí, která mají dopad na zaměstnance, a chtějí mít možnost tato rozhodnutí ovlivnit nebo se na nich podílet.

---

## **VZÁJEMNÁ PROSPĚŠNOST**

- Informace a konzultace: ERZ mohou poskytovat odborům cenné informace získané z konzultací s ústředím, které mohou být využity při kolektivním vyjednávání.
- Podpora v krizových situacích: odbory mohou podpořit evropské rady zaměstnanců v případě krizových situací, jako je hromadné propouštění nebo přemístění výroby, a zajistit tak širší podporu zaměstnancům.
- Společné kampaně: spolupráce na společných kampaních za lepší legislativní úpravy a ochranu zaměstnanců může být efektivnější díky kombinaci lokálního a nadnárodního vlivu.

# ODBORÁŘI A ODBORÁŘKY MLUVÍ O EVROPSKÝCH RADÁCH ZAMĚSTNANCŮ

## **Pavel Němejc (Odborový svaz Stavba), Evropská rada zaměstnanců Vinci**

„Členem Evropské rady zaměstnanců Vinci jsem od roku 2015. Na generálním ředitelství Vinci ve Francii přisuzují Evropské radě zaměstnanců velkou vážnost. To má za následek, že v očích vedení společnosti tady v ČR jsme postaveni na jinou úroveň, na vyšší level. Z pozice ERZ máme jednou ročně celodenní schůzku s generálním ředitelem Vinci ve Francii, kde se nám věnuje a probíráme dotazy. A všichni ředitelé v ČR k nám pak přistupují s tímto vědomím. Prestiž odborů, potažmo zástupců v evropské radě, tím stoupá o 100 %.

Když máme nějaké problémy v rámci ČR, můžeme je přenést do výborů evropské rady a můžu říct, že nám vedení z 90 % vychází vstříc.

V ČR je nás několik, kteří působíme v evropských radách zaměstnanců v oblasti stavebnictví. My si pak zkušenosti z působení v ERZ navzájem vyměňujeme při setkáních Odborového svazu Stavba. To je dobrá věc, protože zkušenosti z různých segmentů stavebnictví mohou být různé.

Prostřednictvím Evropské rady zaměstnanců Vinci se například nově podařilo spustit nové sociální benefity. Jedním z nich je finanční podpora pozůstalým od firmy v případě úmrtí zaměstnance, a to nikoliv v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci. To řeší zákon a kolektivní smlouva. Zkrátka v případě úmrtí zaměstnance pozůstalí obdrží podporu od firmy ve výši roční hrubé mzdy“.

## **Miroslav Zavadil (Odborový svaz ECHO), Evropská rada zaměstnanců Continental AG: Euroforum**

„Jednání Eurofora se účastním od roku 2016. Na Evropské radě zaměstnanců vidím jen pozitiva. Máme díky tomu přístup k informacím, ke kterým bychom se jinak nedostali, nebo by nás ani nenapadlo je zjišťovat. Mnohdy dostaneme některé informace dříve než ředitelé jednotlivých lokací, protože oni zrovna žádné jednání neměli. Nezkouší tak ani některé věci hlásat, protože ví, že máme informace z jiného zdroje. To nám dává i daleko větší sílu pro kolektivní vyjednávání. Díky ERZ vidíme líp, kde jsou hranice možností pro vyjednávání, kdo si v rámci koncernu vede líp a kdo hůř, protože vidíme do hospodaření koncernu. Ty informace z ERZ jsou obrovským přínosem pro odbory i pro zaměstnance. Celkově pak kolektivní vyjednávání probíhá daleko korektněji.

Dnes když k nám do lokace dorazí některý z hlavních šéfů, tak málokdy vynechá návštěvu odborů. Minimálně na 20 minut se zastaví, aby zjistil, co a jak se děje.

Díky Evropské radě zaměstnanců se podařilo do všech evropských lokací Continental rozšířit benefit z názvem „Conti Bonus Sharing“, tedy podíl na zisku. Ten byl původně jenom v Německu.

Když srovnám nás a firmy, které ERZ nemají, tak říkám, že je to obrovské plus“.

## **Petr Janoušek (Odborový svaz Stavba), Evropská rada zaměstnanců HOCHTIEF**

„V Evropské radě zaměstnanců HOCHTIEF jsem deset let. Nám ERZ pomohla v jedné hodně praktické věci. Dozorčí rada naší společnosti je tříčlenná a jeden ze členů je volen z řad zaměstnanců. My jsme prostřednictvím ERZ řešili, aby se jeho postavení vůči ostatním členům dozorčí rady zlepšilo. Musím přiznat, že se tenkrát ty vztahy velice rychle narovnaly. V tom Evropská rada zaměstnanců hodně pomohla“.

