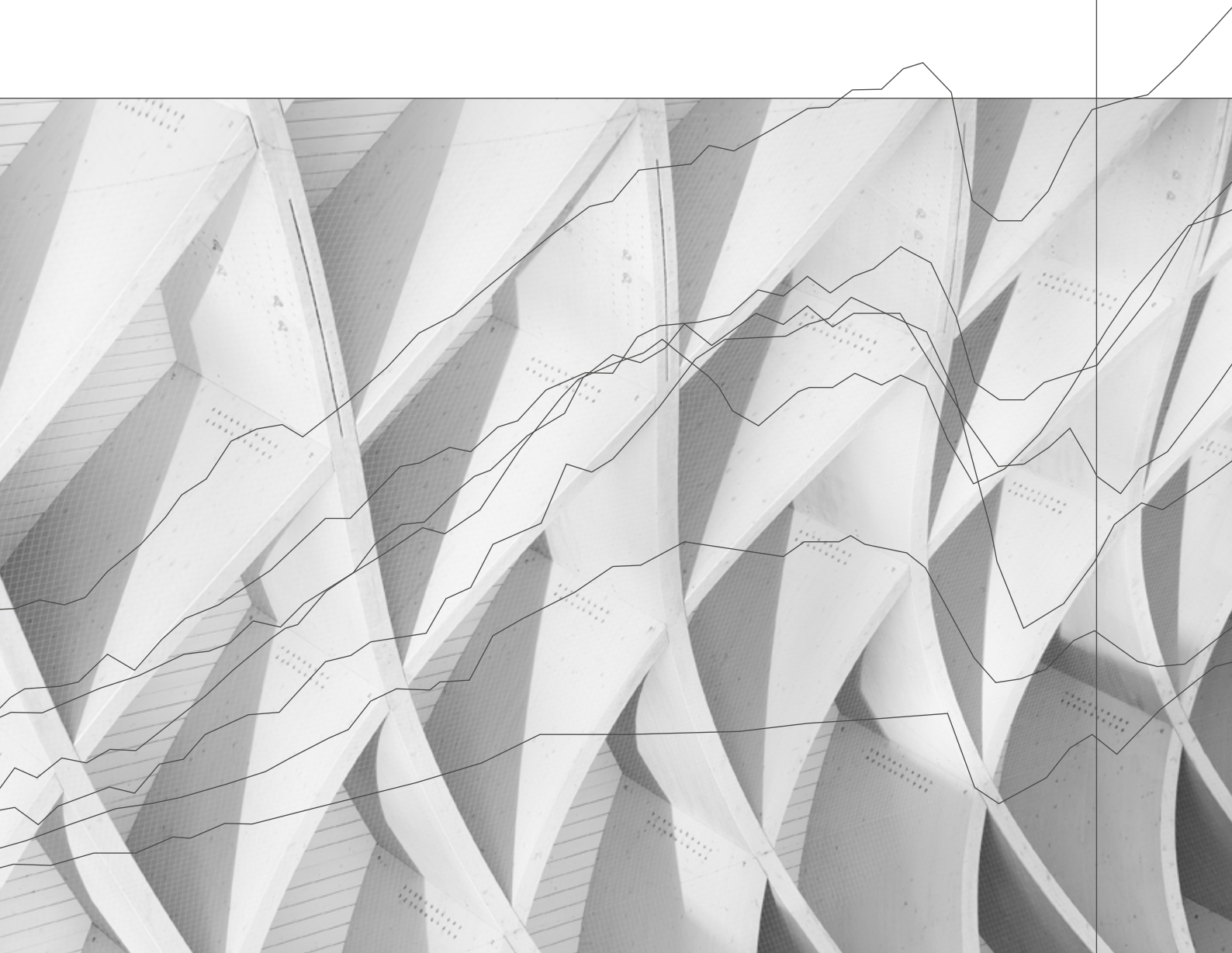


EVROPSKÉ RADY ZAMĚSTNANCŮ

PRÁVNÍ ÚPRAVA, FUNGOVÁNÍ A BUDOUCNOST

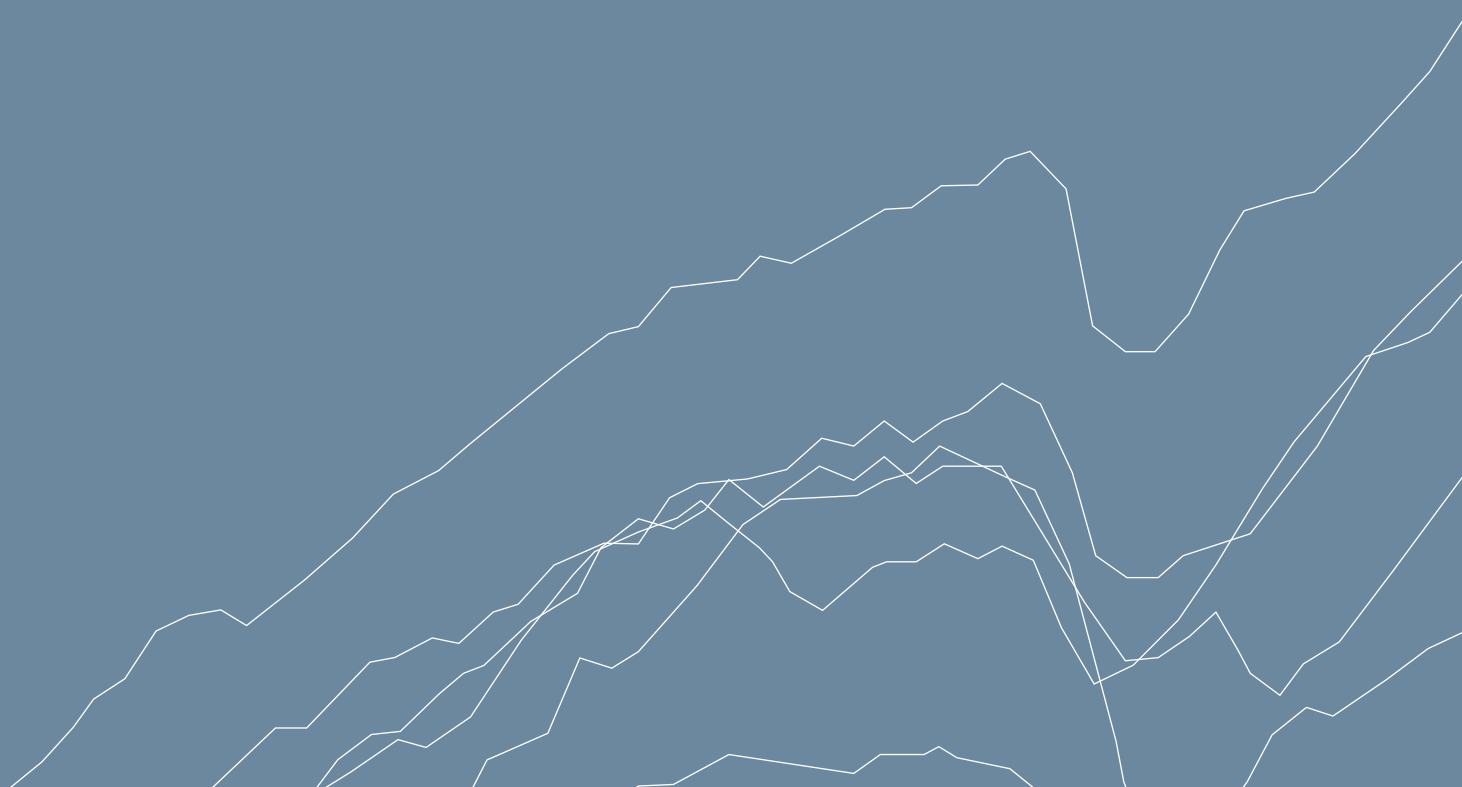


Tento materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2024, projektu ČMKOS s názvem Evropské rady zaměstnanců. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

2024

Tento 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.

Autorem je Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D.



Obsah

1.	Úvod	1
2.	Evropské rady zaměstnanců v kontextu systému zastupování zaměstnanců.....	3
2.1.	Směrnice EU a jejich implementace do českého právního řádu	3
2.2.	Právo na informace a projednání	4
2.3.	Nadnárodní informování a projednávání.....	5
2.4.	Působení velkých nadnárodních podniků či skupin podniků v EU a EHP a pokrytí evropskými radami zaměstnanců (statistická data)	6
3.	Evropské rady zaměstnanců ve směrnicích EU	11
3.1.	Vývoj právní úpravy ERZ	11
3.2.	Unijní právní úprava ERZ a pozice sociálních partnerů.....	17
3.3.	Návrh novely směrnice.....	22
4.	Právní úprava evropských rad zaměstnanců v ČR	25
4.1.	Přístup zaměstnanců k nadnárodním informacím a projednání	25
4.2.	Povinnost zaměstnavatele poskytovat nadnárodní informace a projednání.....	26
4.3.	Zahájení procesu k zajištění některého způsobu pro nadnárodní informování a projednávání	28
4.4.	Evropská rada zaměstnanců ustavená ujednáním.....	29
4.5.	Jiný postup pro nadnárodní informace a projednání	33
4.6.	Evropská rada zaměstnanců ustavená podle zákona.....	34
4.7.	Praktické aspekty fungování ERZ.....	36
4.8.	Případy dobré a špatné praxe	41
5.	Budoucnost evropských rad zaměstnanců: očekávání z pohledu zástupců zaměstnanců.....	45
5.1.	„Nesplněné sny“ zaměstnanců ze zemí střední a východní Evropy	46
5.2.	Naděje spojené s novelou směrnice o evropských radách zaměstnanců	50
5.3.	Měkčí nástroje pro zefektivnění činnosti ERZ	53
6.	Závěr.....	59

1. Úvod

Studie zaměřená na fungování evropských rad zaměstnanců v českém právním prostředí si klade několik cílů. V první řadě má čtenáře seznámit s tím, proč vznikla právní úprava evropských rad zaměstnanců, v čem spočívá důvod pro nadnárodní informování a projednávání se zaměstnanci a čemu má tento způsob zapojení zástupců zaměstnanců do rozhodovacích procesů v nadnárodních podnicích sloužit. Studie by měla současně poskytnout i určité tipy a doporučení ohledně toho, jak by měly evropské rady zaměstnanců při stávající podobě právní úpravy fungovat. Směřuje k pochopení toho, jak zákonem předepsanou proceduru zapojení zaměstnanců uchopit tak, aby byla plnila své funkce a byla prospěšná pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Další důležitý cíl studie spočívá ve zhodnocení současného stavu zastupování zájmů zaměstnanců v nadnárodních podnicích a skupinách podniků prostřednictvím evropských rad zaměstnanců. Na základě kritické analýzy stavu právní úpravy a zkušeností vycházejících nejen z českého, nýbrž i z evropského prostředí, poukáže autor na nedostatky současné podoby fungování evropských rad zaměstnanců a pokusí se určit jejich příčiny. Studie se zaměří i na to, jak dosáhnout toho, aby nadnárodní informování a projednávání lépe naplňovalo svůj účel a smysl, pomáhalo zvyšovat konkurenceschopnost podniků a posilovat mezinárodní spolupráci mezi zaměstnanci.

Studie je určena především pro stávající i potenciální členy evropských rad zaměstnanců. Měla by jim jednak zprostředkovat informace o tom, jaké poslání by evropské rady zaměstnanců měly plnit a co by jejich fungování mělo přinášet zaměstnancům i přeshraničně působícím podnikům, a jednak pomoci v orientaci v poměrně komplikované právní úpravě. Studie mluví i na čtenáře z řad odborné veřejnosti, kteří sledují současný vývoj ohledně připravované novelizace evropské směrnice a zabývají se problematikou spojenou s funkčností, přínosy či nedostatky participace zaměstnanců v nadnárodních podnicích.

Studie byla strukturovaná tak, aby nejdříve poskytla základní vhled do problematiky evropských rad zaměstnanců v kontextu systému zastupování zaměstnanců v ČR. V úvodní části proto nabídne i přehled základních pojmů a stručně shrne rozdíly mezi pravidly zapojení zaměstnanců na národní a nadnárodní (evropské) úrovni.

Další část se zaměří na právní pozadí existující úpravy evropských rad zaměstnanců. Shrne proto především z pohledu práva Evropské unie, co vedlo k přijetí první směrnice a navazující přepracované směrnice. Částečně se zde dotkneme i hodnocení a problémů, na což navazují opakovaně vznášené požadavky směřující k modernizaci a nezbytnému dalšímu vývoji předmětných pravidel.

Čtvrtá část se bude blíže věnovat české právní úpravě nadnárodního informování a projednávání. Zaměří se i na její nedostatky a pokusí se na základě zkušeností s fungováním evropských rad zaměstnanců v našem prostředí poskytnout některé tipy, jak by bylo možná pravidla stanovená v zákoně specifikovat a na co se zaměřit v uzavíraných dohodách. Dohody o zapojení zaměstnanců, resp. o zřízení evropských rad zaměstnanců, mají totiž klíčový význam, a to i z hlediska překlenutí některých úzkých míst stávající právní úpravy.

Závěrečná část se pokusí na základě analýzy zkušeností s 20 lety fungování evropských rad zaměstnanců v našem prostředí rozpracovat možné směry zlepšení současného stavu. Není tajemstvím, že evropské rady zaměstnanců v očích zástupců zaměstnanců i mnoha odborníků zůstaly za očekáváním, jež s nimi byla spojována. Především ze strany odborových organizací jsou po řadu let vyslovovány kritické poznámky ohledně řady aspektů právní úpravy i každodenního fungování nadnárodních zástupců zaměstnanců. Opakovaně jsou také vznášeny požadavky směřující k doplnění pravidel na úrovni práva EU, včetně jejich zpřesnění, a také zpřísnění. Dotkneme se zde i aktuálně připravované novelizace této směrnice EU, jejích důvodů a očekávání, jež jsou s ní spojena především ze strany zástupců zaměstnanců.

Česká republika je stále řazena mezi tzv. nové členské státy. Čeští zástupci jsou typicky členy v evropských radách zaměstnanců zřízených podniky majícími ústředí v jiném státu, což je ostatně typicky i pro další nové členské státy. Z této pozice pochopitelně pramení představy o tom, jak by evropské rady zaměstnanců měly fungovat a co by českým zaměstnancům, potažmo českým podnikům patřícím do nadnárodních struktur, měly přinášet. Tato část bude zpracována právě optikou zástupců zaměstnanců v podnicích patřících do skupin, které mají ústředí v jiných státech.

2.

Evropské rady zaměstnanců v kontextu systému zastupování zaměstnanců

Český systém zastupování zaměstnanců je tradičně charakterizován silnou rolí odborových organizací. Pouze odborové organizace mohou za zaměstnance kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvu. Vedle odborů ovšem úprava v zákoníku práce rozeznává ještě další typy zástupců zaměstnanců, jimiž jsou:

- rada zaměstnanců,
- zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále také jako „zástupce pro BOZP“) a
- evropská rada zaměstnanců (dále také jako „ERZ“).

Těžiště činnosti těchto dalších zástupců zaměstnanců spočívá především v oblasti informování a projednávání. Tyto zástupce zaměstnanců lze proto nepochybně považovat za účastníky sociálního dialogu, jestliže jej chápeme jako širší pojem oproti užšímu pojmu kolektivní vyjednávání¹.

2.1. Směrnice EU a jejich implementace do českého právního řádu

Účast zaměstnanců v podobě práva na informování a projednání má svůj základ v právu EU. Evropská unie tuto oblast sociální politiky reguluje směrnicemi, které mají za cíl harmonizovat vybranou výše právních úprav členských států. Harmonizaci si lze představit jako částečné sjednocení samostatných právních úprav členských států EU, s přihlédnutím k jednotlivým národním specifikům.

Směrnice EU obecně nejsou přímo použitelné. To znamená, že z nich nevyplývají práva a povinnosti přímo zaměstnavatelům a zaměstnancům. Obsahují požadavky, které směřují na členské státy. Jednotlivé státy musí tyto požadavky vhodným způsobem zapracovat do svých právních řádů, s přihlédnutím k již dříve dosaženému stavu právní úpravy v dotčené oblasti. Zapracování požadavků se obvykle označuje jako implementace, nebo se také hovoří o transpozici směrnice EU².

1 Blíže k tomu viz HRABCOVÁ, D. a kol. Sociální dialog. Vyjednávání v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 13-14.

2 Blíže k tomu viz TÝČ, V. *Základy práva evropské unie pro ekonomy*. 5. aktualizované vydání. Praha: Linde 2006, s. 70.

Konkrétně ve vztahu k ERZ tak není správné říci, že se jejich zakládání a fungování řídí směrnicí EU. Právní základ pravidel zřizování a fungování ERZ je skutečně položen v právu EU (blíže k tomu viz v části 3.), ovšem příslušná směrnice byla implementována do českého práva, konkrétně především do § 288 až 299 zákoníku práce. Další členské státy EU mají vlastní pravidla, která vycházejí z téže směrnice, avšak nejsou zcela identická. V jiných zemích byl například za účelem zakotvení pravidel o zřizování a fungování ERZ přijat zvláštní zákon³.

Těžiště činnosti ERZ má spočívat v nadnárodním informování a projednávání se zaměstnanci. Úplný základ právní úpravy práva zaměstnanců na zapojení do rozhodovacích procesů v podobě informování a projednávání představuje Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (dále jen „směrnice o informování a projednávání“).

2.2. Právo na informace a projednání

Zákoník práce přiznává zaměstnancům v § 276 odst. 1 právo na informování a projednávání. Oba tyto pojmy jsou v § 278 odst. 2 a 3 zákoníku práce definovány takto.

- Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko.
- Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.

Právo na informace i projednání přiznává zákoník práce samotným zaměstnancům. Právě jednotliví zaměstnanci mají být konečnými příjemci informací poskytovaných zaměstnavatelem a mají být zahrnuti i do procesu projednávání. Zaměstnavatel má povinnost informovat zaměstnance přímo, pokud u něj nepůsobí některý ze zástupců zaměstnanců. Jestliže tedy u zaměstnavatele působí odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro BOZP, plní zaměstnavatel informační a projednací povinnost vůči tomuto zástupci. Úkolem zástupce zaměstnanců je pak vhodným způsobem informovat jednotlivé zaměstnance jednak o své činnosti, a jednak i o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.

Úprava rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP se v zákoníku práce objevila v důsledku transpozice směrnice o informování a projednávání⁴. Smysl existence těchto zástupců zaměstnanců spočívá především v tom, že plní roli prostředníků mezi zaměstnavatelem a jednotlivými zaměstnanci v oblasti informování a projednávání. Tutéž roli plní i odborové organizace, jež však ale mohou nadto uplatňovat i další oprávnění, v čele s právem kolektivně vyjednávat.

3 Viz např. polskou úpravu obsaženou v zákoně ze dne 5. 4. 2002 r. - Ustawa o europejskich radach zakładowych (Dz.U. 2002 nr. 62 poz. 556).

4 Blíže k těmto typům zástupců zaměstnanců a jejich fungování viz v GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita 2015, s. 755–762.

Zapojení zaměstnanců do rozhodovacích procesů u zaměstnavatele prostřednictvím informování a projednávání představuje významný prvek sociální ochrany zaměstnanců, které má moderní pracovní právo poskytovat. Například informace o pravděpodobném vývoji ekonomické a finanční situace zaměstnavatele nebo projednání očekávaného vývoje zaměstnanosti u zaměstnavatele má přímý dopad na výhled ekonomické a sociální situace zaměstnanců a může být stěžejní pro plánování důležitých životních rozhodnutí.

Současně je ovšem nutné upozornit na to, že informování a projednávání má být prospěšné i pro samotné podniky. To ostatně zdůrazňuje i směrnice o informování a projednávání.

bod 7. recitálu směrnice o informování a projednávání	<i>Je třeba posílit sociální dialog a podporovat vzájemnou důvěru uvnitř podniků, aby se zlepšilo předvídání rizik, aby (...) se podporovalo zapojení zaměstnanců do záležitostí týkajících se provozu a budoucnosti podniku a zvyšovala jeho konkurenceschopnost.</i>
bod 9. recitálu směrnice o informování a projednávání	<i>Včasné informování a projednání je předpokladem úspěchu restrukturalizace a přizpůsobení podniků novým podmínkám vytvořeným globalizací hospodářství, zejména prostřednictvím rozvoje nových forem organizace práce.</i>

Informování a projednávání má být v obecné rovině příkladem tzv. win-win strategie. Má přinášet prospěch oběma stranám, přispívat k utváření příznivého pracovního prostředí a současně pozitivně ovlivňovat konkurenceschopnost a hospodářský vývoj podniků. Vedení podniků by od zástupců zaměstnanců mělo přijímat zpětnou vazbu a třeba se ze stanovisek zaměstnanců o leccems i dovědět nebo poučit⁵. Je vysoce nešťastné, pokud manažeři vnímají zapojení zaměstnanců v podobě informování a projednávání jen jako přítěž, zdržení a nutné zlo.

2.3. Nadnárodní informování a projednávání

Jestliže je zaměstnavatel nadnárodním podnikem nebo patří do nadnárodní skupiny podniků, a má svou tzv. mateřskou společnost v zahraničí, což je typické pro řadu zaměstnavatelů působících v České republice, vzniká z hlediska zapojení zaměstnanců specifická situace. Stále platí, že řadu rozhodnutí činí management české pobočky, a proto má smysl uplatňovat výše popsaná práva na informace a projednání. V mnoha případech ovšem zástupci zaměstnanců zjistí, že komunikace pouze na úrovni vedení jednotlivého podniku není dostatečně přínosná a efektivní. Sami manažeři totiž připouštějí, že některá významná rozhodnutí jsou činěna „výš“, na úrovni mateřské společnosti.

Tyto poznatky vedly v rámci tehdejších Evropských společenství, v dnešní Evropské unii, již před více než 30 lety k diskusím, které se snažily najít způsob informování a projednávání na

5 Tomáš Zahradníček, někdejší komentátor MF DNES, v době poznamenané ekonomickou krizí použil trefné spojení *firemní tajnosti, které obyčejně ví každý kromě šéfů*. ZAHRADNÍČEK, T. Chvála odborů v akci. *Mladá fronta DNES*. Praha: Mafra, 26. 8. 2009, s. 8. Dostupné z: <http://www.ceskasibir.cz/dok/d656.php>

nadnárodní úrovni. Výsledkem bylo přijetí směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství (dále také jako „směrnice o ERZ 94“).

Pravidla pro nadnárodní projednávání a informování vznikla v důsledku potřeb ekonomicky propojeného evropského prostoru, kde rozhodnutí na úrovni vedení podniků často ovlivňují tisíce zaměstnanců napříč členskými státy. Zaměstnanci velkých podniků s nadnárodní působností nebo propojených skupin zaměstnavatelů mají díky úpravě ERZ:

- přístup k informacím nadnárodního významu,
- možnost projednat s ústředním vedením důležité otázky, jakými jsou reorganizace, hromadné propouštění nebo přesuny výroby do jiných zemí.

Nadnárodní participace zaměstnanců má podpořit dialog, zvýšit transparentnost a zajistit spravedlivé zacházení se zaměstnanci bez ohledu na to, ve které zemi pracují.

Zhruba o 15 let později byla původní směrnice nahrazena novou (přepracovanou) směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. 5. 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění) (dále také jako „přepracovaná směrnice o ERZ“). Blíže k tomuto vývoji právní úpravy viz dále v části 3.1. Cíle této úpravy jsou obdobné jako u regulace „národního“ informování a projednávání, ovšem za specifických podmínek charakterizovaných tím, že důležitá rozhodnutí jsou činěna na úrovni ústředí, které se nachází v jiném státě, než ve kterém zaměstnanci pracují⁶.

Zákoník práce obsahuje pravidla pro nadnárodní informování a projednávání v § 288 až 299. Jde o transpoziční úpravu vycházející aktuálně z požadavků přepracované směrnice o ERZ. Uvedená ustanovení upravují ustavení a činnost ERZ jako jednoho z typů zástupců zaměstnanců, kteří mohou v pracovněprávních vztazích působit. Blíže budou tato pravidla analyzována v části 4.

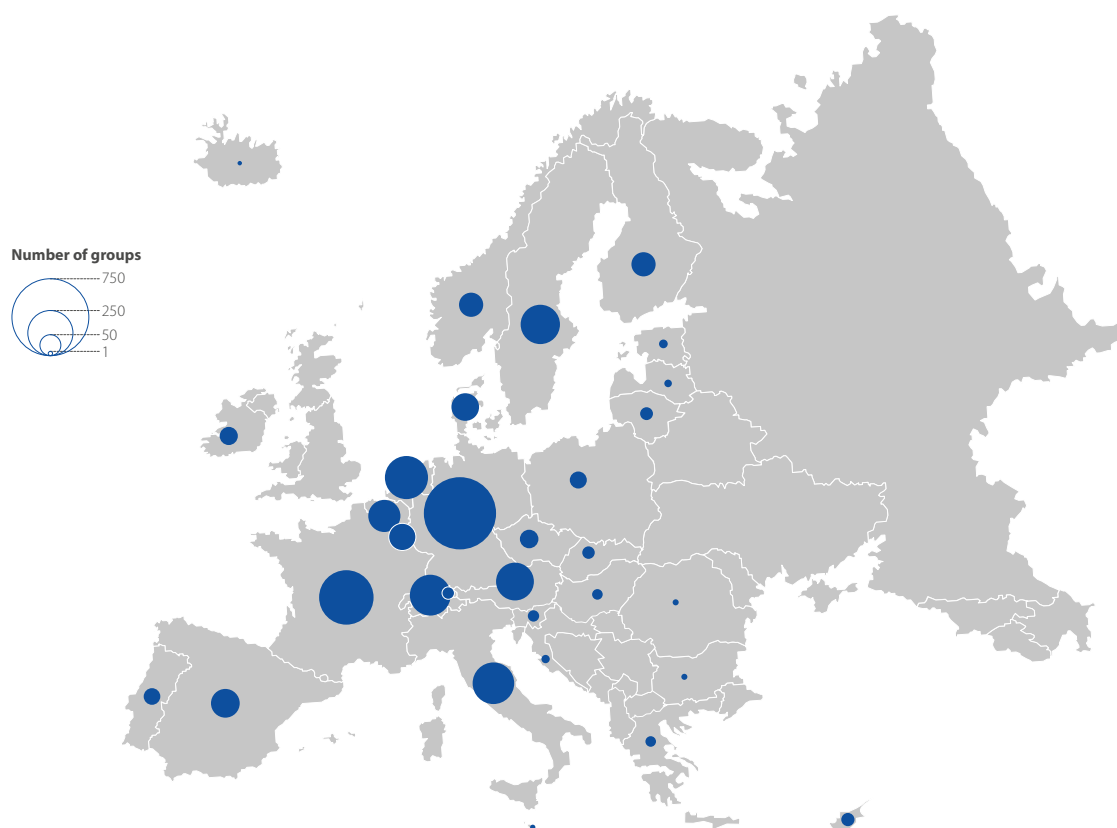
2.4. Působení velkých nadnárodních podniků či skupin podniků v EU a EHP a pokrytí evropskými radami zaměstnanců (statistická data)

Podle statistických dat z roku 2022 pracuje na území EU a Evropského hospodářského prostoru (EHP – Norsko, Lichtenštejnsko a Island) okolo 32 milionů zaměstnanců (téměř 20 % z celkového počtu) ve velkých nadnárodních podnicích nebo skupinách podniků, které zaměstnávají na daném území více než 1 000 osob a zároveň mají alespoň po 150 zaměstnancích v nejméně dvou různých členských státech EU a EHP. Takových velkých nadnárodních podniků nebo skupin, které vzhledem k danému počtu zaměstnanců splňují podmínky pro zřízení ERZ, přitom existuje celkem okolo 3 900. Jejich ústředí je zpravidla umístěno v členských státech EU či EHP (72 %) – nejčastěji v Německu (650), přičemž působí zejména v oblasti zpracovatelského

6 Viz body 10. a 14. recitálu směrnice o evropských radách zaměstnanců.

průmyslu – „automotive“ atd. (48 % podniků či skupin s 35 % podílem zaměstnanců). V České republice pracuje podle dat Eurostatu v rámci předmětných nadnárodních podniků zhruba čtvrtina všech zaměstnanců⁷, což je jeden z nejvyšších podílů v celé EU.

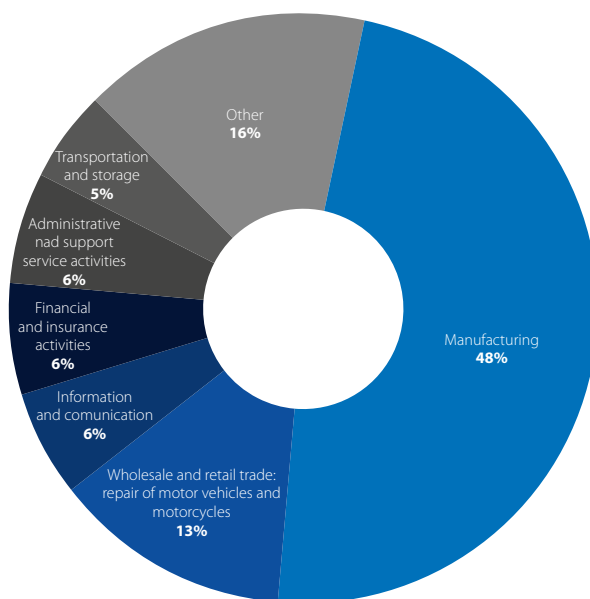
Graf 1: Velké nadnárodní podniky či skupiny podniků působící v EU-EHP podle státu ústředí, 2022⁸



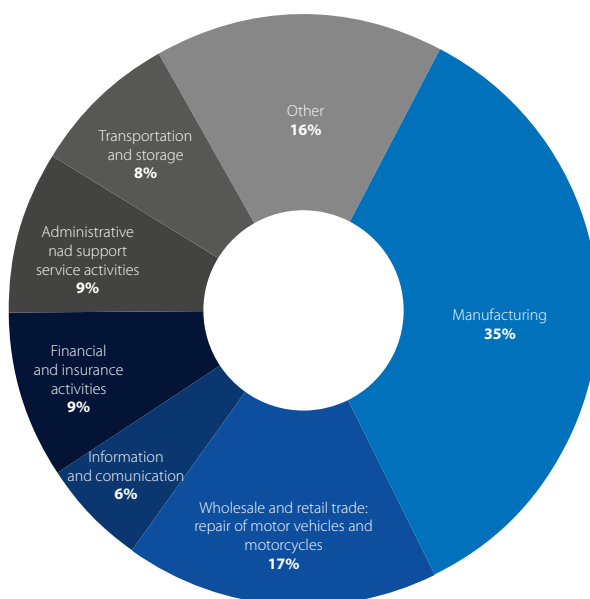
7 EUROSTAT. Employment in large-scale multinational enterprise groups [online]. Ec.europa.cz, podle dat získaných v dubnu 2024 [cit. 3. 11. 2024]. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_in_large-scale_multinational_enterprise_groups

8 Tamtéž.

Graf 2: Velké nadnárodní podniky či skupiny podniků v EU a EHP podle ekonomické činnosti, 2022⁹



Graf 3: Zaměstnanost v rámci velkých nadnárodních podniků či skupin podniků v EU a EHP podle ekonomické činnosti, 2022¹⁰



9 EUROSTAT. Employment in large-scale multinational enterprise groups, op. cit.

10 EUROSTAT. Employment in large-scale multinational enterprise groups, op. cit.

[illegible]

- 11 EUROSTAT. Employment in large-scale multinational enterprise groups, op. cit..
- 12 Viz EVROPSKÁ KOMISE. *Commission staff working document accompanying the Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the the establishment of a european works council or a procedure in communityscale undertakings and community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (recasting), Impact assessment*. Č. j. 2008/0141/COD, 2. 7. 2008, s. 7. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CE-LEX%3A52008SC2166>
- 13 Tamtéž.
- 14 Shodně také EVROPSKÁ KOMISE, ICF SA. *Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC on European Works Council. Final report*. Brusel: Úřad pro publikace EU 2024, s. 177. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/da0337ff-bc0b-11ee-b164-01aa75ed71a1/language-en>
- 15 Tamtéž s. 21.

Zohlednit je třeba také skutečnost, že mezi lety 1996 až 2018 podle údajů Evropského odborového institutu (ETUI) došlo k rozpuštění celkem 406 ERZ, zejména z důvodu restrukturalizací podniků v podobě fúzí a akvizic (v 74 % případů)¹⁶.

¹⁶ Tamtéž, s. 23.

3.

Evropské rady zaměstnanců ve směrnících EU

3.1. Vývoj právní úpravy ERZ

První, z dnešního pohledu pionýrské útvary zaměřené na zapojení zaměstnanců do činnosti nadnárodně působících podniků, vznikaly již v 80. letech 20. století, a to u společností s ústředím ve Francii (např. Saint Gobain či Allianz). Tehdy však ještě neexistovala žádná evropská právní úprava¹⁷.

V polovině 80. let začalo vyjednávání o možném přijetí společné regulace nadnárodního a přeshraničního zastupování zaměstnanců. Hnacím motorem jednání bylo také přijetí Jednotného evropského aktu, jenž vstoupil v platnost v roce 1987¹⁸, jakož i další kroky směřující k utvoření jednotného evropského trhu. Základním východiskem bylo přesvědčení, že u velkých podniků či supin (koncernů) s přeshraniční působností nemohou být důležité otázky nadnárodního charakteru (jako jsou přeshraniční fúze, převzetí či zásadní změny v organizační struktuře) řešeny se zástupci zaměstnanců pouze na národní úrovni. Vnitrostátní právní úpravy byly také považovány za nevhodné k zajištění práva na informace a projednání vůči záležitostem přesahujícím působení podniku v jednom státě¹⁹.

Několikaletá jednání se nakonec přetavila do přijetí společné evropské úpravy v roce 1994, kdy byla schválena směrnice o ERZ 94. Tato úprava, směřující k zajištění (či – slovy směrnice – ke „zdokonalení“²⁰) práva zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání, mířila od začátku na velké podniky či skupiny podniků působící na území Evropského společenství (později EU) a EHP (od roku 1995).

Podnikem se pro účely směrnice rozumí společnost, pro níž pracuje celkem alespoň 1 000 zaměstnanců v členských státech a alespoň po 150 zaměstnancích ve dvou různých členských státech. Skupina podniků pak zahrnuje řídicí podnik a podřízené podniky (jinak řečeno členy určitého koncernu), které dohromady zaměstnávají alespoň 1 000 zaměstnanců na území členských států a zahrnují alespoň dva podniky na území různých členských států, z nichž alespoň jeden podnik zaměstnává nejméně 150 zaměstnanců v členském státě a jiný podnik dalších 150

17 KERCKHOFS, P. *European Works Councils - Facts and Figures*. Brusel: ETUI 2006, s. 7. Dostupné z: <https://www.etui.org/publications/reports/european-works-councils-facts-and-figures-2006>

18 Jednotný evropský akt – Úř. věst. L 169, 29.6.1987, p. 1–28 (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT). Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A11986U%2FTXT>

19 Viz také EVROPSKÁ KOMISE, ICF SA. *Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC...*, op. cit., s. 4.

20 Viz čl. 1 odst. 1 směrnice o ERZ 94.

zaměstnanců v jiném členském státě. Rozhodný je tedy jednak celkový počet zaměstnanců na území EU a EHP – alespoň 1 000, a dále počet zaměstnanců na území nejméně dvou jednotlivých členských států – alespoň 150²¹.

Evropská úprava od začátku stála na principu jisté „volitelnosti“, neboť z ní sice lze dovodit povinnost podniků a skupin poskytovat nadnárodní informace a projednání, ale už nikoliv jediný správný způsob realizace této povinnosti. Pravidla nabízejí možnost:

- zřídit ERZ, nebo
- dohodnout jiný postup pro nadnárodní informování a projednávání²².

Nadnárodní podniky či skupiny mají právní povinnost iniciovat zavedení postupů pro poskytování informací a projednání, tedy směřovat k ustavení vyjednávacího výboru a k uzavření dohody o zřízení ERZ nebo o zavedení jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání. Povinnost jednat o uzavření dohody je dále dána v případě, kdy k tomu podnik či skupinu písemně vyzve nejméně 100 zaměstnanců nebo jejich zástupců alespoň ze dvou podniků (poboček) umístěných nejméně ve dvou různých členských státech²³. Pokud přitom takto iniciovaná jednání ani po 3 letech od podání žádosti nevedou k uzavření dohody o zřízení ERZ či o jiném postupu, případně pokud ústředí podniku či skupiny po dobu 6 měsíců odmítá jakákoliv jednání zahájit, je možné zřídit ERZ i proti vůli ústředí podle tzv. podpůrných pravidel, která jsou uvedena v příloze směrnice²⁴ a byla implementována do jednotlivých vnitrostátních právních řádů. Počet takto zřízených a nadále aktivních ERZ je však nízký. Podle dat z roku 2023 jich v Evropě aktuálně působí jen 20²⁵.

Směrnice o ERZ 94 měla být transponována do vnitrostátních právních předpisů tehdejších členských států v období 2 let, tedy do 22. 9. 1996. Zároveň však bylo podnikům či skupinám prostřednictvím článku 13 směrnice otevřeno „okno příležitosti“ umožňující dohodnutí a spuštění mechanismů pro nadnárodní informace a projednání, které se nemusely řídit novou úpravou. Dané ustanovení konkrétně vylučovalo aplikaci stanovených povinností na podniky či jejich skupiny, které před datem transpozice směrnice měly ve vztahu ke všem svým zaměstnancům uzavřenou dohodu upravující nadnárodní informování a projednání. Pokud tedy podniky nebo skupiny zaměstnávající stanovený počet zaměstnanců stihly před 22. 9. 1996 uzavřít se zástupci zaměstnanců vlastní dohodu o zajištění nadnárodního projednání a informování, ať již prostřednictvím útvaru nazvaného jako evropská rada zaměstnanců nebo jinak, nevztahovaly se na takto uzavřené dohody a jimi zavedené mechanismy povinnosti vyplývající ze směrnice o ERZ 94.

21 Viz čl. 2 odst. 1 písm. a), b) a c) směrnice o ERZ 94.

22 Viz čl. 1 odst. 2 směrnice o ERZ 94.

23 Viz čl. 5 odst. 1 směrnice o ERZ 94.

24 Viz čl. 7 a přílohu směrnice o ERZ 94.

25 Viz EVROPSKÁ KOMISE, ICF SA. *Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC...*, op. cit., s. 13.

Možnost zřízení ERZ mimo právní rámec vyplývající ze směrnice byla lákavou a hojně využitou nabídkou, což prokazují také statistická data. V „přechodném období“ mezi lety 1994 a 1996 vzniklo rekordních 490 orgánů pro nadnárodní informace a projednání, z nichž cca 320 působí dosud²⁶.

Dle článku 15 směrnice o ERZ 94 měla Evropská komise nejpozději 22. 9. 1999 přezkoumat po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na evropské úrovni způsoby uplatňování přijaté regulace (zejména z hlediska dostatečnosti stanovených podmínek ohledně počtu zaměstnanců podniků či jejich skupin), aby mohla případně navrhnout příslušné změny právní úpravy. Rok 1999 měl tedy ve vývoji úpravy ERZ znamenat důležitý zlom.

I když evropské odborové centrály, obzvláště Evropská odborová konfederace (ETUC), představily své návrhy na potřebné změny směrnice o ERZ 94²⁷, Evropská komise nepovažovala za nutné zahájit proces revize právní úpravy. Důvody byly spatřovány v plánovaném rozšíření EU o nové členské státy, jakož i ve výsledcích analýzy obsažené v reportu Komise Evropskému parlamentu z dubna 2000. Zde Komise mezi jinými zhodnotila kvalitu prováděcích opatření členských států jako jednoznačně velmi pozitivní, ovšem zaznamenala také určitý počet právních a praktických problémů spojených s uplatňováním evropské a prováděcí úpravy ERZ²⁸. V pozdější analýze Evropské komise bylo také obecně konstatováno, že nedostatky směrnice o ERZ 94 způsobovaly vysokou míru právní nejistoty, která bránila plnému provádění ustanovení směrnice a vedla pouze k nízkému počtu nově zřízených ERZ²⁹ – mezi lety 1997 až 2008 jich vzniklo v průměru 52 ročně, což prokazuje pokles oproti přechodnému období let 1994-1996³⁰.

Jednání o možné změně směrnice o ERZ 94 pokračovala dále, a to až do roku 2009³¹, kdy byla přijata přepracovaná směrnice o ERZ. Text tohoto předpisu vyšel z původního znění směrnice o ERZ 94 a zachoval její podstatné prvky. Stejná zůstala pravidla pro počet zaměstnanců rozhodný z hlediska postavení nadnárodního podniku nebo skupiny podniků³². Zachována byla i „dobrovolnost“ na poli zavádění mechanismů pro nadnárodní zastupování zaměstnanců

26 Viz EVROPSKÁ KOMISE, ICF SA. *Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC...*, op. cit., s. 12.

27 Viz např. ETUC. *Our priorities. ETUC Resolutions 1999*. Brusel: ETUC 1999, s. 16-22. Dostupné z: https://www.etuc.org/sites/default/files/Pr.en_2.pdf

28 EVROPSKÁ KOMISE. *Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of the Directive on the establishment of a European works council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994)*. Č. j. COM/2000/0188 final, 4. 4. 2000, s. 3, 5-6. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52000DC0188>

29 EVROPSKÁ KOMISE, ICF SA. *Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC...*, op. cit., s. 4.

30 Viz JAGODZIŃSKI, R., WADDINGTON, J., DE SPIEGELAERE, S. *European Works Councils: contested and still in the making*. Brusel: ETUI 2022, s. 23.

31 V mezidobí stala členskou zemí EU také Česká republika (k 1. 5. 2004), která rovněž transponovala směrnici o ERZ 94 pomocí právní úpravy vložené do (tehdy ještě předchozího) zákoníku práce – zákona č. 65/1965 Sb.

32 Viz čl. 2 odst. 1 písm. c) přepracované směrnice o ERZ.

a jejich formy³³. Zároveň však byly zavedeny jisté změny právní úpravy, jejichž odůvodnění je formulováno zejména v bodě 7 recitálu přepracované směrnice o ERZ.