## Lada Spielbergerová (Odborový svaz pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví), Evropská rada zaměstnanců KBC

„Jednání Evropské rady zaměstnanců KBC se účastním od roku 2005, takže skoro 20 let. Největší přínos ERZ vidím v možnosti inspirace od západoevropských odborů v tom, jak edukovat odbory ve střední Evropě. My jako české odbory mnohdy neumíme organizování, petice nebo ankety. Neumíme poukazovat na problémy. Proto se v ERZ stále ‚nachytřuju‘.

Díky ERZ máme informace, které bychom jinak neměli. Pro naše Moderní odbory je velmi důležité inspirovat se od západoevropských odborů, jak oni pečují o své zaměstnance. Nejenom v oblasti zdraví a péče, ale zároveň rekvalifikací a přípravy na změny. Jak pracují se zaměstnanci v rámci pracovního cyklu? To znamená nějaký talent pool, rekvalifikace, zvyšování kvalifikace a podobně. Protože s příchodem digitalizace je naším cílem, abychom nesnižovali počet zaměstnanců a mohli je využít.

Díky informacím získaným prostřednictvím ERZ jsme v ČSOB zavedli postupy péče o zaměstnance, inspirované belgickým systémem. Sem patří témata, která byla před 10 lety v ČR v podstatě neuchopená: jak diagnostikovat pracovní vyhoření, jak takovému člověku pomoci. Zavedli jsme benefity jako *sabatikl* (*pozn: jedná se o dlouhodobé volno na tvůrčí práci nebo psychohygienu*) nebo program péče o zaměstnance ve věku 55+, který řeší, jak s nimi pracovat, jak ji pomáhat s rotacemi na jiné pozice. Dále nám informace z ERZ pomohly nastavit prevenci problémů jako mobbing nebo bossing. Prosadit něco v Čechách je snazší, když můžeme říct, že v Belgii to funguje. A aplikace je pak jednodušší, než kdybychom to sami vymýšleli“.

# PŘEHLED PŮSOBNOSTI EVROPSKÝCH RAD ZAMĚSTNANCŮ A ODBORŮ

## ÚČEL

### Evropské rady zaměstnanců

ERZ jsou orgány, které zastupují zaměstnance nadnárodních společností působících v EU. Jejich hlavním cílem je zajistit informování a konzultace se zaměstnanci na úrovni celého podniku.

### Odbory

Odbory jsou sdružením zaměstnanců vytvořeným pro zaměstnance, k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů. Existují na podnikové, sektorové, národní a mezinárodní úrovni.

## POSLÁNÍ

### Evropské rady zaměstnanců

Posláním ERZ je zlepšit komunikaci mezi ústředím společnosti a zaměstnanci, zejména pokud jde o strategická rozhodnutí, která mají dopad na zaměstnance v různých zemích EU. Mají přispívat k lepšímu pochopení a řešení problémů, které mohou vzniknout v důsledku nadnárodních operací společnosti.

### Odbory

Odbory vyjednávají se zaměstnavateli jménem zaměstnanců, usilují o zlepšení jejich mzdových a jiných pracovních podmínek. Vystupují ale i s požadavky obecnějšího rázu, např. v oblasti vzdělání, zdravotnictví, sociálního zákonodárství.

## MOŽNOSTI

### Evropské rady zaměstnanců

ERZ mají možnost pravidelných informací a konzultací s ústředím společnosti. To zahrnuje strategické otázky jako je restrukturalizace, přemístění výroby, hromadné propouštění, změny v organizaci práce, a další otázky s významným dopadem na zaměstnance.

### Odbory

Odbory mají široké možnosti v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, poskytování právní pomoci a vzdělávání svých členů. Mohou také prosazovat legislativní změny na národní i mezinárodní úrovni.

## PRÁVA

### Evropské rady zaměstnanců

ERZ nemají přímou vyjednávací pravomoc jako odbory, ale mají právo na informace a konzultace o záležitostech, které ovlivňují zaměstnance ve více než jedné zemi EU.

ERZ nemají právní subjektivitu.

### Odbory

Odbory mají vymezené právo na kolektivní vyjednávání, což zahrnuje vyjednávání o mzdách, pracovních podmínkách a dalších benefitech. Mohou organizovat a vyhlašovat stávky a mají právo zastupovat své členy při pracovněprávních sporech.

Odbory mají právní subjektivitu.

## ZÁKLADNÍ ÚDAJE<sup>5</sup>

**1997**

rok vzniku

**43**

členů rady

**17**

zemí  
zastoupených  
v radě

**8**

členů Výboru pro  
koordinaci  
činnosti rady  
(včetně českého  
zástupce)

## UKÁZKA Z PRAXE: EVROPSKÁ RADA ZAMĚSTNANCŮ GENERALI GROUP

### ČINNOST

- Téměř 27 let poskytování informací a konzultací se zaměstnanci o evropských nadnárodních projektech, iniciativách a opatřeních skupiny Generali Group.
- Vydání Evropské sociální charty skupiny Generali Group (2006).
- Vydávání společných deklarací k různým relevantním tématům.