Podle tohoto bodu je nezbytné modernizovat právní předpisy Společenství v oblasti informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci na nadnárodní úrovni s cílem zajistit účinnost práv zaměstnanců na informování a projednání na nadnárodní úrovni, zvýšit podíl zřízených evropských rad zaměstnanců při současném zajištění soustavného dodržování stávajících dohod, vyřešit problémy, které byly zjištěny v oblasti praktického uplatňování směrnice o ERZ 94, odstranit právní nejistotu, jež je způsobena některými ustanoveními uvedené směrnice nebo absencí některých ustanovení, a zajistit lepší propojení právních nástrojů Společenství v oblasti informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci.

Nejméně jeden z cílů přepracované směrnice o ERZ ovšem nebyl naplněn. Nedošlo k podstatnému nárůstu počtu nově zřízených ERZ, i když unijní zákonodárci opět vybídli podniky (skupiny podniků) a u nich působící zástupce zaměstnanců, aby do konce lhůty pro transpozici nové směrnice, tedy do 5. 6. 2011, uzavřeli dohodu o zřízení ERZ či o jiném postupu, na kterou se nebudou vztahovat povinnosti vyplývající z přepracované směrnice o ERZ – která zůstane v právním režimu směrnice o ERZ 94³⁴. Navzdory této nabídce bylo v přechodném období do roku 2011 uzavřeno pouze 34 takových dohod³⁵, přičemž se celkově mezi lety 2009 a 2022 snížil průměrný počet nově zakládaných ERZ na cca 20 ročně³⁶.

Z dosahu povinností vyplývajících z původní i přepracované právní úpravy ERZ byly přitom i nadále vyloučeny podniky nebo jejich skupiny, které dle výše uvedeného čl. 13 směrnice o ERZ 94 uzavřely dohodu o nadnárodním informování a projednání v přechodném období do roku 1996, nebo které provedly úpravu takových dohod na základě změn ve struktuře podniku nebo skupiny podniků³⁷. Nebyla tedy stanovena povinnost k opětovnému projednání daných dohod a k jejich uvedení do souladu s unijní úpravou, i když se tak v některých případech stalo³⁸.

Další termín pro předložení zprávy o provádění právní úpravy ERZ byl v čl. 15 přepracované směrnice o ERZ stanoven na 5. 6. 2016. Zpráva Komise doprovázená rozsáhlejší hodnotící studií zaměřenou na dopady nových pravidel a změn zavedených v roce 2009 však byla zveřejněna Evropskou komisí až o dva roky později – 14. 5. 2018. Zde Komise vyzdvihla důležitost

33 Viz čl. 1 odst. 2 přepracované směrnice o ERZ.

34 Viz čl. 14 odst. 1 písm. b) přepracované směrnice o ERZ.

35 ETUI. Databáze ERZ [online]. Ewcdbe.eu [cit. 7. 11. 2024]. https://ewcdbe.eu/agreements?f%5B0%5D=agreement_in_force%3A1&f%5B1%5D=legal_basis%3A7565

36 Viz EVROPSKÁ KOMISE, ICF SA. *Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC...*, op. cit., s. 180, nebo EVROPSKÁ KOMISE. *Commission staff working document – Evaluation accompanying the document Report from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee Report on the implementation by Member States of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast)*. Č. j. SWD/2018/187 final, 14. 5. 2018, s. 19. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018SC0187>

37 Viz čl. 14 odst. 1 písm. a) přepracované směrnice o ERZ.

38 Viz např. JAGODZIŃSKI, R., WADDINGTON, J., DE SPIEGELAERE, S. *European Works Councils: contested and still in the making*, op. cit., s. 23-24.

sociálního dialogu na nadnárodní úrovni a konstatovala, že velká většina členských států řádně transponovala přepracovanou směrnici o ERZ. Bylo také zjištěno, že některé členské státy přijaly podrobnější úpravu, která jde nad rámec minimálních požadavků unijních předpisů. Zpráva také konstatovala, že se při uplatňování úpravy ERZ stále vyskytují jisté nové či přetrvávající problémy, jako je klesající počet zřizovaných rad. Komise ovšem opět nevyslovila závěr o potřebě neprodlené revize právní úpravy, ale navrhla jiné („měkčí“) kroky, jako je vypracování praktické příručky pro členy evropských rad zaměstnanců či poskytnutí finančních prostředků sociálním partnerům na podporu zavádění a efektivního fungování ERZ³⁹.

S ohledem na zprávu Komise a další výstupy z hodnocení právní úpravy ERZ (např. ze strany sociálních partnerů⁴⁰ a jiných institucí⁴¹) byla následně opět zahájena jednání o možné revizi přepracované směrnice o ERZ, která se aktuálně nachází ve velmi pokročilé fázi. Komise totiž na základě výzvy Evropského parlamentu⁴² předložila dne 24. 1. 2024 návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění přepracovaná směrnice o ERZ, pokud jde o zřizování a fungování evropských rad zaměstnanců a účinné prosazování práv na informace a projednání na nadnárodní úrovni⁴³. Rada Evropské unie pak v červnu 2024 přijala k tomuto návrhu své stanovisko a představila jeho kompromisní znění (dále také jako „návrh novely směrnice o ERZ“)⁴⁴. V rámci dalšího postupu dojde k projednání návrhu s Evropským parlamentem s cílem dosáhnout dohody o směrnici, přičemž v případě schválení návrhu budou členské státy povinny transponovat ustanovení směrnice do svých právních řádů do dvou let od jejího vstupu v platnost⁴⁵.

Předchozí řádky jasně ukazují, že unijní právní úprava nadnárodního informování a projednání prošla za téměř 30 let od vyhlášení směrnice o ERZ 94 jistým vývojem, jehož základním milníkem

39 EVROPSKÁ KOMISE. *Report from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee on the implementation by Member States of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast)*. Č. j. COM/2018/292 final, 14. 5. 2018. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A292%3AFIN>

40 Viz např. JAGODZIŃSKI, R., WADDINGTON, J., DE SPIEGELAERE, S. *European Works Councils: contested and still in the making*, op. cit.

41 Viz např. VOSS, E., PULIGNANO, V. *An EU legal framework on safeguarding and strengthening workers' information, consultation and participation*. Brusel: Evropský hospodářský a sociální výbor, 2020. Dostupné z: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/eu-legal-framework-safeguarding-and-strengthening-workers-information-consultation-and-participation#downloads>

42 EVROPSKÝ PARLAMENT. *Usnesení Evropského parlamentu ze dne 2. 2. 2023 obsahující doporučení Komisi o revizi směrnice o evropské radě zaměstnanců*. Č. j. 2019/2183(INL). Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_CS.html

43 Dostupné zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2024%3A14%3AFIN>

44 Viz RADA EVROPSKÉ UNIE. *Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2009/38/ES, pokud jde o zřizování a fungování evropských rad zaměstnanců a účinné prosazování práv na nadnárodní informování a projednání – obecný přístup* [online]. *Consilium.europa.eu*, 10. 6. 2024 [cit. 8. 11. 2024]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2024/06/20/strengthening-representation-of-eu-workers-in-multinational-companies-council-agrees-its-position-on-the-european-works-council-directive/>

45 RADA EVROPSKÉ UNIE. *Posílení zastoupení pracovníků EU v nadnárodních společnostech: Rada se dohodla na postoji ke směrnici o evropských radách zaměstnanců* [online]. *Consilium.europa.eu*, 20. 6. 2024 [cit. 12. 11. 2024]. <https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2024/06/20/strengthening-representation-of-eu-workers-in-multinational-companies-council-agrees-its-position-on-the-european-works-council-directive/>

bylo doposud přijetí přepracované směrnice o ERZ po 15 letech od vyhlášení původní úpravy. Proces „utváření a ladění“ evropských pravidel však rozhodně nekončí, což prokazuje také předložení návrhu novely směrnice o ERZ. Je patrné, že zhruba 15 let od poslední revize směrnice budou následovat další změny (viz dále). Dosavadní vývoj evropské právní úpravy shrnuje následující tabulka.

předpis (návrh)	ze dne	termín pro transpozici do vnitrostátní právní úpravy
směrnice o ERZ 94	22. 9. 1994	22. 9. 1996
přepracovaná směrnice o ERZ	6. 5. 2009	5. 6. 2011
návrh novely směrnice o ERZ	?	?

Na území EU a EHP působí nyní okolo 1 000 orgánů označovaných souhrnně jako evropské rady zaměstnanců, které však vzhledem k výše zmíněným výjimkám (zejména pro dohody dle čl. 13 směrnice o ERZ 94 z přechodného období 1994-1996) a vzhledem k různorodosti přípustných mechanismů pro zajištění nadnárodního informování a projednání nefungují v jednotném právním režimu. V souladu s informacemi a daty z roku 2023 je možné aktuálně rozlišit následující kategorie zřízených orgánů pro nadnárodní informování a projednání dle směrnice o ERZ 94 a přepracované směrnice o ERZ.

popis	vysvětlení	počet
ERZ podle čl. 6 směrnice o ERZ 94 či přepracované směrnice o ERZ	ERZ vzniklé na základě dohody, na které se plně vztahuje přepracovaná směrnice o ERZ.	616 (62 %)
ERZ podle čl. 13 směrnice o ERZ 94	Dobrovolné informační a projednávací orgány zřízené na základě dohod uzavřených do září 1996 – mimo rámec povinností vyplývajících ze směrnice o ERZ 94 i z přepracované směrnice o ERZ.	323 (32 %)
ERZ dle čl. 14 směrnice o ERZ	ERZ zřízené na základě dohod uzavřených v přechodném období do června 2011 – mimo rámec povinností vyplývajících z přepracované směrnice o ERZ (zůstávají v režimu směrnice o ERZ 94).	28 (3 %)
ERZ dle podpůrných pravidel (čl. 7 směrnice o ERZ 94 či přepracované směrnice o ERZ)	ERZ zřízené a fungující na základě čl. 7 a přílohy I ke směrnicím, neboť nedošlo k uzavření dohody o zřízení ERZ mezi vyjednávacím výborem a ústředím – uplatní se stanovená podpůrná pravidla.	20 (2 %)

Orgány dle dohodnutého jiného postupu pro informování a projednání mimo ERZ (čl. 6 odst. 3 směrnice o ERZ 94 či přepracované směrnice o ERZ)	Orgány zřízené na základě dohody o jiném postupu pro informování a projednání namísto ERZ.	9 (méně než 1 %)
jiné orgány	Nadnárodní informačních a konzultačních orgány, jejichž typ nebyl specifikován.	5 (méně než 0,5 %) ⁴⁶

K tomu je dále vhodné zmínit ještě další nadnárodní orgány zastupující zaměstnance, na něž sice není tato studie přímo zaměřená, ale které hrají rovněž důležitou roli z hlediska zajištění informování a projednání nadnárodních záležitostí. Jedná se konkrétně o zastupující orgány zřizované v rámci akciové společnosti se zvláštní formou evropské společnosti (Societas Europaea, SE) podle nařízení Rady č. ES/2157/2001 ze dne 8. 10. 2001 o statutu evropské společnosti. Dle směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. 10. 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců, jsou SE povinny jednat o zřízení postupu pro zajištění zapojení zaměstnanců do záležitostí společnosti, zejména ve formě informování a projednání, ale někdy také ve formě účasti zaměstnanců ve správních či dozorčích radách SE. Aktivních zastupujících orgánů v SE, což je označení orgánů zastupujících zaměstnance u dané zvláštní formy obchodní korporace, je v současné době evidováno okolo 240⁴⁷.

3.2. Unijní právní úprava ERZ a pozice sociálních partnerů

Evropské rady zaměstnanců tvoří již 30 let důležitý prvek evropského sociálního dialogu. Jakožto struktury pro informování a projednávání jsou přitom ERZ považovány za nedílnou součást „sociální Evropy“ a za stěžejní prvek evropského systému pracovních vztahů, který má svůj základ rovněž v primárním právu EU – např. v čl. 27 a 28 Listiny základních práva a svobod EU nebo v čl. 151 a 152 Smlouvy o fungování EU. Kromě toho došlo v roce 2017 k vyhlášení Evropského pilíře sociálních práv jakožto významného politického prohlášení směrem k posílení sociálního rozměru EU. V rámci VIII. principu daného pilíře je mezi jinými uváděno, že zaměstnanci nebo jejich zástupci mají právo být včas informováni a konzultováni o záležitostech, které se jich týkají, zejména o přeměnách, restrukturalizacích a sloučeních podniků a o hromadném propouštění⁴⁸.

Vzhledem ke svému zaměření na řešení nadnárodních otázek, tedy záležitostí přesahující rámec jednoho státu působení podniku či skupiny podniků, utvářejí ERZ další (přeshraniční)

46 EVROPSKÁ KOMISE, ICF SA. *Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC...*, op. cit., s. 12-13.

47 Viz ETUI. European Works Councils and SE Works Councils [online]. *Worker-participation.eu* [cit. 8. 11. 2024]. <https://worker-participation.eu/european-works-councils-and-se-works-councils>

48 Viz EVROPSKÁ KOMISE. 20 zásad Evropského sociálního pilíře [online]. *Ec.europa.eu* [cit. 8. 11. 2024]. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=cs>

úroveň reprezentace zaměstnanců, která sice z hlediska své existence není striktně podmíněná působením „národních“ zástupců – předně odborových organizací, ale přirozeně zůstává svou činností s těmito zástupci úzce provázána – pokud jde o předávání informací z evropské na národní a lokální úroveň, koordinaci společných postupů, formulaci stanovisek, priorit a zájmů atd. To odráží také přepracovaná směrnice o ERZ, např. v čl. 10 odst. 2, podle něhož členové evropské rady zaměstnanců *informují zástupce zaměstnanců závodů podniku nebo podniků v rámci skupiny, nebo nejsou-li ti zástupci určeni, všechny zaměstnance o obsahu a výsledcích informování a projednání provedených v souladu se touto směrnicí*. Podle čl. 6 odst. 2 písm. c) směrnice je také povinnou součástí dohody o zřízení ERZ ujednání o způsobech propojení mezi informováním evropské rady zaměstnanců a projednáním s ní na jedné straně a informováním vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance a projednáním s nimi na straně druhé. V tomto ohledu by měla dohoda řešit také přednost, tj. určit, na které úrovni (evropské či národní) bude projednání a informování ohledně jednotlivých otázek probíhat nejdříve⁴⁹.

Součinnost s národními a lokálními zástupci zaměstnanců je zásadní také z důvodu odlišných pravomocí ERZ a těchto zástupců, protože ERZ např. nemá právo na závazné spolurozhodování s ústředím ohledně řešených otázek, nemůže zahájit stávku atd.

Na dané nadnárodní úrovni je cílem ERZ propojení zaměstnanců (a jejich zástupců) jednoho podniku či jedné skupiny podniků z různých členských států a vytvoření platformy pro dialog týkající se důležitých přeshraničních otázek. Jde přitom o důsledek uznání potřeby přihlížení ke změnám v organizaci podniků a skupin v kontextu globalizace a neustávající restrukturalizace, kdy jsou strategická rozhodnutí týkající se zaměstnanců často přijímána na úrovni ústředí, které se nachází mimo stát, v němž zaměstnanci pracují⁵⁰. V tomto ohledu tvoří ERZ důležitý nástroj pro posílení sociálního rozměru globalizovaného společného evropského trhu, který má sloužit ke spojení „národně“ diferenciované pracovní síly, a to i za účelem zabránění nerovnému zacházení se zaměstnanci podniku či skupiny z různých států, kterých se týkají rozhodnutí přijímaná na ústřední úrovni⁵¹.

Důležitost ERZ dokládají rovněž provedené studie, které poukazují na přidanou hodnotu daných orgánů z hlediska posilování sociálního dialogu, sociálního smíru a porozumění podnikové strategii a kultuře, což oceňují zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů⁵². Studie z roku 2016 také ukázala, že jsou ERZ různými způsoby prospěšné také pro vedení podniku či skupiny, např. tím, že pomáhají odstraňovat konflikty prostřednictvím dialogu a informování – kaskádovitým přenosem informací od managementu shora dolů prostřednictvím členů ERZ, nebo tím, že usnadňují vysvětlování postupů či postojů vedení a jejich přesné pochopení.

49 Viz také bod 37 recitálu přepracované směrnice o ERZ.

50 TURLAN, F., TESSIER, Ch., WEBER, T., KERCKHOFS, P., RODRÍGUEZ CONTRERAS, R. *Industrial relations and social dialogue challenges and solutions: Case studies on European Works Councils*. Brusel: Eurofound 2022, s. 8. Dostupné zde: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/challenges-and-solutions-case-studies-european-works-councils>

51 EVROPSKÁ KOMISE, ICF SA. *Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC...*, op. cit., s. 18.

52 Viz např. TURLAN, F., TESSIER, Ch., WEBER, T., KERCKHOFS, P., RODRÍGUEZ CONTRERAS, R. *Industrial relations and social dialogue challenges and solutions*, op. cit., s. 62-66.

Kromě toho jsou ERZ vnímány jako užitečný prostředek k podpoře podnikové identity⁵³. Studie také ukazují, že evropské rady zaměstnanců plní důležitou integrační funkci, zejména pokud jde o sblížování zaměstnanců z různých členských států, kteří hovoří různými jazyky a mají odlišnou pracovní kulturu či tradice v oblasti pracovních vztahů⁵⁴.

Na základě dat a zkušeností však zároveň platí, že úroveň fungování evropských rad zaměstnanců a jejich efektivita (např. z hlediska zajištění toku důležitých informací, kvality projednávání zásadních otázek či možného ovlivnění rozhodnutí vedení podniků) zůstává v jednotlivých případech zásadně odlišná a záleží ve velké míře na přístupu zúčastněných stran – k formulaci dohod o zřízení ERZ, k následnému provádění těchto dohod, k zapojení národních a lokálních zástupců atd.

Důvodem těchto odlišností je kromě zmíněného rozdílného právního režimu jednotlivých ERZ (viz např. stále početnou skupinu ERZ dle čl. 13 směrnice o ERZ 94 mimo dosah stanovených povinností) také poměrně obecná (rámcová) a „benevolentní“ povaha unijní i vnitrostátní regulace, která vytváří velký prostor pro výklad jednotlivých pravidel a nastavení konkrétních postupů, ale zároveň přináší poměrně málo pevných záruk skutečného zajištění efektivního zapojení zaměstnanců do chodu podniků⁵⁵. Nezřídka také dochází k tomu, že jsou obecná unijní pravidla transponována do právních úprav členských států ve více či méně odlišné podobě, což následně vede k rozdílným v právním režimu jednotlivých ERZ podle toho, kterým právním řádem se řídí, tedy obecně v závislosti na tom, ve kterém státě má podnik či skupina své ústředí⁵⁶.

K tomu je třeba také dodat, že podoba unijní úpravy nadnárodního informování a projednání představuje přirozeně jistý kompromis mezi představami tvůrců unijní politiky (Evropské komise atd.), zástupců zaměstnanců (odborových centrál – ETUC aj.) a zástupců zaměstnavatelů (BusinessEurope atd.), což se projevuje také poměrně častým obecným vyzněním jednotlivých pravidel a chybějící ambicí k zavedení jasných garancí (např. sankcí za porušení právní úpravy).

Ze zkušeností provázejících jednotlivé etapy vývoje ERZ je přitom patrné, že se představy sociálních partnerů ohledně požadované podoby předmětné regulace podstatně různí, jakož i že tito partneři přistupují k vyjednávání o možných změnách regulace se zásadně odlišnými přístupy. Odborové centrály se dlouhodobě snaží aktivně a oficiálně prosazovat větší změny v právní úpravě nadnárodního informování a projednávání, cílí na zpřesnění pojmů a povinností, zavádění sankcí a nástrojů posilujících efektivitu činnosti ERZ atd.⁵⁷, zatímco organizace zaměstnavatelů jsou mnohem zdrženlivější jak k samotným změnám, tak k přijímání

53 PULIGNANO, V., TURK, J. *European works councils on the move: management perspectives on the development of a transnational institution for social dialogue*. Leuven: Centrum voor Sociologisch Onderzoek 2016, s. 78-79. Dostupné z: <https://soc.kuleuven.be/ceso/wo/erlm/research/permeawc-2013-the-perspective-of-management-on-european-works-councils>

54 EVROPSKÝ PARLAMENT. European Works Councils. Briefing – European Added Value Assessment [online]. *Europarl. europa.eu*, 2021 [cit. 10. 11. 2024], s. 7-8. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/654215/EPRS_BRI\(2021\)654215_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/654215/EPRS_BRI(2021)654215_EN.pdf)

55 Srov. JAGODZIŃSKI, R., WADDINGTON, J., DE SPIEGELAERE, S. *European Works Councils: contested and still in the making*, op. cit., s. 67.

56 Srov. např. EVROPSKÁ KOMISE, ICF SA. *Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC...*, op. cit., s. 59-60.

57 Viz např. ETUC. *Our priorities. ETUC Resolutions 1999*, op. cit.

oficiálních politických stanovisek. U zástupců zaměstnavatelů se v průběhu let zásadně vyvíjel již názor na samotnou existenci ERZ – směrnice o ERZ 94 byla přijata proti jejich vůli⁵⁸, ovšem následně také oni začali vnímat užitečnost nadnárodního zastoupení zaměstnanců⁵⁹. Pokud jde přitom o vyjednávání o změnách právní úpravy, BusinessEurope se vyslovuje zásadně proti jejich přijímání, přičemž vyzdvihuje co nejširší flexibilitu a dobrovolnost řešení, která příliš nezatěžuje podniky a umožňuje nastavení pravidel podle konkrétních okolností a potřeb stran⁶⁰. Také tyto rozpory nad požadovaným pojetím činnosti a funkce ERZ způsobují, že je každá jednotlivá ERZ do značné míry výsledkem okolností specifických pro konkrétní podnik či skupinu, v rámci níž je zřízena⁶¹.

Mezi oblastí právní úpravy směrnice o ERZ 94 a přepracované směrnice o ERZ, nad kterými se vedou debaty ohledně požadovaného výkladu a možných změn, patří již samotné vymezení nadnárodního informování a projednání a předmětu těchto postupů – jednoduše řečeno toho, co mají podniky povinně sdělovat a projednávat.

- Přepracovaná směrnice o ERZ např. v čl. 1 odst. 5 uvádí, že se za řešené nadnárodní otázky považují ty, které se „týkají podniku nebo skupiny podniků jako celku nebo alespoň dvou podniků či závodů podniku nebo skupiny podniků nacházejících se ve dvou členských státech“ – sporné např. zůstává, zda má jít také o opatření, rozhodnutí ústředí atd., které **nemají přímo přeshraniční charakter**, ale mohou svým významem a dosahem potenciálně dopadat na zaměstnance z různých členských států (odůvodnění obsažené v bodě 16. recitálu přepracované směrnice o ERZ sice mluví tímto „rozšiřujícím“ směrem, ovšem v nosném textu směrnice podobné široké uchopení chybí).
- Dále je otázkou, které konkrétní nadnárodní záležitosti podléhají povinnému informování a projednání. Podpurná pravidla stanovená v příloze I přepracované směrnice o ERZ [bod 1 písm. a)] zahrnují také body, které se mohou objevit na programu jednání ERZ - struktura, hospodářská a finanční situace, předpokládaný vývoj činnosti, výroby a prodeje (informování), situace a předpokládaný vývoj zaměstnanosti, investice, podstatné změny v organizaci, zavádění nových pracovních a výrobních metod, přeložení výroby, fúze, zmenšování nebo zavírání podniků, závodů nebo jejich důležitých úseků a hromadné propouštění (projednání), ovšem evropská právní úprava nestanoví, že tyto body také musejí být nutně řešeny v případech, kdy byla ERZ zřízena na základě dohody. V tomto případě totiž konkrétní agenda záleží na ujednání stran.

58 JAGODZIŃSKI, R. Review, revision or recast? The quest for an amended EWC Directive. In: DEGRYSE, Ch. (ed.) *Social developments in the European Union*. Brusel: ETUI 2009, s. 116.

59 BUSINESSEUROPE. 9th Congress HRMagazine – Tallinn „Werk zonder grenzen“ 24 May 2007 Address by Philippe de Buck, BUSINESSEUROPE Secretary General [online]. *BusinessEurope.eu*, 2007 [cit. 11. 11. 2024]. <https://www.business-europe.eu/sites/buseur/files/media/imported/2007-00820-EN.pdf>

60 Viz např. BUSINESSEUROPE. European Works Councils - Comments on the functioning of the recast directive [online]. *BusinessEurope.eu*. 9. 2. 2017 [cit. 11. 11. 2024]. <https://www.business-europe.eu/publications/european-works-councils/-comments-functioning-recast-directive>

61 JAGODZIŃSKI, R., WADDINGTON, J., DE SPIEGELAERE, S. *European Works Councils: contested and still in the making*, op. cit., s. 255-256.

- Přepřacovaná směrnice o ERZ doplnila do právní úpravy definici informování a podrobněji vymezila, co se rozumí projednáním, přičemž se u obou postupů zaměřila také na načasování a obsah informačních a projednávacích činností – dle čl. 2 odst. 1 písm. f) a g) musí být informace „poskytovány v době, způsobem a s obsahem, které jsou vhodné k tomu, aby zástupci zaměstnanců mohli důkladně posoudit možný dopad projednávané záležitosti a případně se připravit na projednání s příslušným orgánem daného podniku nebo dané skupiny podniků (...)“. Projednání pak má být prováděno „v době, způsobem a s obsahem, které umožní zástupcům zaměstnanců vyjádřit v přiměřené lhůtě a na základě poskytnutých informací stanovisko k navrženým opatřením, jež jsou předmětem projednání, které může být zohledněno v rámci podniku nebo skupiny podniků (...), aniž je dotčena odpovědnost vedení“.

Ačkoliv lze ze znění daných definic obecně dovodit, že by informování a projednání s ERZ mělo probíhat způsobem umožňujícím zástupcům zaměstnanců zaujmout kvalifikované a informované stanovisko k chystaným opatřením ještě před jejich přijetím, nelze zároveň přehlížet, že přímý poukaz na nutnost plnění daných povinností před přijetím rozhodnutí v textu směrnice chybí, stejně jako konkrétní sankce za pozdní či vadné plnění informační a projednávací povinnosti (např. pozastavení účinnosti opatření přijatého vedením bez včasného projednání). Podle přijaté formulace přitom vedení pouze „může“, nikoliv „musí“ zohlednit stanovisko ERZ. Také tyto okolnosti vedou ve výsledku k tomu, že v řadě případů vedení podniku či skupiny seznamuje ERZ se stěžejními nadnárodními opatřeními (restrukturalizace atd.) až poté, co byly přijaty, přičemž se mnohdy obsah sdělení omezuje na pouhou jednostrannou informaci o opatření bez snahy o jeho (alespoň zpětné) projednání⁶².

Další zaznamenané problematické aspekty právní úpravy ERZ z pohledu zástupců zaměstnanců shrnuje stanovisko ETUC z roku 2017, které obsahovalo následující návrhy opatření⁶³.

Zavedení účinných a odrazujících sankcí zaručujících efektivní zajišťování práva na informace a projednání.

Zajištění přístupu ke spravedlnosti – upřesnění právního postavení ERZ a zvláštních vyjednávacích výborů jako právních subjektů a vymezení právních prostředků pro zahájení soudního řízení proti podniku či skupině podniků na obranu práv přiznaných přepracovanou směrnicí o ERZ.

Zavedení práva expertů evropských odborových federací účastnit se všech zasedání ERZ a vybraných výborů a mít přístup na všechna pracoviště.

Zajištění účinnější koordinace mezi lokální, národní a nadnárodní úrovní zástupců zaměstnanců.

62 Srov. JAGODZIŃSKI, R., WADDINGTON, J., DE SPIEGELAERE, S. *European Works Councils: contested and still in the making*, op. cit., s. 255.

63 ETUC. ETUC position paper - For a modern European Works Council (EWC) Directive in the Digital Era Adopted at the ETUC Executive Committee on 15-16 March 2017 in Malta [online]. *Etuc.org*, 30. 3. 2017 [cit. 12. 11. 2024]. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-paperfor-modern-ewc-directive-digital-era>

Rozšíření definice řídicího podniku v rámci skupiny podniků.

Odstranění výjimky z aplikace právní úpravy pro ERZ zřízené dle čl. 13 směrnice o ERZ 94.

Vylepšení a upřesnění pravidel o postupech vůči zvláštnímu vyjednávacímu výboru.

Zabránění zneužívání doložek o důvěrnosti tím, že se přesněji vyjasní, z jakých důvodů, za jakých okolností a jak dlouho může podnik nebo skupina podniků informace zadržovat.

Posílení formulace podpůrných pravidel, aby se zlepšilo praktické fungování ERZ.

3.3. Návrh novely směrnice

Řadu let trvající diskuse o možných změnách právní úpravy ERZ vyvrcholily v roce 2024 předložením návrhu novely směrnice o ERZ. Návrh předložila Komise dne 24. ledna 2024. Následně bylo dopracováno kompromisní znění, které bylo Radě EU předloženo 10. června 2024⁶⁴.

Návrh se odvolává na usnesení Evropského parlamentu ze dne 2. února 2023, které Evropský parlament vydal z vlastního podnětu a vyzval jím Komisi k revizi přepracované směrnice o ERZ⁶⁵. Jednalo se o dokument označovaný obvykle jako Radtkeho zpráva (*Radtke Report*) podle poslance Evropského parlamentu, Dennise Radtkeho. Tato zpráva byla ohledně požadavků směrem k právní úpravě ERZ velmi ambiciózní. Vzhledem k tomu byla ze strany ETUC, jejímiž požadavky byla zjevně inspirována, vítána jako nadějný „první krok“ směrem k potřebné novelizaci přepracované směrnice o ERZ⁶⁶.

Zpráva požadovala kroky směrem k dosažení včasného informování a projednávání. Konkrétně zajistit, aby projednávání probíhalo včas, tj. před přijetím zásadních rozhodnutí, která mohou mít dopad na zaměstnance. Požadováno bylo i to, aby projednání s ERZ probíhalo dříve než informování a projednávání na národní úrovni. Dále Radtkeho zpráva požadovala lépe definovat „nadmárodní záležitosti“, aby bylo jasné, co podléhá informování a projednávání. Navrhováno bylo také to, aby ERZ mohla vyžadovat a obdržet od vedení odůvodněnou odpověď na její stanovisko před rozhodnutím. S posílením ERZ v oblasti informování a projednávání souvisí záměr konkretizovat pravidla týkající se požadavku na důvěrnost (mlčenlivost) ze strany podniků.

64 Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY, kterou se mění směrnice 2009/38/ES, pokud jde o zřizování a fungování evropských rad zaměstnanců a účinné prosazování práv na nadnárodní informování a projednání. Interinstitucionální spis: 2024/0006(COD). Dostupné zde: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CONSIL%3AST_10750_2024_INIT&qid=1732487470351

65 EVROPSKÝ PARLAMENT. Usnesení Evropského parlamentu ze dne 2. 2. 2023 obsahující doporučení Komisi o revizi směrnice o evropské radě zaměstnanců, op. cit.

66 Viz ETUC. EWC Briefing on the European Parliament's Report on EWC Revision [online]. *Etuc.org*, 2023 [cit. 30. 11. 2024]. <https://www.etuc.org/en/ewc-briefing-european-parliaments-report-ewc-revision>

Zcela zásadní a současně velmi ambiciózní byly požadavky týkající se zavádění účinných, odrazujících a proporcionálních sankcí pro společnosti, které nesplňují povinnosti informování a konzultací, včetně finančních postihů či omezení přístupu k veřejným zakázkám nebo dotacím. V souladu s požadavky ETUC zahrnuje Radtkeho zpráva i opatření, podle něhož by ERZ měla mít právo navrhnout soudu či jinému orgánu vydání předběžného opatření o dočasné neúčinnosti rozhodnutí vedení, které nebylo řádně projednáno s ERZ.

Mezi dalšími požadovanými opatřeními figurovalo:

- zlepšení přístupu ERZ k soudní ochraně (mimo jiné prostřednictvím zakotvení toho, že ERZ má mít právní osobnost),
- zefektivnění ochrany členů ERZ před odvetnými kroky zaměstnavatelů,
- podpora genderové rovnováhy,
- zvýšení frekvence schůzek mezi ERZ a vedením z jedné ročně na dvě ročně, aby se zlepšila praktická funkčnost ERZ nebo
- podpora vzdělávání členů ERZ.

V návrhu novely zpracovaném Komisí i v navazujícím kompromisním znění byly některé z uvedených požadavků převzaty, ovšem řada z nich byla také odmítnuta. Komise odmítla i výše uvedený, zásadní požadavek, aby rozhodnutí učiněná ústředím nadnárodního podniku mohla být určena jako neúčinná v případě, že nebyla řádně projednána s ERZ, a to mimo jiné s těmi argumenty, že by mohlo dojít:

- k narušení schopnosti přijímat rychlá rozhodnutí v klíčových obchodních otázkách,
- ke zneužití tohoto nástroje směrem k oddalování rozhodnutí, což by vedlo k právní nejistotě a zvýšené administrativní zátěži,
- k právním a provozním komplikacím, mimo jiné proto, že by bylo nutné koordinovat rozhodovací procesy v různých členských státech,
- k nepřiměřenému zásahu do práv vedení podniku či skupiny.

Komise uvedla, že jádrem směrnice je přístup založený na dialogu a projednávání, ovšem takto tvrdé opatření by mohlo být v rozporu s principy vyvážené spolupráce mezi zástupci zaměstnanců a managementem. Navíc doplnila, že existují dostupné alternativy, včetně nástrojů soudní ochrany nebo finančních sankcí⁶⁷.

Komise odmítla i návrh na zakotvení povinnosti zajistit projednání s ERZ dříve než se zástupci zaměstnanců na národní úrovni. Uvedla k tomu, že přijetí návrhu by mohlo vést k prodloužení a komplikaci rozhodovacích procesů a mohlo by odporovat principu subsidiarity a rozdělení pravomocí mezi národní a evropskou úroveň⁶⁸.

67 EVROPSKÁ KOMISE. *Commission staff working document. Impact Assessment report accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2009/38/EC as regards the establishment and functioning of European Works Councils and the effective enforcement of transnational information and consultation rights*. 24. 1. 2024. Annex 11: Reasons for discarding certain policy measures without detailed assessment of impacts. Dostupné zde: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=comnat%3ASWD_2024_0010_FIN

68 Viz tamtéž.

Některé z požadavků uvedených v Radtkeho zprávě naopak do návrhu novely směrnice o ERZ zapracovány byly. Novela tak směřuje k vyjasnění pravidel, která upravují ERZ. Měla by být účinnější a snadněji vymahatelná, podniky mají být lépe motivovány k tomu, aby informování a projednávání s ERZ probíhalo seriózně a včas⁶⁹. Projednání má být zajištěno způsobem umožňujícím vyjádření stanoviska ERZ ještě před přijetím rozhodnutí. V souladu s požadavky ETUC, které převzala i Radtkeho zpráva, má dostat ERZ právo na písemné odpovědi vedení ještě před přijetím rozhodnutí, které je předmětem projednávání⁷⁰.

V rámci zajištění prosazování práv a povinností vyplývajících ze směrnice budou členské státy povinny zavést účinné, odrazující a přiměřené sankce pro případ porušení povinností ze strany nadnárodních podniků a skupin podniků, včetně peněžitých sankcí⁷¹.

Novelou má být lépe specifikován pojem nadnárodních záležitostí, které podléhají informování a projednávání⁷², konkretizovány mají být i podmínky vyžadování mlčenlivosti. Vedení podniku či skupiny má mít povinnost sdělit ERZ důvody, pro které považuje sdělované údaje za důvěrné, přičemž případné odmítnutí sdělení informací ERZ má být podmíněno tím, že by jejich poskytnutí podle objektivních kritérií vážně poškodilo fungování dotčených podniků⁷³. Od novely směrnice můžeme očekávat lepší určení nákladů, které má za ERZ nést podnik či skupina podniků, nebo zavedení požadavků na větší genderovou vyváženost mezi členy ERZ.

Obecně lze konstatovat, že při správném provedení mají navržené změny potenciál posílit prosazování práva zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání, ačkoliv by (zejména z pohledu zástupců zaměstnanců) návrh mohl být ambicióznější a řešit i další problematické oblasti.

Blíže se bude problematikým aspektům fungování ERZ, možnostem zlepšení jejich činnosti a zefektivnění jejích výsledků věnovat 5. část této studie.

69 RADA EVROPSKÉ UNIE. Posílení zastoupení pracovníků EU v nadnárodních společnostech..., op. cit.

70 Viz bod 8) návrhu novely směrnice o ERZ.

71 Viz bod 9) návrhu novely směrnice o ERZ.

72 Viz bod 1) návrhu novely směrnice o ERZ.

73 Viz bod 7) návrhu novely směrnice o ERZ.

4.

Právní úprava evropských rad zaměstnanců v ČR

Evropské rady zaměstnanců mají pomáhat zaměstnancům v nadnárodních podnicích a skupinách podniků lépe rozumět důležitým rozhodnutím přijímaným jejich ústředím a mít možnost tato rozhodnutí aktivně ovlivňovat, což vychází z popsaného stavu, kdy velké podniky a jejich skupiny často vyvíjejí svou činnost na území několika států a jimi přijímaná rozhodnutí tak mohou mít dopad na tisíce zaměstnanců v různých státech.

Právní úprava ERZ byla v našich podmínkách poprvé přijata v roce 2000, přičemž tehdy vycházela z pravidel obsažených ve směrnici o ERZ 94, které byly transponovány do českého právního řádu, konkrétně do zákoníku práce.

Aktuálně upravuje přístup zaměstnanců k nadnárodním informacím a projednání hlava pátá části dvanácté zákoníku práce (ustanovení § 288 až § 299). Tato regulace, která již vychází z přepracované směrnice o ERZ, se uplatní především v případech, kdy je ústředí podniku či skupiny umístěno v ČR. V případech ERZ se zahraničním ústředím se pravidla v zákoníku práce vztahují v podstatě jen na jmenování českých členů do vyjednávacího výboru a do ERZ ustavené podle zákona.

4.1. Přístup zaměstnanců k nadnárodním informacím a projednání

Nadnárodními informacemi a projednáním se dle zákoníku práce rozumí informace a projednání, které se týkají podniku nebo skupiny podniků (slovy zákona zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů) jako celku nebo alespoň dvou zaměstnavatelů nebo dvou organizačních složek zaměstnavatele nebo skupiny, za podmínky, že se nacházejí ve dvou různých členských státech EU a EHP. Při posouzení, zda se jedná o nadnárodní informování a projednání, se přihlíží i k rozsahu případných dopadů. Nadnárodnímu informování a projednání tak podléhají např. strategická rozhodnutí činěná centrálním vedením (ústředím), která dopadají na zaměstnavatele nebo skupinu zaměstnavatelů jako celek.

Úprava nadnárodního informování a projednání se nevztahuje na otázky, které se týkají pouze jednoho zaměstnavatele ve skupině nebo jedné organizační složky zaměstnavatele nebo skupiny, případně více zaměstnavatelů nebo organizačních složek, které se nacházejí pouze v jednom členském státě. Tyto záležitosti jsou nadále vyhrazeny vnitrostátnímu sociálnímu dialogu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci nebo jejich zástupci (především odborovými organizacemi).

Nadnárodní informování a projednání se dle zákoníku práce uskutečňuje třemi možnými způsoby:

- prostřednictvím ERZ ustavené dohodou (dle zákona ujednáním),
- prostřednictvím ERZ ustavené podle zákona (podle podpůrných pravidel), nebo
- na základě ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání.

Z těchto tří možných způsobů převažuje ujednání o ustavení ERZ uzavřené mezi zástupci zaměstnanců reprezentovanými tzv. vyjednávacím výborem a ústředím. Toto ujednání umožňuje sociálním partnerům reflektovat případná specifika daného zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů a sjednat si postup pro nadnárodní informování a projednání za současného plnění zákonem stanovených podmínek tak, aby byl co nejvíce vyhovující konkrétním okolnostem, na které je aplikován. Zároveň se jedná, na rozdíl od ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání, o institucionalizovaný postup.

Ujednání o ERZ má přednost před jejím ustavením podle zákona, které představuje spíše podpůrný způsob zajištění práva na nadnárodní informace a projednání v případech, kdy nedošlo k uzavření dohody.

Pro všechny tyto tři způsoby platí zásada, že ustavený postup musí účinným způsobem zajistit přístup zaměstnanců k informování a projednání, ale také nemá ohrožovat účinné rozhodování zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů.

Evropské rady zaměstnanců v našich podmínkách nemají právní osobnost, což znamená, že nemohou nabývat práv, ani jim nemohou být ukládány povinnosti, jsou pouze platformou pro zprostředkování nadnárodních informací a projednání zaměstnancům v různých členských státech. Současně platí, že nepodléhají žádné oficiální registrační povinnosti ani nemají pravomoc účastnit se kolektivního vyjednávání a uzavírat kolektivní či jinou obdobnou smlouvu. Vedle realizace nadnárodního informování a projednávání dochází nicméně mezi ERZ a zaměstnavateli k přijímání společných deklarací na různá relevantní témata a k uzavírání různých rámcových dohod obsahujících základní principy, které deklarují společné zájmy obou stran sociálního dialogu. Objevují se i dohody mezi ERZ a ústředím, jejichž cílem je sjednocování určitých benefitů napříč celou zaměstnavatelskou skupinou (např. bonus představující podíl na zisku celé skupiny či některé benefity sociální povahy). Tyto dohody lze však označit jen jako „gentlemanské“, protože nemají právní vynutitelnost. Do budoucna by se však mohly stát základem pro nadnárodní kolektivní smlouvy, které by mohly sjednocovat základní pracovní podmínky napříč EU.