## **FREKVENCE JEDNÁNÍ**

- 3x ročně jednání Výboru pro koordinaci činnosti rady.
- 2x ročně plenární zasedání evropské rady zaměstnanců Generali Group, z toho jedno jednání je věnováno školení delegátů.
- Kromě pravidelných zasedání se v průběhu roku mohou konat i další jednání, a to i v hybridním režimu nebo plně na dálku, a také jednání ad hoc pracovních skupin ke konkrétním tématům (např. témata digitální a technologické transformace).
- Za výjimečných okolností, které mají významný dopad na zájmy pracovníků v nejméně dvou zemích, se svolávají další schůze, na nichž se informuje a konzultuje s Výborem pro koordinaci činnosti ERZ a delegáty příslušných zemí. V těchto případech mateřská společnost a Výbor spolupracují při výměně informací a poradenství.
- Celkem ročně proběhne zhruba 10 jednání (osobně, hybridně nebo plně online) v celkovém rozsahu cca 20 dní.

**TEMATICKÉ DEKLARACE EVROPSKÉ RADY  
ZAMĚSTNANCŮ GENERALI GROUP:**  
- PRÁCE NA DÁLKU (KVĚTEN 2017)  
- DIVERZITA A INKLUZE (ČERVEN 2019)  
- MIMOŘÁDNÁ KRIZE ZPŮSOBENÁ PANDEMIÍ  
COVID-19 (KVĚTEN 2021)  
- NOVÝ UDRŽITELNÝ ZPŮSOB PRÁCE  
V PŘÍŠTÍM BĚŽNÉM SCÉNÁŘI (ÚNOR 2023)  
- DIVERZITA, ROVNOST A INKLUZE  
(LISTOPAD 2023)

## AGENDA JEDNÁNÍ

Mateřská společnost stanoví témata jednání po dohodě s tajemníkem ERZ, který může navrhnout i další témata k prodiskutování během jednání. Součástí programu jednání jsou vždy aktuální informace o některých konkrétních tématech, například o otázkách týkajících se lidských zdrojů, které jsou předmětem zvláštního zájmu ERZ. Podnik sdílí s ERZ také strategické otázky, jako jsou nové typy organizace práce v důsledku probíhající technologické a digitální transformace.

## ŠKOLENÍ

Každý rok zpravidla v listopadu se koná plenární zasedání evropské rady zaměstnanců Generali Group, věnované školení delegátů ERZ. Zde se probírají konkrétní témata související s výkonem jejich zastupitelských funkcí (např. kolektivní vyjednávání a odbory v EU), různá sociální či ekonomická témata a aktuální trendy (např. digitální a technologická transformace, platební schopnost atd). Tento model umožňuje delegátům rozvíjet společný fond znalostí, aby mohli účinněji řešit témata s přeshraničním dosahem.

---

## TRANSPARENTNOST

Základní informace o evropské radě zaměstnanců Generali Group jsou veřejně dostupné v angličtině na [internetových stránkách společnosti v sekci „Responsible Employer“](#).

K dispozici ke stažení jsou plné texty dokumentů:

- Ujednání o evropské radě zaměstnanců Generali Group
- Společné tematické deklaráce

## UPOZORNĚNÍ:

Obsah tohoto materiálu je určen pouze pro informační účely a nemá sloužit jako právní názor. Autoři neodpovídají za žádné škody nebo ztráty, které by mohly vzniknout jako přímý nebo nepřímý důsledek použití informací zde uvedených. Doporučujeme čtenářům, aby se před jakýmkoli jednáním založeným na těchto informacích poradili s příslušným odborníkem.

## POUŽITÉ ZDROJE:

1. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česko: 20 let v Evropské unii [cit. 2024-08-26]
2. Seznam největších zaměstnavatelů v Česku. Wikipedia [cit. 2024-08-26]
3. EKONOMICKÝ DENÍK. Odliv dividend do zahraničí opět zesílil. Loni vlastníci stáhli z českých firem 298, 7 miliard korun [cit. 2024-08-26]
4. EVROPSKÁ KOMISE. A stronger voice for workers in EU-based multinational companies [cit. 2024-08-26]
5. GENERALI. European Works Council [cit. 2024-08-26]

Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2024, projektu ČMKOS s názvem Evropské rady zaměstnanců. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

# EVROPSKÉ RADY ZAMĚŠTNAVANCŮ

Zadavatel: Českomoravská konfederace odborových svazů

Zpracovatel: TREXIMA spol. s r.o.

Mgr. Marcel Navrátil & Mgr. Kristýna Mikulcová

září 2024