4.2. Povinnost zaměstnavatele poskytovat nadnárodní informace a projednání

Zaměstnavatelé, na které se vztahuje povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání dle zákoníku práce, jsou tzv. zaměstnavatelé s působností na území členských států (tj. na území členský států EU a Norska, Islandu a Lichtenštejnska), kteří mají alespoň 1000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve dvou členských státech mají po 150

zaměstnancích. Tyto povinnosti platí i pro zaměstnavatele patřící do skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států. Takovou skupinu v souladu s přepracovanou směrnicí o ERZ představuje více zaměstnavatelů spojených jedním řídicím zaměstnavatelem za podmínky, že skupina splňuje tyto požadavky:

- má v členských státech dohromady alespoň 1000 zaměstnanců,
- alespoň dva zaměstnavatelé ze skupiny zaměstnavatelů mají sídlo nebo místo podnikání nebo umístěnou organizační složku ve dvou různých členských státech a
- alespoň jeden zaměstnavatel ze skupiny zaměstnavatelů zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jednom členském státě a jiný zaměstnavatel ze skupiny zaměstnavatelů zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jiném členském státě.

Počet zaměstnanců se pro tyto účely stanoví jako průměrný počet zaměstnanců (včetně zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) během předchozích dvou let.

Odpovědnost za vytvoření podmínek pro uskutečňování a řádný průběh procesu nadnárodního informování a projednání má ústředí, kterým se dle § 289 odst. 2 zákoníku práce rozumí především zaměstnavatel s působností na území členských států a řídicí zaměstnavatel skupiny zaměstnavatelů. Pokud však takový zaměstnavatel nemá sídlo nebo není umístěn na území členského státu, použije se fikce ústředí, za které se pak považuje reprezentant určený ústředím (např. organizační složka nebo pouhý organizační útvar bez právní subjektivity umístěný v členském státě). Pokud není tento reprezentant určen, považuje se za ústředí zaměstnavatel (resp. podnik), který má nejvíce zaměstnanců v členských státech.

Ústředí i každý dotčený zaměstnavatel jsou povinni poskytnout zaměstnancům nebo jejich zástupcům informace rozhodné pro určení, zda je možné zahájit jednání o postupu pro poskytování nadnárodních informací a projednání, tj. zda zaměstnavatel či skupina zaměstnavatelů jsou povinni poskytovat nadnárodní informace a projednání. Odborová organizace působící u zaměstnavatele v ČR tedy může od zaměstnavatele nebo ústředního vedení požadovat informace o počtu zaměstnanců jednotlivých podniků či jejich organizačních složek v rámci EU a EHP, o organizační struktuře zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů či kontaktní údaje na jednotlivé zaměstnavatele či organizační složky.

Ústředí je povinno poskytovat jinému podniku stejné skupiny informace požadované zástupci jeho zaměstnanců, pokud jsou nezbytné k zahájení jednání o zřízení ERZ.⁷⁴ Pokud ústředí nemá k dispozici potřebné informace, musí je aktivně vyžádat od ostatních společností ve skupině. Tyto společnosti jsou pak povinny poskytnout požadované informace, pokud je mají nebo mohou získat⁷⁵.

Pro účely nadnárodního informování a projednání je třeba pamatovat na to, že právní úprava v zákoníku práce se vztahuje vedle zaměstnavatelů a skupin zaměstnavatelů

74 Viz rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 15. 7. 2004, ve věci C-349/01 - Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH proti ADS Anker GmbH.

75 Viz rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 13.1.2004 ve věci C-440/00 - Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG proti Kühne & Nagel AG & Co. KG.

s působností na území členských států, jak jsou vymezeni v prvním odstavci tohoto bodu výše, i na české organizační složky zaměstnavatelů s ústředím mimo území EU a EHP nebo skupin zaměstnavatelů, jejichž ústředí nemá sídlo v členských státech, pokud tito zaměstnavatelé nebo skupiny zaměstnavatelů splňují znaky působnosti na území členských států. Ústředím se pro tyto případy rozumí reprezentant jmenovaný ústředím (některý z podniků na území členských států) a není-li tento reprezentant jmenován, považuje se za ústředí zaměstnavatel s největším počtem zaměstnanců v členských státech.

4.3. Zahájení procesu k zajištění některého způsobu pro nadnárodní informování a projednávání

Zaměstnavatelé či skupiny zaměstnavatelů, kteří splňují výše uvedené podmínky počtu a rozložení zaměstnanců v rámci členských států, mají povinnost poskytovat nějakým způsobem nadnárodní informace a projednání. Proto je především na ústředí, aby z vlastní iniciativy zahájilo jednání o ustavení tzv. vyjednávacího výboru, který má za zaměstnance vyjednat s ústředím buď ujednání o ustavení ERZ, nebo jiný postup pro nadnárodní informace a projednání.

Jednání o ustavení vyjednávacího výboru musí ústředí zahájit i na základě písemné žádosti alespoň 100 zaměstnanců alespoň od dvou zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatelů umístěných nejméně ve dvou různých státech, nebo na základě písemné žádosti zástupců těchto zaměstnanců. Tato možnost je upravena pro případ, kdy ústředí nejedná samo.

Členy vyjednávacího výboru jsou dle zákoníku práce zaměstnanci zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů. Pro určení počtu členů a složení vyjednávacího výboru platí, že za každý členský stát, ve kterém má zaměstnavatel sídlo nebo umístěnu organizační složku, jsou zaměstnanci ve vyjednávacím výboru zastoupeni jedním členem za každých započatých 10 % z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů.

Za zaměstnance v ČR jmenují členy vyjednávacího výboru zástupci zaměstnanců ze všech tuzemských složek zaměstnavatele nebo skupiny na společném zasedání. Ve většině případů se bude jednat o společné zasedání zástupců odborových organizací působících v ČR. Pokud u některého zaměstnavatele nepůsobí zástupce zaměstnanců, měli by si jeho zaměstnanci zvolit ad hoc zástupce, který se za ně bude účastnit společného zasedání. Odborové organizace by na společném zasedání měly vždy prosazovat, aby do vyjednávacího výboru byl vyslán zaměstnanec, který je zároveň odborovým funkcionářem, a to za účelem zajištění lepšího přístupu národních zástupců zaměstnanců k informacím přeshraničního charakteru a možnosti ovlivnění obsahu ujednání s ústředím v souladu s potřebami odborových organizací.

Ačkoli zákon nestanoví žádné konkrétní požadavky pro výkon funkce člena vyjednávacího výboru, je vhodné přihlížet také k tomu, že jsou jednání vedena s ústředním vedením a zástupci zaměstnanců z dalších zemí. Mělo by tedy být přihlédnuto i k jazykové vybavenosti kandidáta a k jeho znalostem a komunikačním schopnostem.

Ústředí má povinnost svolat ustavující schůzi vyjednávacího výboru a informovat o složení vyjednávacího výboru a zahájení vyjednávání také uznané evropské organizace zaměstnanců

a zaměstnavatelů. Jejich zástupci se mohou vedle přizvaných odborníků na základě žádosti vyjednávacího výboru účastnit jednání jako poradci. Této pomoci je rozhodně vhodné využít, neboť zástupci evropských svazů zaměstnavatelů a odborových svazů mají bohaté zkušenosti s ustavováním ERZ a s její činností.

Seznam hlavních evropských odborových svazů a svazů zaměstnavatelů zastřešujících více odvětví je přístupný na internetových stránkách Evropské komise⁷⁶ s – jde o ETUC na straně zaměstnanců a o BUSINESSEUROPE, Evropské centrum podniků veřejného sektoru (CEEP) a Evropskou asociaci řemesel, malých a středních podniků (UEAPME) na straně zaměstnavatelů. Před každým jednáním s ústředím i po něm má vyjednávací výboru právo sejít se na odděleném zasedání.

Jednání vyjednávacího výboru a ústředí by měla vést k dohodě o konkrétním způsobu pro poskytování nadnárodních informací a projednání, tj. k ujednání o ustavení ERZ či k ujednání o jiném postupu. Zákoník práce však počítá v návaznosti na přepracovanou směrnici o ERZ také s možností, že vyjednávací výbor přijme 2/3 hlasů usnesení o skončení vyjednávání, resp. ne zahájení vyjednávání. Nová žádost o ustavení evropské rady zaměstnanců by pak mohla být podána nejdříve za 2 roky poté.

4.4. Evropská rada zaměstnanců ustavená ujednáním

Nejčastějším výsledkem jednání mezi ústředím a vyjednávacím výborem je dohoda o ustavení ERZ, která nemusí respektovat podpůrná pravidla pro ustavení ERZ podle zákona. Prostřednictvím tohoto postupu mohou zástupci zaměstnanci z členských států nejlépe ovlivnit podobu poskytování nadnárodních informací a projednání. Může být dojednáno i rozšíření ERZ o zástupce zaměstnanců ze států, kde dotčený zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů působí, ale které nejsou členy EU a EHP.

Ujednání (dohoda) o ERZ musí mít písemnou formu a musí splňovat zejména následující obsahové náležitosti uvedené v § 294 zákoníku práce.

Zaměstnavatelé	Seznam všech zaměstnavatelů, na které se ujednání vztahuje.
Ustavení a složení ERZ	Způsob vytvoření ERZ (včetně toho, kdo může být členem a jakým způsobem budou členové jmenováni či voleni), počet členů, a délka funkčního období členů ERZ.
Jednání ERZ	Místo, četnost a délka trvání jednání.
	Způsob svolávání schůzí ERZ.

76 Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en>.

Práva a povinnosti	Úkoly, oprávnění a povinnosti ERZ, ústředí a zaměstnavatelů při informování a projednávání.
Financování	Způsob financování a specifikace nákladů na činnost ERZ.
Propojení s národní úrovní	Způsob přenosu informací a závěrů projednání z ERZ k zástupcům zaměstnanců na národní úrovni (včetně vzájemného zpřístupnění kontaktů členů ERZ a zástupců zaměstnanců v členských státech).
Organizační změny	Postup při organizačních změnách ve struktuře zaměstnavatele nebo skupiny.
Doba účinnosti	Doba, po kterou se bude podle dohody postupovat. Možnosti změn ujednání (dohody), výpovědi, přechodná ustanovení a postup při jednání o nové dohodě (mělo by být přijato ještě před skončením funkčního období původní ERZ).
Nad rámec těchto povinných náležitostí si mohou vyjednávací výbor a ústředí dohodnout úpravu i pro další otázky s cílem zkvalitnit fungování ERZ. Především lze doporučit, aby ujednání pamatovala na následující body.	
Náhradní členové ERZ	Způsob určení náhradních členů pro případ, kdy v průběhu funkčního období zanikne výkon funkce některého ze stávajících členů. K tomu může dojít například v důsledku rezignace člena ERZ.
Odvolání člena ERZ	Ujednání může obsahovat pravidla pro případné odvolání člena ERZ. Potřeba odvolání by mohla nastat například tehdy, pokud by člen ERZ neplnil své povinnosti.

Rozšíření podniku či skupiny	Vzhledem k tomu, že na tuto možnost nedostatečně pamatuje právní úprava, by ujednání mělo reagovat na případ, kdy dojde k rozšíření nadnárodního zaměstnavatele v rámci jedné země, případně k rozšíření činnosti do další země. Může k tomu dojít v důsledku nových akvizic nebo v souvislosti se založením nové dceřiné společnosti. Takové rozšíření by mělo mít za následek i rozšíření ERZ. Ujednání může stanovit pravidla, jak se bude v tomto případě postupovat.
Podstatné organizační změny	Zvláštní pozornost by měla být věnována obsazení míst v ERZ zástupci ze zemí, které nejsou členy EU ani EHP, v případě, že v těchto zemích jsou umístěny některé pobočky či pobočky spadající do skupiny. Pro případ organizačních změn ve sktruktuře zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů (např. převod zaměstnavatele nebo jeho části na jiný podnik, zrušení podniku, hromadné propouštění aj.) by ujednání mělo obsahovat pravidla upravující vliv na složení ERZ. V případě neexistence těchto pravidlo by muselo být zahájeno jednání o ustavení nového vyjednávacího výboru a nové ERZ nebo jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání.
Specifikace pravidel pro informování a projednávání	Povinnost zajistit předkládání informací a jejich projednání vždy před přijetím opatření, aby ERZ mohla vyjádřit své stanovisko, které by mělo být před přijetím opatření vzato v úvahu. Lhůty pro předkládání informací ze strany ústředí a způsob předávání informací. V rámci pravidel o propojení nadnárodního informování a projednání lze vyjednat možnosti přímého zapojení národních zástupců zaměstnanců na jednáních ERZ k účasti na řešení otázek, které se jich týkají. Vzhledem k absenci této úpravy v zákoně se lze pokusit o doplnění pravidel pro propojení nadnárodní a národní úrovně informování a možnost zpětné vazby k ústředí nejen od ERZ, nýbrž i od národních zástupců zaměstnanců. Způsoby plnění povinnosti ERZ, resp. jejích členů, vhodným způsobem informovat zaměstnance jednotlivých zaměstnavatelů na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání s ústředím.

Podmínky činnosti členů ERZ a jejich ochrana	Zákoník práce negarantuje členům ERZ ochranu, konkrétně především před propuštěním v souvislosti s výkonem činnosti člena ERZ (blíže k tomu viz dále). Doporučujeme proto pokusit se o sjednání určité formy ochrany členů ERZ v ujednání.
	Specifikace rozsahu práva na placené pracovní volno k výkonu činnosti člena ERZ (v ČR vyplývá ze zákoníku práce pouze právo na placené pracovní volno, nikoli jeho rozsah).
	Pravidla pro školení členů ERZ (např. témata a četnost).
Komunikační infrastruktura	Jaké komunikační kanály lze používat nejen pro vzájemnou komunikaci mezi ústředím a ERZ a kontakt s národními zástupci zaměstnanců, ale hlavně ve vztahu k zaměstnancům v jednotlivých podnicích v členských státech, jichž se informace nadnárodního charakteru týkají. Měla by být jasně deklarována možnost použití elektronické pošty u jednotlivých zaměstnavatelů jako běžného komunikačního prostředku 21. století, což bohužel v ČR není samozřejmostí.
Praktické aspekty jednání a činnosti ERZ	Jednací jazyk – ujednání by mělo určit jednací jazyk ERZ. Tlumočení – je na místě, zejména pak se zřetelem k úrovni jazykové vybavenosti členů konkrétní ERZ, věnovat pozornost pravidlům překládání materiálů a tlumočení při jednáních ERZ i při společných společenských aktivitách do všech národních jazyků členů ERZ. Účast expertů na jednáních ERZ – lze vyjednat možnost účasti více placených odborníků (ze zákona je dáno právo pouze na úhradu nákladů na jednoho odborníka). Podmínky finančního a materiálního zabezpečení činnosti ERZ.
Ochrana práv	Lze sjednat pravidla pro financování případných soudních sporů, které bude muset ERZ iniciovat za účelem vyřešení sporných otázek i ve vztahu k ústředí. ERZ nemají zpravidla dostatek finančních prostředků

ERZ může přijmout svůj vlastní jednací řád, ve kterém upraví konkrétní podmínky svého fungování a pravidla pro svá jednání, což může být vhodné zejména pro případ, že je ujednání o ERZ spíše všeobecného charakteru. V jednacím řádu lze upravit i další povinnosti ERZ a zaměstnavatele (ústředí) ve vztahu k poskytování nadnárodních informací a projednání.

Pro praktické fungování ERZ i mezi oficiálními jednáními a v mimořádných situacích si ERZ může z řad svých členů zvolit výbor jako svůj výkonný orgán. Lze doporučit, aby ve výboru působil vždy předseda i místopředsedové ERZ a pak další členové ERZ tak, aby byly zastoupeny všechny členské země.

Oprávnění a úkoly výboru mohou zahrnovat zejména

přípravu zasedání ERZ	jednání s ústředním vedením o místě, agendě a protokolu z jednání ERZ	informování a projednávání v případě výjimečných okolností mezi zasedáními ERZ	zpracovávání a rozesílání stanovisek
-----------------------	---	--	--------------------------------------

4.5. Jiný postup pro nadnárodní informace a projednání

Výsledkem jednání vyjednávacího výboru a ústředí může být rozhodnutí o tom, že nebude ustavena ERZ a že nadnárodní informace a projednání budou poskytovány jiným způsobem. Ujednání o takovém jiném postupu je tedy alternativou k ustavení ERZ, která umožňuje zaměstnavatelům a zástupcům zaměstnanců dohodnout se na specifickém způsobu sdílení informací a projednávání na nadnárodní úrovni. Takový způsob bude obvykle velmi podobný informování a projednávání s ERZ, avšak může mít méně formální charakter a nepředpokládá ustavení zvláštního orgánu. Při této proceduře je však významnější role národních zástupců zaměstnanců, kteří z logiky věci budou do jednání na ústřední úrovni zapojeni přímo. Mělo by jít o jasné postupy pro poskytování informací nadnárodní povahy a jejich projednání včetně zajištění jednání zástupců zaměstnanců z různých členských států samostatně i přímo s ústředním vedením. Konkrétní podoba takového ujednání může být různá v závislosti na potřebách a struktuře konkrétní společnosti.

Jiný postup pro nadnárodní informace a projednání je zakotven v § 295 zákoníku práce. Ujednání musí být písemné a pamatovat zejména na následující body.

Předmět informací a projednání	Konkrétní záležitosti nadnárodního charakteru, které ovlivňují důležité zájmy zaměstnanců.
Právo na projednání a jeho zajištění	Možnost zástupců zaměstnanců společně projednat poskytnuté informace. Ujednání má umožnit samostatné jednání zástupců zaměstnanců z různých členských zemí za účelem efektivní diskuse o informacích obdržených od ústředí.
	Mechanismy pro zajištění projednání mezi zástupci zaměstnanců s ústředím nebo jiným příslušným stupněm řízení.

Propojení nadnárodní a národní úrovně	Způsob přenosu nadnárodních informací a závěrů jejich projednání k zástupcům zaměstnanců na národní úrovni za účelem propojení nadnárodního informování a projednávání s národní úrovní.
Postup v případě podstatných organizačních změn	Projednací procedury v případě zásadních změn v organizační struktuře s dopadem na zaměstnance ve více členských zemích.

4.6. Evropská rada zaměstnanců ustavená podle zákona

Pravidla pro vznik ERZ ustavené podle zákona obsažená v § 296 až § 298 zákoníku práce představují ekvivalent tzv. podpůrných pravidel podle přepracované směrnice o ERZ. To znamená, že pokud nedojde k dohodě o způsobu nadnárodního informování a projednání, postupuje se podle zákona.

Podle zákoníku práce se ERZ ustavuje podle zákona v těchto případech.

- Kdy se na tom dohodnou vyjednávací výbor a ústředí, nebo
- po uplynutí doby 6 měsíců od podání žádosti zaměstnanců o ustavení vyjednávacího výboru, pokud ústředí odmítá po tuto dobu zahájit jednání, nebo
- v případě, že se v době 3 let od podání žádosti o ustavení vyjednávacího výboru nepodaří ústředí a vyjednávacímu výboru dosáhnout ujednání o postupu pro nadnárodní informace a projednání a zároveň se vyjednávací výbor neusnesl na skončení jednání s ústředím – na tom, že postup pro nadnárodní informace a projednání nebude u zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů přijat.

Pro ustavení ERZ podle zákona není třeba jednat o písemném ujednání upravujícím podmínky a postup nadnárodního informování a projednání, neboť se uplatní podpůrná pravidla stanovená zákonem. Je však třeba vybrat členy ERZ, jejichž počet bude odvozen od celkového počtu zaměstnanců ve všech členských státech dohromady. Zaměstnanci z každého členského státu jsou opět zastoupeni jedním členem za každých započatých 10 % zaměstnanců.

Členové ERZ mají být v souladu s podpůrnými pravidly směrnice voleni nebo jmenováni podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí. Při ustavení ERZ podle zákona budou tedy členové za jednotlivé členské státy jmenováni či voleni podle právních předpisů těchto států.

Podle pravidel stanovených v zákoníku práce jmenují členy ERZ v ČR ze zaměstnanců zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů umístěných v ČR zástupci zaměstnanců (odborové organizace, případně ad hoc zvolení zástupci od zaměstnavatelů, kde odbory nepůsobí) na společném zasedání. Pro případ existence více zástupců zaměstnanců u konkrétního zaměstnavatele (pluralita odborových organizací) stanoví zákon pravidlo pro určení počtů hlasů jednotlivých odborových organizací na základě analogické aplikace ustanovení § 286 odst. 6 zákoníku práce. V takovém případě se každé odborové organizaci přiřadí zaměstnanci, kteří

jsou jejími jsou členy, a ti zaměstnanci, kteří nejsou odborově organizováni, budou přiřazeni k odborové organizaci s největším počtem členů u zaměstnavatele, pokud ovšem konkrétní zaměstnanci neurčili jinak. Rozdělení hlasů na společném zasedání se určuje poměrně podle počtu zastupovaných zaměstnanců. V případě neschopnosti zástupců zaměstnanců dohodnout se na společném zasedání na konkrétním členu či členech ERZ za ČR bude rozhodující stanovisko toho nebo těch zástupců zaměstnanců, kteří budou reprezentovat největší počet zaměstnanců. Obdobně se postupuje při jmenování nebo volbě člena ERZ, pokud není nutné společné zasedání (případy, kdy bude na daném území členského státu jen jeden zaměstnavatel).

Členy ERZ za zaměstnance v ČR jmenují výše uvedeným způsobem ze zaměstnanců zástupci zaměstnanců na společném zasedání i v případě, že je při ustavování ERZ podle zákona v ČR pouze organizační složka nadnárodního zaměstnavatele.

Zákoník práce neupravuje možnost určení náhradních členů ERZ ustavené podle zákona. V případě, že by v průběhu funkčního období došlo k zániku funkce člena ERZ zastupujícího zaměstnance z ČR, bylo by v zájmu výkonu práva zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání třeba postupovat analogicky podle výše uvedených pravidel, aby byl určen nový člen ERZ, který by funkci vykonával do konce příslušného funkčního období.

Zákon stanoví čtyřleté funkční období (od ustavující schůze) pro ERZ ustavenou podle zákona. Po uplynutí tohoto funkčního období hlasuje ERZ o tom, zda bude s ústředím vyjednávat o ujednání o ERZ nebo o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání, nebo zda se opět ustaví ERZ podle zákona.

Jména svých členů a jejich adresy do zaměstnání je ERZ povinna bez zbytečného odkladu oznámit ústředí. Jakmile je mu známo složení ERZ, zajistí ústředí svolání její ustavující schůze, na které jsou zvoleni předseda a jeho zástupce, kteří zastupují ERZ navenek a řídí její běžnou činnost. Ústředí má povinnost předat informaci o jménech a adresách členů ERZ jednotlivým zaměstnavatelům a zástupcům zaměstnanců, pokud u nich působí, případně přímo zaměstnancům.

Evropská rada zaměstnanců má následně ustavit nejvýše pětičlenný výbor, ve kterém musí být zastoupeni členové ERZ z alespoň dvou členských států. Zákon stanoví, že výbor se skládá z předsedy a dalších členů a neříká výslovně, že předseda ERZ je zároveň předsedou výboru, avšak lze to doporučit, stejně jako to, aby i zástupce předsedy ERZ byl zároveň členem výboru.

Evropská rada zaměstnanců má právo se sejít k projednání informací předaných ústředím bez přítomnosti jeho zástupců a může si přizvat odborníky a vedoucí zaměstnance k podání dodatečných informací a vysvětlení. Zákon však stanoví, že zaměstnavatel (ústředí) nese náklady pouze na jednoho odborníka.

Evropská rada zaměstnanců má přijmout písemný jednací řád, který by měl v mezích zákona stanovit podrobnosti pro činnost a jednání ERZ, včetně pravidel pro rozhodování v souladu se zákonem.

Na rozdíl od ERZ ustavené ujednáním je v případě ERZ ustavené podle zákona výslovně stanovena povinnost ústředí nejméně jednou za kalendářní rok vypracovat zprávu pro ERZ, jejímž prostřednictvím informuje o všech stanovených záležitostech:

- organizačním uspořádání zaměstnavatele a jeho ekonomické a finanční situaci
- pravděpodobném vývoji činnosti, výroby a prodeje,
- záležitostech, které je následně povinno s ERZ projednat:
 - pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, investice a podstatné změny organizace práce a technologie,
 - zrušení nebo zánik zaměstnavatele, převod zaměstnavatele nebo části jeho činnosti, jeho důvody, podstatné důsledky a opatření vůči zaměstnancům,
 - hromadné propuštění, jeho důvody, počty, strukturu a podmínky pro určení zaměstnanců, s nimiž má být rozváznán pracovní poměr, a plnění, která mají zaměstnancům příslušet kromě plnění vyplývajících z právních předpisů.

Ústředí má povinnost zaslat tuto Zprávu, která slouží jako podklad pro nadnárodní informování a projednání, také zaměstnavateli (tj. případným organizačním složkám a všem dalším zaměstnavatelům ze skupiny zaměstnavatelů).

Pro případy, že by mělo dojít k opatřením nadnárodního charakteru podstatně dopadajícím na zaměstnance (např. organizační změny vedoucí k hromadnému propouštění nebo zrušení, zániku či převodu zaměstnavatele nebo jeho části) v mezidobí mezi jednáním ERZ a ústředím, má ústředí povinnost informovat o takových opatření buď ERZ nebo její Výbor, pokud byl ustaven, a na jejich případnou žádost s nimi zamýšlená opatření projednat. Na takovém projednání musí být umožněna účast těch členů ERZ, kteří zastupují zaměstnance, jichž se mají tato opatření dotknout.

4.7. Praktické aspekty fungování ERZ

Následující body se blíže zabývají vybranými okruhy činnosti a výkonu oprávnění ERZ. Obsahují doporučení, na které oblasti svého působení nebo aspekty právního postavení je vhodné se zaměřit. Částečně tyto body rozpracovávají některá z doporučení pro další obsah dohod o ERZ, která byla prezentována výše v části 4.4.

a) Předání informací a jejich projednání před přijetím opatření nadnárodní povahy

Obdobně jako v případě zastupování zaměstnanců na národní úrovni se i na nadnárodní informování a projednání vztahují definice těchto pojmů obsažené v ustanovení § 278 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Tato pravidla směřují k tomu, aby se zaměstnanci, resp. jejich zástupci, s dostatečným časovým předstihem dozvěděli o důležitých záměrech a opatřeních zaměstnavatele (skupiny zaměstnavatelů) a měli možnost se k nim vyjádřit, popřípadě je ovlivnit ještě před přijetím rozhodnutí.

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel

(ústředí), je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci (prostřednictvím svých zástupců) mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem (ústředím) a zaměstnanci (zástupci zaměstnanců), výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel (ústředí) je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci (prostřednictvím svých zástupců) mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci (zástupci zaměstnanců) mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

Zaměstnanci (prostřednictvím svých zástupců) mají před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Zaměstnanci mají rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci.

Další, případně konkrétněji určené podmínky týkající se předávání informací a jejich projednání může obsahovat ujednání o ERZ či jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání nebo právní úprava členského státu, v němž má ústředí sídlo.

b) Náklady na činnost zástupců zaměstnanců pro nadnárodní informace a projednání

Náklady na ustavení a činnost vyjednávacího výboru, ERZ (ať už vzniklé na základě ujednání či podle zákona) a na jiný postup pro nadnárodní informace a projednání nese zaměstnavatel s působností na území členských států. Zákoník práce sice výslovně neuvádí, že by to mělo být ústředí, nicméně nasvědčuje tomu jak znění zákona, tak i přepracované směrnice o ERZ. Náklady zahrnují nezbytné finanční a hmotné prostředky, aby bylo zástupcům zaměstnanců umožněno plnit jejich povinnosti náležitým způsobem. Ústřední vedení nese zejména náklady na pořádání schůzí a na tlumočení, jakož i náklady na pobyt a cestu členů ERZ a výboru (zahrnuje výdaje na organizaci jednání, cestovní a ubytovací výdaje zástupců zaměstnanců a náhradu jejich mezd a náklady na minimálně jednoho odborníka), není-li dohodnuto jinak.

Minimálně do doby, než ústředí s vyjednávacím výborem uzavře jakékoli ujednání, by mělo ústřední vedení hradit všechny náklady. V ujednání lze otázku nákladů řešit i jinak (například že některé výdaje za organizaci cest či osobní náklady za zaměstnance ponese jejich zaměstnavatel), avšak pouze ve smyslu přenesení osobních nákladů na jednotlivé podniky v rámci nadnárodního zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů, nebo rozšíření práv (například závazek uhradit náklady za účast více přizvaných odborníků). Rozsah poskytnutých náhrad není možné zužovat k tíži zaměstnanců.

c) Vymahatelnost práva na nadnárodní informace a projednání

Práva týkající se nadnárodního informování a projednání je možné vymáhat soudní cestou. Evropská rada zaměstnanců ani vyjednávací výbor sice nejsou právními subjekty, pouze orgány plnicími svoji působnost v oblasti nadnárodního informování a projednání, avšak pro účely případných soudních řízení týkajících se vymáhání plnění povinností v oblasti nadnárodního informování a projednání mají způsobilost být účastníky občanského soudního řízení. Obdobně se ERZ může soudně domáhat

určení, že ústředí označilo informace za důvěrné bez přiměřeného důvodu a že je povinno takové informace poskytnout, pokud tak neučinilo. To platí i pro situace, kdy ústředí není umístěno v ČR.

Problematické může být financování takového soudního sporu, protože vyjednávací výbor ani ERZ zpravidla nebudou mít vlastní rozpočet na tyto záležitosti (pokud to nebude ujednáno v dohodě s ústředím). Z pravidla, že nadnárodní zaměstnavatel, resp. ústředí je povinno vytvořit na svůj náklad podmínky mimo jiné pro řádnou činnost vyjednávacího výboru a ERZ nebo jiný ujednaný postup pro nadnárodní informace a projednání lze dovozovat, že případné náklady na soudní výdaje by mělo rovněž hradit ústředí.

d) Právní postavení členů vyjednávacího výboru a ERZ

Členové vyjednávacího výboru a ERZ ustavené podle zákona musí být vybráni ze zaměstnanců zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů. V případě ERZ ustavené ujednáním a jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání může být dohodnuto něco jiného (například že členem ERZ může být i jiná osoba než zaměstnanec; mohl by jím být zástupce příslušné národní či mezinárodní odborové centrály).

Pro výkon funkce člena vyjednávacího výboru, člena ERZ ani zástupce zaměstnanců v rámci jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání nejsou stanoveny žádné zvláštní požadavky. Lze však jednoznačně doporučit, aby byli vybíráni funkcionáři odborových organizací působící v podnicích nadnárodního zaměstnavatele, a to z důvodu přirozeného personálního propojení nadnárodní a národní úrovně informování a projednání a efektivního přenosu důležitých informací od ústředního k zaměstnancům a jejich zástupcům v podnicích. Tam mohou být tyto informace důležité například pro kolektivní vyjednávání.

Pokud odborové organizace nejmenují za člena ERZ odborového funkcionáře například proto, že žádný z funkcionářů nemá dostatečné odborné a jazykové předpoklady pro výkon funkce, měly by být jmenovaný člen ERZ alespoň členem odborové organizace, aby bylo zajištěno, že s odborovou organizací bude informace z jednání ERZ bez problémů sdílet. Odbory by se měly snažit zabránit tomu, aby zaměstnavatel do ERZ vyslal „svého“ člověka.

Hlavními předpoklady dobrého kandidáta by jednoznačně měly být jeho dobré jazykové, odborné a komunikační schopnosti, aby mohl svou funkci vykonávat kvalitně a byl pro zastupování zaměstnanců přínosem. Oficiální jednání jsou sice tlumočená, takže jazyková bariéra nemusí být úplný problém, ale vzájemné interakce s členy ústředního vedení a mezi členy ERZ probíhají i mimo tato jednání, kde tlumočení již nemusí být dostupné.

Přidanou hodnotou členství v ERZ je bezesporu získávání informací, ke kterým se nemají odborové organizace na úrovni podniku šanci dostat, sdílení informací a zkušeností od zahraničních kolegů a navazování osobních vztahů. Lokální management může někdy zkreslovat či zamlčovat informace předávané zástupcům zaměstnanců na národní úrovni. Osobní kontakty s ústředním vedením a možnost ověřit si získané informace představují v tomto směru významný přínos pro odborovou práci, zejména pro kolektivní vyjednávání. Sdílení případů dobré praxe v některých podnicích v rámci ERZ pak může napomoci obdobným změnám v ostatních členských státech. V neposlední řadě může odborový zástupce v ERZ lépe eskalovat řešení problémů v členském státě na ústřední úroveň, pokud je nalezení řešení problému s lokálním managementem komplikované.

Na členy vyjednávacího výboru, ERZ (ustavených ujednáním či podle zákona) a zástupce zaměstnanců v rámci jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání se použijí pravidla pro vnitrostátní zástupce zaměstnanců stanovená v zákoníku práce. Tyto osoby tak zejména nesmí být pro výkon své činnosti nijak znevýhodňovány nebo zvýhodňovány, ani diskriminovány. Rovněž se na ně, stejně jako na tlumočníky, překladatele, přizvané odborníky a poradce, vztahují také pravidla důvěrnosti poskytnutých informací, tj. povinnost mlčenlivosti o informacích, které ústředí označí za důvěrné.

Na zástupce pro nadnárodní informace a projednání se ale nevztahuje zvýšená ochrana před výpovědí jako na odborové funkcionáře podle § 61 odst. 2 zákoníku práce⁷⁷. Tento stav by mohl být v rozporu s čl. 10 odst. 3 přepracované směrnice o ERZ, který požaduje, aby tito zástupci zaměstnanců požívali při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů. Uvedený článek je třeba vykládat zejména ve spojení s bodem 34 recitálu této směrnice, který požaduje přijetí opatření k ochraně zástupců zaměstnanců v rámci nadnárodního informování a projednání před jejich možným propuštěním.

Řešením této situace mohou být ujednání v dohodě o ustavení ERZ nebo o jiném postupu, které by jednotlivé zaměstnavatele zavázaly k vyššímu stupni ochrany těchto zástupců zaměstnanců. Ujednání o ochraně zástupců zaměstnanců v ERZ před výpovědí je možné zařadit i do kolektivních smluv u jednotlivých národních zaměstnavatelů. Ačkoli může existovat jistá pochybnost o vymahatelnosti takových ujednání v kolektivní smlouvě v ČR z důvodu judikaturou deklarované kogentnosti právní úpravy rozvázání pracovního poměru, mohlo by takové ujednání založit minimálně právo na náhradu škody v případě, že by byl v rozporu s ujednáním v kolektivní smlouvě pracovním poměr člena ERZ výpovědí skončen. V praxi lze pak situaci poměrně jednoduše řešit tak, že budou za členy ERZ jmenováni zaměstnanci, kteří jsou současně odborovými funkcionáři.

Zástupci zaměstnanců pro nadnárodní informace a projednání mají stejně jako zástupci zaměstnanců na národní úrovni povinnost informovat zaměstnance, které zastupují, vhodným způsobem o své činnosti a o průběhu a výsledcích informování a projednání. Tato povinnost se vztahuje ke všem zaměstnancům zaměstnavatelů nebo skupiny zaměstnavatelů a v případě ujednání o nadnárodním informování a projednání je vhodné tuto povinnost blíže specifikovat v ujednání. V případě, že členy ERZ budou zástupci zaměstnanců z podniků ve členských státech (odboroví funkcionáři), bude plnění této povinnosti jednodušší a efektivnější.

S výkonem funkce člena vyjednávacího výboru nebo funkce člena ERZ, případně zástupce zaměstnanců v rámci jiného postupu pro nadnárodní informování a projednání je spojeno právo na poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku od příslušného zaměstnavatele. Výkon těchto funkcí představuje překážku v práci z důvodu obecného zájmu. Individuální práva člena ERZ vůči zaměstnavateli či ústředí jsou soudně vymahatelná (např. právo na poskytnutí náhrady mzdy za dobu účasti na jednání a poskytnutí náhrad cestovních či vedlejších výdajů), musel by se jich však po zaměstnavateli či ústředí domáhat samostatně.

77 Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 398/2016.

e) Propojení nadnárodního informování a projednání s informováním a projednáním na národní úrovni

Směrnice a zákoník práce vyžadují, aby nadnárodní i národní úroveň informování a projednání byly v případě zásadních témat nadnárodního charakteru, které mají dopady na zaměstnance v jednotlivých členských státech, propojeny tak, aby se důležité informace dostaly k zaměstnancům, jichž se chystaná opatření mají týkat. Ujednání o ERZ by mělo obsahovat postupy pro předávání informací o nadnárodních rozhodnutích zaměstnavatele (např. reorganizace, přesuny výroby, uzavření provozů) zástupcům zaměstnanců na národní úrovni (v ČR zpravidla odborovým organizacím v podnicích), kteří je využijí při své činnosti (např. jednávání s vedením, kolektivní vyjednávání). I v případě, že dohoda o ERZ tyto procesy neupravuje (např. proto, že bylo uzavřeno v době před přijetím této právní úpravy v revidované směrnici), musí být vždy zajištěno, že nadnárodní rozhodnutí zaměstnavatele mající dopad i na zaměstnance v jednotlivých státech jsou s nimi předem projednána na odpovídající úrovni.

Informace, které předává či projednává ústřední vedení s ERZ mohou být pro národní zástupce zaměstnanců klíčové, neboť o plánovaných strategických rozhodnutích v řadě případů ještě nemusí vědět ani lokální management a odborovým organizacím to může dát pro jednání se zaměstnavateli na úrovni podniků „konkurenční“ výhodu. Nebo na základě informací z ústředí o ekonomické situaci skupiny lze v některých případech vyvrátit argumenty lokálních managerů používané v rámci kolektivního vyjednávání, kterými podporují své návrhy na nižší mzdové nárůsty, než jaké požadují odbory.

V ideálním případě by měly být aktivity ERZ a národních zástupců zaměstnanců (odborů nebo rad zaměstnanců) koordinovány zapojením národních zástupců zaměstnanců do činnosti ERZ (např. umožněním účasti na zasedáních nebo zajištěním přímého přístupu k informacím). ERZ a její představitelé by měli mít kontakty na národní zástupce zaměstnanců v jednotlivých členských státech a komunikace s nimi by měla být běžnou součástí jejich agendy.

Povinnost propojení nadnárodní a národní úrovně informování a projednání tak vede k nezbytné koordinaci a komunikaci mezi zástupci zaměstnanců na obou úrovních, čímž se v důsledku zvyšuje efektivita ochrany zaměstnanců a je umožněna rychlá reakce národních zástupců zaměstnanců na nadnárodní rozhodnutí.

Příklad propojení nadnárodní a národní úrovně informování a projednání:

Reorganizace nadnárodní společnosti	- Nadnárodní vedení informuje ERZ o plánované reorganizaci, která zahrnuje uzavření závodů v několika státech.
	- ERZ předá informace národním zástupcům v dotčených zemích.
	- Zaměstnavatel v každé zemi projedná s národními zástupci konkrétní dopady (např. záměr hromadného propouštění, sociální opatření ve vztahu k zaměstnancům).

4.8. Případy dobré a špatné praxe

Fungování ERZ může významně přispět k rozvoji sociálního dialogu a kultivaci pracovního prostředí. Pozitivní příklady ukazují, že efektivní zapojení zaměstnanců do rozhodovacích procesů na nadnárodní úrovni přináší výhody jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Naopak nedodržování povinností spojených s ERZ může vést ke konfliktům a zhoršení pracovních podmínek.

Evropská rada zaměstnanců KBC

Díky informacím získaným prostřednictvím ERZ byly v ČSOB již před lety zavedeny postupy péče o zaměstnance inspirované belgickým systémem. Patří sem témata, která byla před 10 lety v ČR v podstatě neuchopená – jak diagnostikovat pracovní vyhoření, jak takovému člověku pomoci. Byly zavedeny zvláštní benefity – sabatiki (dlouhodobé volno na tvůrčí práci nebo psychohygienu) a program péče o zaměstnance ve věku 55+, který řeší, jak s nimi pracovat a jak jim pomáhat s uplatněním na jiných pozicích. Dále informace z ERZ pomohly nastavit prevenci problémů jako mobbing nebo bossing.

Zdroj: ČMKOS. EVROPSKÉ RADY ZAMĚSTNANCŮ. Účel evropských rad zaměstnanců a jejich vztah k národním odborovým organizacím, op. cit.

Evropská rada zaměstnanců Continental AG: Euroforum

Díky fungující ERZ se podařilo do všech evropských podniků Continental rozšířit benefit, tzv. „Conti Bonus Sharing“ (forma podílu na zisku), který byl původně poskytován pouze zaměstnancům pracujícím v Německu.

Zdroj: ČMKOS. EVROPSKÉ RADY ZAMĚSTNANCŮ. Účel evropských rad zaměstnanců a jejich vztah k národním odborovým organizacím. Cmkos.cz. 27. 9. 2024 [cit. 30. 11. 2024]. <https://www.cmkos.cz/17572/evropske-rady-zamestnancu/>

Škoda auto, a.s.

Zástupci zaměstnanců Škoda Auto jsou členy Evropské koncernové rady zaměstnanců Volkswagen i Světové koncernové rady. Tato integrace umožňuje efektivní přenos informací a projednávání důležitých témat, jako jsou změny ve výrobě či počtu pracovních míst. To je umocněno tím, že členové vedení českých odborů působících ve Škoda Auto, a. s., jsou současně členy Evropské koncernové rady zaměstnanců. Tento model je vnímán jako velmi užitečný a napomáhá vyjasňování současných citlivých otázek v automobilovém průmyslu (např. zamýšlené změny či přesuny v oblasti výroby či změny počtu pracovních sil).

Příkladem dobré praxe je i Charta pracovních vztahů v koncernu Volkswagen uzavřená mezi vedením koncernu a Evropskou koncernovou radou zaměstnanců a Světovou koncernovou radou již v roce 2009.

Zdroj: PICHRT J., Evropské rady zaměstnanců v České republice po dvaceti letech – přínosy, nedostatky, náměty. In: PICHRT J., TOMŠEJ J., *Zaměstnanecké participativní modely*, Praha: Wolters Kluwer 2020, s. 28-29.

ČEZ, a.s.

Společnost ČEZ, a. s., byla první českou společností s nadnárodní působností, která založila vlastní ERZ na základě dohody mezi ústředím a vyjednávacím výborem. Došlo k tomu v roce 2007 po akvizicích v Polsku a následně v Bulharsku a Rumunsku, na základě čehož se stala tzv. řídícím zaměstnavatelem ve Skupině ČEZ s povinností poskytovat nadnárodní informace zaměstnancům v různých členských zemích. Tento krok byl vnímán jako významný milník v oblasti zaměstnanecké participace v nových členských státech EU, protože se jednalo o první ERZ složenou výhradně ze členů z těchto nových členských států.

Od doby založení první ERZ rozšířila skupina ČEZ svoji činnost do dalších evropských zemí, a to i do nečlenských států (Turecko). Počet členů ERZ byl proto navýšen, nikoli však o zástupce z nečlenského státu.

Funkční období ERZ Skupiny ČEZ je čtyřleté a její zasedání se konají dvakrát ročně. Jednacím jazykem je čeština a na zasedání je zajištěno tlumočení do všech ostatních jazyků účastníků, kteří potvrdí účast na zasedání.

Výkonným orgánem ERZ Skupiny ČEZ je Výbor, složený z předsedy, dvou místopředsedů a pěti dalších členů, které volí ERZ na svém zasedání. Ve výboru jsou zastoupeni zástupci všech zemí, kde Skupina ČEZ působí. Výbor připravuje zejména agendu jednání ERZ, které také svolává.

Zástupci zaměstnanců i ústředí považují stávající model za funkční a dialog probíhající v rámci Evropské rady zaměstnanců ČEZ Group za velmi užitečný.

Zdroj: PICHRT J., Evropské rady zaměstnanců v České republice po dvaceti letech – přínosy, nedostatky, náměty, op. cit.

Dosazení člena ERZ z řad HR či managementu

Dochází k případům, kdy se členem ERZ stává osoba, která nejen že není členem nebo funkcionářem odborové organizace, nýbrž je dokonce zaměstnancem útvaru lidských zdrojů (HR), který má problematiku ERZ organizačně na starosti.

Obdobně hlavně v zahraničí nejsou výjimkou případy, kdy je členem ERZ jmenován člen lokálního managementu. Zapojení zaměstnanců do činnosti ERZ je v takovém případě pouze formální a nepřináší jim žádnou přidanou hodnotu.

Neexistence ERZ navzdory splnění podmínek

Řada nadnárodních podniků působících v ČR splňuje podmínky pro nadnárodní informování a projednání, avšak nevyvíjejí v tomto směru žádnou iniciativu, ačkoli je to jejich povinnost.

Pro odborovou organizaci na národní úrovni může být obtížné nejen zjištění, kolik zaměstnanců a v jakém rozložení v rámci členských států zaměstnavatel má, ale i případný kontakt s kolegy z jiných zemí, aby mohli zástupci zaměstnanců z alespoň 2 států případně podat písemnou žádost o ustavení vyjednávacího výboru. Odborová organizace mnohdy ani neví, zda v jiné členské zemi nějaký zástupce zaměstnanců vůbec působí. Tyto informace by jim měl poskytnout na dotaz zaměstnavatel, u kterého působí, či ústředí. Případně je možné odborové organizace z jiných členských států kontaktovat prostřednictvím národních odborových svazů a evropských odborových centrál.

Zaměstnavatelé často postrádají vlastní motivaci pro to, aby iniciativně sami ERZ zakládali. Důvodem může být zřejmě i skutečnost, že si tito zaměstnavatelé v některých případech ani nejsou svých povinností ve vztahu k nadnárodnímu informování a projednávání vědomi.

Uvedené potvrzují i statistická data prezentována v části 2.4. této studie o počtu nadnárodních podniků a skupin podniků a o jejich pokrytí evropskými radami zaměstnanců.

Chybějící spolupráce mezi ERZ a odborovou organizací

Velký nadnárodní zaměstnavatel s pobočkou v ČR má sice ERZ řadu let ustavenou, ale odborová organizace působící u zaměstnavatele v ČR nemá o její činnosti žádné informace.

Projednání opatření nadnárodní povahy až po přijetí rozhodnutí

Účelem nadnárodního informování a projednání je včasné předání informací zástupcům zaměstnanců o plánovaných opatřeních nadnárodní povahy a jejich projednání ještě před jejich přijetím takových opatření, aby k nim zástupci zaměstnanců mohli vyjádřit své stanovisko. Často však k jednání dochází až poté, co bylo rozhodnutí přijato. Namísto projednávání v budoucnu plánovaného opatření tak dochází ke zpětnému informování o tom, jaké rozhodnutí bylo učiněno.

Odkazy na praktické zdroje informací pro činnost ERZ

www.cmkos.cz/17572/evropske-rady-zamestnancu/	publikace Evropské rady zaměstnanců. Účel evropských rad zaměstnanců a jejich vztah k národním odborovým organizacím (v češtině)
www.ewctraining.eu	platforma ETUI pro studium v oblasti ERZ (v angličtině)
www.etui.org/education	platforma ETUI obsahující on-line kurzy (včetně kurzu v oblasti ERZ, který je od roku 2025 dostupný také v češtině)
www.ewcdb.eu	databáze ERZ (dohod o jejich ustavení atd.) a statistických údajů o činnosti ERZ (v angličtině)
www.worker-participation.eu/european-works-councils-and-se-works-councils	informace o ERZ a zastupitelských orgánech v SE (v angličtině)
www.sbiformaat.nl/training/e-learning-ewc-basic-training/	e-learningový kurz o ERZ (v angličtině)

5.

Budoucnost evropských rad zaměstnanců: očekávání z pohledu zástupců zaměstnanců

Na konci části 3. této studie jsme rekapitulovali postoj ETUC k mnoha problematickým aspektům fungování ERZ. Jak bylo uvedeno, v roce 2017 ETUC na základě provedených výzkumů a robustních publikačních výstupů formulovala konkrétní návrhy změn právní úpravy ERZ, které by měly odstranit některá sporná místa právní úpravy, zvýšit vymahatelnost pravidel a mimo jiné dosáhnout toho, aby byly ERZ založeny u většího počtu podniků nebo skupin podniků, jež splňují podmínky pro zajišťování nadnárodního informování a projednávání.

Věnovali jsme pozornost i následujícími vývoji, kdy řada požadavků ETUC byla převzata do textu usnesení Evropského parlamentu ze dne 2. února 2023, které bývá označováno jako Radtkeho zpráva. Následně předložený návrh novely směrnice o ERZ má zjevně kompromisní charakter. Řada ambiciózních požadavků na zprísnění nebyla do výsledné podoby návrhu novely směrnice převzata. I tak jsou do nových pravidel vkládány naděje v tom směru, že zlepší efektivitu fungování ERZ a pomohou k lepšímu prosazování práv zaměstnanců, což má být v důsledku prospěšné i pro samotné podniky.

Cílem této části studie není provést kompletní analýzu jednotlivých navrhovaných změn a jejich možných dopadů. Ostatně již existují, a do budoucna budou přibývat jiné zdroje, které se tímto hodnocením budou dopodrobna zabývat. Chceme se v této části podívat na fungování ERZ optikou vycházející ze zkušeností českých zástupců zaměstnanců, tedy z pohledu zaměstnanců z regionu střední a východní Evropy. Budeme proto čerpat také z jejich poznatků získaných prostřednictvím neformální přímé komunikace s některými z nich.

V nových členských státech typicky působí dceřiné společnosti podniků, které mají svá sídla nebo ústředí jinde. Českým členům ERZ připadá role zahraničních „hostů“, kteří vstupují do domácího prostředí panujícího v rámci ústředí sídlícího typicky v některé z původních členských států EU. Zástupci českých zaměstnanců vstupují, resp. vstupovali do již dříve založených ERZ, často vybaveni představami o tom, jak tato forma nadnárodního zastupování zájmů zaměstnanců přispěje k vytváření nadnárodní solidarity mezi zaměstnanci ve vyspělejších a bohatších, „západních“ zemích a zaměstnanci pracujícími pro dceřiné společnosti usídlené v tzv. nových členských státech.

Shrňme proto nejdříve důvody, pro které mezi členy ERZ v našich zeměpisných šířkách panuje znatelná skepse. Posoudíme, nakolik ve vztahu k těmto východiskům hodnocení činnosti ERZ může být přínosná novela směrnice o ERZ a zaměříme se i na to, nakolik by ke zlepšení fungování ERZ mohli sami přispět sami jejich členové nominovaní ze zemí střední a východní Evropy, mezi něž patří rovněž ČR.

5.1. „Nesplněné sny“ zaměstnanců ze zemí střední a východní Evropy

a) Odlišná kultura sociálního dialogu a zaměstnanecké participace

Evropské rady zaměstnanců založené ústředími podniků, které sídlí například v Německu, ve Francii, v Nizozemí či Belgii jsou zasazeny do určitého prostředí, které charakterizuje i jejich činnost. Čeští zástupci zaměstnanců někdy trochu nadneseně uvádějí, že si připadají jako „v jiném světě“, ve kterém sice není všechno dokonalé, ale konkrétně vztahy mezi managementem a zástupci zaměstnanců fungují na odlišných východiscích. Silná tradice zastoupení zaměstnanců a kultura zaměřená na užší spolupráci způsobuje, že participace zaměstnanců je vnímána jako přirozená součást rozhodovacích procesů podniků.

Kultura vzájemných vztahů mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců je dána i takovou dílčí drobností, jakou je vzájemná personální prostupnost. V uvedených zemích lze například v odborných aparátech odborových konfederací i zaměstnavatelských organizací často narazit na odborníky, kteří mají pracovní zkušenost i z druhé strany břehu. Jde například o osoby, které se pohybovaly v manažerských strukturách, zastávaly významný post v zaměstnavatelských organizacích, a v současné době spolupracují s odborovým svazem nebo konfederací (případně naopak). To v našich podmínkách, charakterizovaných určitou vzájemnou vyhraněností mezi sociálními partnery, není vůbec běžné.

Naznačené odlišnosti ovšem paradoxně vedou k tomu, že se čeští zástupci zaměstnanců do existujících struktur v západních zemích někdy obtížně zapojují. Je to zřejmě dáno tím, že postrádají zkušenosti, nejsou nadáni potřebnou úrovní důvěry a připravenosti ke spolupráci a v důsledku toho obtížně hledají společnou řeč s lidmi, kteří jsou dlouhodobě vnitřně naladěni na odlišnou kulturu vzájemných vztahů mezi sociálními partnery.

Je evidentní, že s sebou stále neseme určité stigma postkomunistických zemí, v nichž byl vztah mezi zaměstnavateli a zaměstnanci ideově poznamenán vzájemnou nesmiřitelností. Dědictví plánovaného hospodářství a doktríny „třídního boje“, která vylučovala utváření skutečné spolupráce mezi zaměstnanci a managementem, nadále způsobuje to, že participace zaměstnanců na rozhodovacích procesech nepatří do základní ideové výbavy mnoha zaměstnavatelů, manažerů, ani odborových funkcionářů.

b) Dominance západních zemí, obtížné prosazování solidarity

Určité zklamání z dosavadního fungování ERZ spočívá v tom, že nedaří uspokojivě překlenovat rozdíly mezi starými a novými členskými státy. Vzhledem k tradici a historii vzájemných vztahů mají zástupci zaměstnanců v zemích, ve kterých sídlí ústředí nadnárodních podniků, vybudované poměrně silné postavení. S tím souvisí i vyšší míra začlenění do sociálních vazeb existujících v rámci podniků. Značnou roli hraje také podpora členů ERZ od místních odborových organizací. Silné odbory obvykle poskytují členům ERZ odborné zázemí, právní pomoc, pomáhají jim s prohlubováním dovedností.

V ČR taková podpora členů ERZ ze strany odborů chybí, nebo se teprve rozvíjí. Zástupci našich zaměstnanců mohou pociťovat určitý nedostatek sebevědomí oproti zástupcům zaměstnanců ze zemí, kde sídlí ústředí podniků nebo z jiných západních států. Vnímají svou pozici tak, že jsou upozaďováni oproti zkušenějším zahraničním kolegům, kteří v rámci činnosti ERZ dominují. Projevuje se to mimo jiné v tom, že se českým zástupcům zaměstnanců obvykle nedaří zaujmout v hierarchii ERZ významnější postavení, zejména proniknout do výboru ERZ, resp. jinak označeného užšího řídicího orgánu. Tento pocit nerovnosti pak snižuje motivaci pro aktivní zapojení do činnosti ERZ.

Čeští členové ERZ jsou poměrně skeptičtí v hodnocení toho, nakolik nadnárodní informování a projednávání pomáhá podporovat přeshraniční solidaritu. Poukazují na skutečnost, že silná zahraniční ústředí ze svých dceřiných společností umístěných ve státech střední a východní Evropy různými způsoby odčerpávají zisk, aniž by se dařilo snižovat rozdíl ve výdělkové úrovni mezi původními a novými členskými státy. Pokud ERZ alespoň v dílčím případě plní ten úkol, že zprostředkovávají kontakt zástupců zaměstnanců s managementem ústředí, pak ovšem v očekávání toho, že by mohly posilovat nadnárodní dialog o srovnávání mezd a pracovních podmínek spíše selhávají. Časté je lakonické hodnocení, podle něhož je „košile bližší nežli kabát“, a tedy že zástupci zaměstnanců ze zemí, kde sídlí ústředí, nejsou příliš nakloněni úvahám o posilování solidarity a rovnosti, neboť se obávají možných negativních dopadů na úroveň vlastních pracovních podmínek.

c) Jazykové a kulturní bariéry

Komunikace mezi členy ERZ z různých členských států je často zatížena jazykovými a kulturními bariérami. Zástupci z nových členských států, bohužel mnohdy nejsou dostatečně jazykově vybaveni a nedokážou sami přirozeně komunikovat v jednacím jazyce ERZ. To komplikuje aktivní zapojení při samotném jednání, kdy sice obvykle mají k dispozici tlumočení, ale plynulost komunikace není optimální.

Větší deficit představuje jazyková bariéra v rámci navazujících, neformálních diskusí. Právě neformální komunikace, která probíhá mimo oficiální schůze, přitom hraje významnou roli při budování důvěry a vzájemných vztahů mezi členy ERZ.

Pokud čeští zástupci nerozumí ani řeči, ani místním kulturním a společenským zvyklostem, nenavazují důležité sociální vazby a ocitají se na okraji dění. V důsledku toho nejen nedosáhnou na možnost efektivně ovlivňovat přijímaná rozhodnutí, ale jejich pozice v rámci ERZ je celkově slabá. Tento problém je často uváděn jako klíčová překážka většího vlivu na fungování ERZ.

d) Nedostatečná podpora a vzdělávání

V porovnání se zástupci ze starších členských států mají členové ERZ z nových zemí omezený přístup ke školením a odborné podpoře. V západní Evropě mají zástupci zaměstnanců lepší přístup ke vzdělávání zaměřenému na průběh sociálního dialogu, vyjednávání, komunikaci, ale také znalosti v oblasti ekonomie či zpracování dat. V našich podmínkách dosud příležitosti k získávání či prohlubování dovedností tohoto typu spíše chyběly.

Kritika v této oblasti se však netýká pouze podpory na straně zaměstnanců a jejich organizací, nýbrž i plnění povinností ze samotných ústředí (nadnárodních podniků), jež mají podle právní úpravy ERZ⁷⁸ odpovědnost za zajištění odpovídajícího školení pro členy vyjednávacího výboru i ERZ. Vzdělávání by mělo zástupcům zaměstnancům pomoci při orientaci v pravidlech činnosti ERZ i v dalších aspektech přeshraničního zastupování. Uvedená povinnost je ovšem často plněna jen formálně, případně školení nejsou poskytována vůbec. Čeští zástupci v ERZ tento nedostatek pociťují poměrně intenzivně právě proto, že v porovnání se zahraničními kolegy nemají k dispozici tak silné zázemí na národní úrovni.

e) Omezený vliv ERZ

Zástupci z nových členských států často vnímají ERZ jako formální instituce, které nedokážou reálně ovlivnit rozhodování managementu. Tento postoj pramení z opakovaných zkušeností, kdy projednávání probíhá spíše v symbolické rovině a blíží se svou povahou informování. Navíc informování ex post, tedy až poté, co bylo příslušné rozhodnutí přijato.

Uvedený nedostatek funkčnosti ERZ prostupuje v podstatě všemi výzkumy a následně publikovanými materiály, které nadnárodní projednávání a informování hodnotí. Stojí mimo jiné i za formulací požadavku ETUC, který převzala i Radtkeho zpráva a který směřoval k tomu, aby rozhodnutí ústředí mohla být považována za dočasně pozastavená či neúčinná v případě, kdy nebyla řádně projednána s ERZ⁷⁹.

Pro české zástupce v ERZ je nedostatečné projednávání nadnárodních záležitostí problematičtější tím spíše, že považují vlastní postavení za relativně slabé v kontextu méně úspěšného navazování neformálních vazeb. Nelze se proto divit tomu, že spíše podporují zavedení účinných sankcí pro případ neplnění projednací povinností ze strany ústředí, s tím odůvodněním, že bez možných nepříznivých následků nebudou projednací povinnosti naplňovány.

f) Polské zkušenosti s fungováním ERZ

Abychom nezůstali pouze u všeobecné či české perspektivy, můžeme se podívat rovněž do Polska, tedy státu, který je v mnoha aspektech podobný ČR, ať již svou socialistickou minulostí, obdobím vstupu do EU či odvětvovou skladbou ekonomiky. Problematice nadnárodního zastupování zaměstnanců je však v Polsku oproti ČR věnován větší prostor, a to také v odborných publikacích.

Polští autoři obecně zdůrazňují důležitost systému nadnárodního zastupování zaměstnanců a roli ERZ v něm, jakož i potřebu propojení různých úrovní reprezentace pracovní síly⁸⁰. Nejde však rozhodně o bezbřehý optimismus, když také zde zaznívají poměrně silné výhrady vůči

78 Čl. 10 odst. 4 přepracované směrnice o ERZ; do zákoníku práce ovšem tato povinnost výslovně přenesena nebyla.

79 Viz Radtkeho zpráva, část „Zavedení účinných, odrazujících a přiměřených sankcí“, bod 18. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_CS.html

80 Viz např. SPYTEK-BANDURSKA, Grażyna. Ujęcie społeczne i prawne Europejskich Rad Zakładowych na podstawie własnych badań empirycznych. I część. *Teka of Political Science and International Relations*. Lublin: UMCS 2022, č. 1, s. 63-70.

pozici a efektivitě činností evropských rad zaměstnanců. Kromě právních aspektů (nedostatečné sankce, rozdíly ve vnitrostátních prováděcích úpravách, řešení důvěrnosti atd.) přitom dané výhrady často zdůrazňují také problém spočívající v konkurenční pozici zástupců zaměstnanců a členů ERZ z různých států.

Na základě odpovědí respondentů v rámci prováděné studie např. jedna z polských autorek konstatuje přetrvávající rozdílné zacházení se zástupci z různých zemí, jakož i to, že se sami členové ERZ často navzájem vnímají jako konkurenti, zejména pokud jde o možnost získání lepších pracovních podmínek nebo udržení pracovních míst. Evropská rada zaměstnanců tak často neslouží jako fórum pro výměnu informací a projednání, ale je kanálem pro přístup k ústřednímu vedení s cílem řešení vlastních lokálních zájmů. Neschopnost dosáhnout společného stanoviska pak nezřídka oslabuje celkovou pozici ERZ a brání projednávání důležitých nadnárodních opatření⁸¹.

Dané konkurenční prostředí mezi členy ERZ vychází do velké míry z rozdílných zájmů, které reprezentují, resp. z různých cílů, které jakožto zástupci zaměstnanců z dané země a společnosti či pobočky prioritně prosazují. Není přitom výjimkou, že jdou tyto zájmy a cíle přímo proti sobě. K tomu je třeba připočítat také odlišný pohled na požadovaný účel nadnárodní spolupráce, v němž se stále dost zásadně projevuje dělba na „západní“ a „východní“ Evropu, nebo na uvedené staré a nové členské státy. Již v souvislosti s plánovaným rozšiřováním EU na východ v roce 2004 totiž zaznívaly z tehdejších členských států názory, že rozdíly v nákladech na pracovní sílu mezi starými a novými členskými státy vybědnou nadnárodní skupiny k „vynucovanému srovnávání“, které ve svém důsledku zesílí tlak na snižování nákladů v závodech skupiny umístěných na západě. Poukazováno bylo také na rozdílné zájmy zaměstnanců, které mohly ohrozit vztahy mezi východní a západní Evropou – v mnoha výrobních odvětvích např. pracovníci ve střední a východní Evropě přímo profitovali z přesunů výroby a přímých zahraničních investic, zatímco západní zaměstnanci bojovali za udržení výroby doma⁸².

S tím souvisí také pohled odborových funkcionářů ze střední a východní Evropy, u nichž na začátku převažovala představa, že by bylo možné využít evropské rady zaměstnanců jako platformu pro řešení mnohem závažnějších otázek, než je pouhé informování a projednání. Patřila mezi ně i možnost usilovat o vyrovnání mzdových a pracovních standardů v dceřiných společnostech téže nadnárodní skupiny, tedy o přibližování východních standardů těm západním. U zástupců zaměstnanců ze západní Evropy to však celkem logicky nevzbudilo nadšení, a to zejména vzhledem k uvedeným obavám, že by dané srovnávání mohlo vést ke snížení standardů v jejich zemích⁸³.

Odboráři z Polska a podobných států tak poměrně často narážejí na zmíněný přístup „košile je bližší než kabát“, kdy při snaze o využít ERZ jako nástroje k reálnému ovlivnění situace

81 SPYTEK-BANDURSKA, Grażyna. Ujęcie społeczne i prawne Europejskich Rad Zakładowych na podstawie własnych badań empirycznych. II część. *Teka of Political Science and International Relations*. Lublin: UMCS 2022, č. 2, s. 49-57.

82 Viz BERNACIAK, Magdalena. Cross-border competition and trade union responses in the enlarged EU: Evidence from the automotive industry in Germany and Poland. *European Journal of Industrial Relations*. Londýn: Sage Publishing 2010, č. 2, s. 119-135.

83 Viz ADAMCZYK, Sławomir. Niewyśniony sen o europejskich radach zakładowych. Jak związki przegrywają z korporacjami ponadnarodowymi. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. Varšava: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne 2019, č. 10, s. 16-25.

zaměstnanců čelí nesolidárnímu přístupu západních kolegů, kteří se bojí, že prosazováním zájmů a zlepšováním podmínek zaměstnanců z jiných států ohrozí svou vlastní pozici. Nezřídka tedy nakonec převáží lokální zájmy, což vede k narůstající frustraci a k vnímání ERZ jako promarněné šance, která sklouzla do podoby „debatních klubů“ bez reálných ambicí řešit problémy společně a solidárně⁸⁴.

Polští autoři z řad odborových funkcionářů zmiňují také problém nejasně vymezeného (a často i konkurenčně naladěného) vztahu mezi ERZ a odborovými organizacemi na lokální i evropské úrovni, jakož i problém marginalizace vlivu ERZ ze strany managementu podniků, které nezřídka vnucují zástupcům zaměstnanců svou vlastní představu o podobě dialogu ohledně zásadních nadnárodních rozhodnutí. Často je pak daný dialog pouze simulovaný nebo přichází ex post, tedy až poté, co bylo rozhodnutí přijato. Také proto se v polské odborné debatě objevil dokonce dost radikální názor, že je v současné podobě instituce ERZ prospěšná spíše vedení nadnárodních podniků (pro budování vnitřní soudržnosti atd.) než zaměstnancům těchto podniků⁸⁵.

5.2. Naděje spojené s novelou směrnice o evropských radách zaměstnanců

Návrh novely směrnice o ERZ byl v červnu roku 2024 v podobě dosaženého kompromisního znění předložen Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele za účelem dosažení obecného přístupu. Podle posledních dostupných informací nyní probíhají jednání mezi Evropským parlamentem a Radou s cílem dosáhnout definitivní dohody o podobě směrnice⁸⁶.

Aktuální podoba návrhu novela je obecně hodnocena spíše pozitivně. Podle čerstvé studie zpracované Nadací Hanse Böcklera by měly by přinést vyšší efektivitu fungování ERZ a přeměnit je ze stávajícího „bezzubého tygra“ ve skutečně efektivní nástroj zastupování zájmů zaměstnanců⁸⁷.

Poslední stanovisko evropských zaměstnavatelských organizací bylo publikováno v březnu 2024. Zaměstnavatelé v něm uvedli, že podle jejich poznatků ERZ v současné době fungují dobře. Ve vztahu k návrhu změn směrnice zdůraznili, že musí respektovat současnou roli sociálního dialogu a nesnažit se posouvat ERZ do postavení spolurozhodovacího orgánu⁸⁸. Svaz průmyslu a dopravy České republiky zveřejnil své poslední vyjádření k návrhu

84 Tamtéž.

85 Tamtéž.

86 RADA EVROPSKÉ UNIE. Posílení zastoupení pracovníků EU v nadnárodních společnostech: Rada se dohodla na postoji ke směrnici o evropských radách zaměstnanců, op. cit.

87 JANSSEN, T., LEUCHTERS, M.: *Zähne für den Tiger? Die Revision der Europäischen Betriebsräterichtlinie und ihre Bedeutung für Betriebsräte aus Deutschland*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung 2024. Dostupné zde: <https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-009006>

88 BUSINESSEUROPE. Joint EU employers' statement on the revision of the European Works Councils Directive ahead of the vote in European Parliament's EMPL Committee on 3 April 2024. *Ceemet.org*. 22. 3. 2024 [cit. 25. 11. 2024]. https://ceemet.org/wp-content/uploads/2024/03/24-03-22_joint-statement_BE-sectors_EWCs.pdf

novely směrnice o ERZ v lednu 2024. Vyjádřil v něm nesouhlas se zaváděním „nerealistických sankcí“ či se „změnami zpomalujícími rozhodování ve společnostech a zvýšeným rizikem prozrazení citlivých informací“⁸⁹.

V následujících bodech shrneme hlavní změny, které má návrh nové směrnice o ERZ přinést, a to vzhledem k poslednímu, kompromisnímu znění návrhu.

a) Efektivnější projednávání, upřesnění pojmu „nadměnná otázka“

Za účelem zesílení projednacích funkcí ERZ má novela směrnice přinést přesnější formulace práva na informování a projednávání. V případě projednání bude zdůrazněno, že musí být provedeno před přijetím rozhodnutí. Obdobně jako ve směrnici o informování a projednávání má být upraveno i právo na odůvodněnou odpověď, kterou mohou zástupci zaměstnanců vyžadovat od úřadů.

Zásadní význam má vymezení pojmu nadměnná otázka. Vymezuje totiž obsah záležitosti, ve vztahu k níž má nadměnná informování a projednávání probíhat. Nová definice má znít tak, že se jedná o otázku, u níž lze důvodně očekávat, že se týká podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství jako celku nebo alespoň dvou podniků či závodů podniku nebo skupiny nacházejících se ve dvou členských státech. Informační a projednací povinnosti se mají vztahovat na případy, kdy lze očekávat, že:

- opatření zvažovaná vedením podniku ovlivní jeho zaměstnance ve více než jednom členském státě,
- opatření bezprostředně ovlivní zaměstnance uvedeného podniku pouze v jednom členském státě, nicméně jeho důsledky pocítí také zaměstnanci v dalším, alespoň jednom členském státě.

Pojem nadměnná otázka má zahrnout ta opatření, která by se mohla dotknout zaměstnanců podstatným způsobem, tj. způsobem, který je neovlivňuje jen nepatrně a netýká se pouze jednotlivých zaměstnanců nebo běžných provozních rozhodnutí.

Důležitá novinka operativního charakteru má přibýt pro ERZ fungujících na základě podpůrných pravidel (v našich podmínkách jde o ERZ ustavenou podle zákona na základě § 296 až 298 zákoníku práce). Po novele má být ve směrnici stanoveno, že se v tomto režimu fungování ERZ musí konat alespoň dvě schůze ročně, z nichž nejméně jedna musí proběhnout osobně. Současná úprava přitom předepisuje pouze jedno jednání ročně, aniž by specifikovala jeho formu.

b) Ochrana a školení členů ERZ, genderově vyvážené zastoupení

Přepracovaná směrnice o ERZ upravuje pouze v recitálu, že mají být zástupci zaměstnanců chráněni před propuštěním. V čl. 10 směrnice už je pak jen obecněji uvedeno, že musí členové vyjednávacího výboru a členové ERZ požívat obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců

89 SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR. EK zpřísňuje podmínky pro fungování evropských rad zaměstnanců. Spcr.cz. 25. 1. 2024 [cit. 25. 11. 2024]. <https://www.spcr.cz/aktivity/evropske-a-mezinarodni-vztahy/eu-infoservis/16552-ek-zprisnuje-podminky-pro-fungovani-evropskych-rad-zamestnancu>

podle vnitrostátních předpisů. Například v rámci české úpravy v zákoníku práce tak členové ERZ před propuštěním nijak speciálně chráněni nejsou [viz blíže v části 4.7 c) této studie].

Novela má do čl. 10 odst. 3 doplnit výslovnou formulaci, podle níž musí být členové vyjednávacích výborů i ERZ chráněni před odvetnými opatřeními a propuštěním.

Lépe bude specifikována i povinnost ústředí hradit náklady spojené se školením členů ERZ. Směrnice má po novele stanovit, že ústředí je povinno hradit přiměřené náklady na školení a související výdaje členů zvláštního vyjednávacího výboru a ERZ, které jsou nezbytné pro výkon jejich povinností, pokud bylo vedení o těchto nákladech předem informováno.

Novela směrnice reaguje i na přetrvávající nedostatečné zastoupení žen ve většině existujících ERZ. Budou proto předepsány konkrétnější cíle týkající se genderově vyváženého zastoupení. Do směrnice přibude nový odstavec, který stanoví, že dohody o ERZ mají vytýčit cíl genderové vyváženosti tak, aby ženy i muži tvořili nejméně 40 % členů ERZ a v relevantních případech nejméně 40 % členů užšího výboru.

c) Důvěrnost a mlčenlivost

Pravidla ohledně povinnosti zachovávat mlčenlivost jsou zmiňována jako časté limity dosahování lepších výsledků ERZ. Jejich členové opakovaně a dlouhodobě poukazují na to, že jim striktní pravidla důvěrnosti prosazovaná podniky brání naplňovat informační a projednací povinnosti a plnit svou roli prostředníků při zprostředkování informací od vedení k jednotlivým zaměstnancům.

Novela směrnice o ERZ na tyto výhrady na základě mnoha velmi komplikovaných diskusí i se zástupci zaměstnavatelů reaguje. Podle nové úpravy má platit, že pokud ústředí sdělí ERZ některé informace s tím, že mají důvěrnou povahu, musí k tomu doplnit přiměřené odůvodnění. Ústřední vedení může pro zachování důvěrnosti poskytnutých informací zavést náležitá opatření pro předávání a uchovávání informací. Zachování požadavku na mlčenlivost má být vztaženo pouze k určité době, po kterou k tomu budou přetrvávat důvody.

Po přijetí novely by směrnice o ERZ měla stanovit, že ústředí nemá povinnost předávat informace, pokud je povaha uvedeného předání taková, že by podle objektivních kritérií vážně poškodilo fungování dotčených podniků. Členové ERZ pak ale musí být informováni o důvodech, které vedly k nepředání informací.

d) Sankce a vynutitelnost

Novela směrnice přináší v oblasti vynutitelnosti povinností a sankcí za jejich nedodržení nová pravidla ve dvou hlavních směrech. Jde o přístup zvláštních vyjednávacích výborů a ERZ k soudnímu či správnímu řízení, a dále možnost uložení sankcí za neplnění povinností ze strany podniků. Kompromisní znění novely nakonec nezahrnulo požadavek na to, aby byly ERZ nadány právní osobností. I tak ovšem mají členské státy přijmout taková opatření, aby ERZ měly účinný přístup k soudu za účelem ochrany práv garantovaných směrnicí. Přiměřené náklady na právní zastoupení a účast v těchto řízeních má hradit ústředí.

Členské státy budou muset při implementaci směrnice zavést účinné, odrazující a přiměřené sankce za porušení povinností stanovených směrnicí. Může jít o peněžité sankce nebo i jiné formy nepříznivých následků. Možnost uložení sankcí má být spojena s porušením povinností podle čl. 9 odst. 2 a 3 směrnice, které mají po přijetí novely předepisovat povinnost:

- poskytnout informace o nadnárodních otázkách v době, způsobem a s obsahem, které jsou vhodné k tomu, aby zástupci zaměstnanců mohli důkladně posoudit jejich možný dopad, případně se připravit na jejich projednání,
- uskutečnit projednání včas a tak, aby zástupci zaměstnanců mohli vyjádřit své stanovisko před přijetím rozhodnutí,
- poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď před přijetím rozhodnutí o daných opatřeních, pokud zástupci zaměstnanců vyjádřili své stanovisko v přiměřené lhůtě.

Výše sankcí má být přizpůsobena faktorům, jakými jsou velikost a finanční situace podniku, závažnost a trvání porušení, jeho následky a zda bylo jednání zaviněno úmyslně či z nedbalosti. U velkých nadnárodních společností se sankce mohou vztahovat k jejich ročnímu obratu, což má zajistit jejich adekvátní odrazující účinek.

5.3. Měkčí nástroje pro zefektivnění činnosti ERZ

Jak již bylo v rámci této studie řečeno, ERZ čelí kritice kvůli tomu, že nenaplnují očekávání v oblasti efektivního informování a konzultací o zásadních manažerských rozhodnutích. Samotní členové ERZ i odborníci, kteří se touto problematikou zabývají, uvádějí, že v lepším případě plní roli spíše informačního prostředníka než orgánu, se kterým by byly projednávány návrhy důležitých opatření. Zástupci zaměstnanců konkrétně v prostoru střední a východní Evropy mají za to, že ERZ nenaplnují svůj potenciál a lze u nich hovořit o určité frustraci. Tento pocit lze vyčíst i z řady materiálů, které dosavadní činnost ERZ hodnotí.

Právníci mají tendenci řešit nedostatky tohoto typu změnami právních předpisů. V rámci této studie byl vývoj právní úpravy poměrně detailně popsán, včetně již realizovaného přepracování směrnice o ERZ v roce 2009 a další, aktuálně připravované novely. Nechceme rozhodně význam právní úpravy a jejího možných změn upozadovat. Současně ovšem upozorňujeme na to, že dosažení efektivního sociálního dialogu prostřednictvím ERZ by mělo být chápáno jako cíl, k jehož dosažení nevede pouze samotná právní úprava.

Na základě rekapitulace dosavadních zkušeností je třeba, aby se členové ERZ zaměřili i na záležitosti, které nelze jednoznačně legislativně podchytit a které mají do značné míry měkký charakter. Dosahování lepších výsledků ERZ vyžaduje trpělivost, stanovování realistických dílčích milníků a jejich postupné zdolávání.

a) Dialog jako cíl – příměr k zahájení činnosti odborové organizace

Frustrace často pramení z přehnaných a nesplnitelných očekávání. Mají-li členové ERZ, kteří nově obsadili místa vytvořená pro zástupce z podniků sídlících v zemích střední a východní Evropy, za to, že se bezprostředně zapojí do projednávání klíčových manažerských rozhodnutí

a ovlivní tím směřování celé skupiny podniků, pak může případné počáteční nadšení brzy vystřídat zklamání.

Efektivní nadnárodní informování a projednávání je třeba chápat nikoli jaké dané východisko, nýbrž jako cíl činnosti ERZ. Skutečnost, že právo na projednávání nadnárodních otázek upravuje zákon, neznamená, že bude bez dalšího a hned fungovat tak, jak by si zástupci zaměstnanců představovali.

Pokud k nadnárodnímu vyjednávání přistoupíme jako k cíli, lze působení ERZ velmi volně přirovnat k zahájení působení odborové organizace u zaměstnavatele. Nově ustaveným odborům se doporučuje, aby si na začátku své činnosti kladly realistické priority a postupovaly krok po kroku. Není taktické, aby vůči zaměstnavateli, které se ocitl v nové situaci, dosud v podstatě neznámá organizace hned předložila požadavky na uzavření kolektivní smlouvy. Ačkoli má odborová organizace zákonem garantované právo na kolektivní vyjednávání a její členové od ní očekávají, že prostřednictvím vyjednávání zlepší jejich pracovní podmínky, není taktické otevírat sociální dialog tímto krokem⁹⁰.

Uzavření kolektivní smlouvy by mělo být nově založenou odborovou organizací vnímáno jako dlouhodobý cíl, jako vrchol, kterého bude dosaženo po dlouhé a náročné cestě. Nejdříve je ovšem vhodné se zaměřit na ustavení komunikačních cest, překlenutí přirozené nedůvěry a postupné budování vztahů se zaměstnavatelem. Na počátku by měla stát nabídka spolupráce a zahájení dialogu o méně konfliktních tématech, ve kterých převládá prvek spolupráce.

V případě ERZ samozřejmě nelze brát příměr k odborovým organizacím doslovně. Pravdou zůstává, že ERZ fungují právě proto, aby zajišťovaly nadnárodní informování a projednávání. Na rozdíl od odborových organizací nevykonávají činnost v dalších oblastech, v nichž lze rozvíjet dialog a vzájemné vztahy. Na druhou stranu ale zase mají členové ERZ tu výhodu, že působí u velkých zaměstnavatelů, u nichž obvykle existuje sociální dialog a účast zástupců zaměstnanců pro ně není novou situací.

Přesto navrhujeme zejména novým členům ERZ takovou perspektivu, v níž seriózní projednávání nadnárodních otázek ústředím s ERZ není startovací čarou, nýbrž cílovou páskou. K cíli je třeba se propracovat, výsledek si ERZ musí určitým způsobem zasloužit. Není správné uvažovat výhradně tím způsobem, že právní předpisy oprávnění poskytují, tak je musí zaměstnavatelé plnit. A pokud plnit nebudou, mají k tomu být donuceni veřejnoprávními nástroji (pokutami či jinými nepříznivými důsledky). Členové ERZ by si měli položit i otázku, jak mohou oni sami přispět k tomu, aby ústředí podniků povinnosti plnila. Jak lze posílit vzájemnou důvěru, zvýšit motivace, zapojit zaměstnance, které ERZ zastupuje, nebo zapracovat na vlastních dovednostech a kompetencích.

b) Komunikace a zapojení zaměstnanců, budování odspodu

Členové ERZ nesmějí zapomínat na to, že ERZ mají být prostředníkem mezi ústředím a zaměstnanci pracujícími pro jednotlivé podniky nebo organizační složky v členských státech.

90 Blíže viz STRÁNSKÝ, J. *Odborový průvodce*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů 2022. Dostupné zde: https://www.cmkos.cz/hotothur/2024/03/Odborovy_pruvodce_CMKOS.pdf

Právě o zaměstnance by se členové ERZ měli opírat a vystupovat vůči managementu v roli „očí a uší“ zaměstnanců, kterými byla ERZ zvolena, aby:

- zaměstnancům předávala informace a výsledky projednání, na které mají právo, a současně
- směrem od zaměstnanců vůči managementu ústředí přinášeli zpětnou vazbu a zprostředkovávali jejich pohled na důležitá rozhodnutí.

V rámci jednání s managementem, při formulaci svých požadavků nebo sdělování stanovisek by se členové ERZ neměli zdrážet používat množného čísla. Tedy neříkat „já požaduji“, nýbrž „my požadujeme“. Neprezentovat ve vztahu k ústředí „mé stanovisko“, ale říci, že „jménem ... vašich zaměstnanců v ČR vám sdělují naše stanovisko“. I taková zdánlivá komunikační drobnost může znamenat, že bude management k členovi ERZ přistupovat jinak.

Předpoklad takového postupu spočívá v tom, aby člen ERZ se zaměstnanci komunikoval, předával jim výsledky informování a projednávání a znal jejich názory. Nemělo by docházet k tomu, aby ERZ fungovala „kabinetním“ způsobem. Má se jednat o otevřený, zaměstnancům přístupný orgán pracující v jejich prospěch a zastupující jejich zájmy.

Východiskem komunikace se zaměstnanci by mohla být například webová stránka ERZ. Současný stav je bohužel takový, že na oficiálních webových stránkách podniků, ve kterých ERZ působí, informace o ERZ buď nejsou, nebo jsou důkladně „schované“. Je možné, že ERZ mají prostor pro svou prezentaci v rámci interních stránek společnosti, které nejsou veřejně přístupné. Pokud ani na intranetu nemá ERZ vytvořené dostatečné viditelné prostředí, ke kterému mohou mít zaměstnanci přístup, mohla by ERZ vytvořit vlastní web a snažit se, aby o něm zaměstnanci věděli a navštěvovali jej. Lze využít i sociálních sítí, ovšem vzhledem k jejich množství a proměnlivému naladění jednotlivých sociálních skupin zaměstnanců vůči jejich používání je vždy třeba věnovat pozornost tomu, aby prezentace na zvolené síti měla dostatečný dopad. Nabízí se pochopitelně možnost kombinace využití sociálních sítí i webových stránek.

Veřejně přístupná webová stránka nebo profil na sociální síti může být užitečným komunikačním nástrojem nejen pro zaměstnance, nýbrž i pro zástupce zaměstnanců, kteří působí na národní úrovni. Nejsou-li tito zástupci zaměstnanců s ERZ personálně propojeni, komunikace mnohdy vážne nebo nefunguje vůbec. Spojení mezi ERZ a národním zástupcem zaměstnanců, v našich podmínkách nejčastěji s odborovou organizací, má přitom stěžejní význam pro funkční vazbu mezi informováním a projednáváním, které probíhá v rámci skupiny, (na „evropské“ úrovni), a zapojením zaměstnanců zde v ČR.

Pro nastavení komunikačních mechanismů a vyšší zapojení zaměstnanců lze použít tipy názorně shrnuté v manuálu zpracovaném Evropským odborovým institutem, který je věnován právě budování komunikačních sítí a přenosem informací v rámci činnosti ERZ⁹¹. Jeden ze zde popsanych příkladů dobré praxe odkazuje na členy ERZ, kteří vyrobili a v závodní jídelně postavili na stoly jednoduché stojánky z tvrdého papíru („Table talker“), obsahující kontakt na člena ERZ,

91 DEMAÎTRE, B., JAGODZIŃSKI, R. *How to organise your communications network. Manual for European Workers' Representatives*. Brusel: ETUI 2015. Dostupné zde: <https://www.etui.org/publications/guides/how-to-organise-your-communications-network>

výzvu k tomu, aby jej zaměstnanci v případě zájmu o jeho činnost kontaktovali, a velmi stručné shrnutí výsledků posledního jednání.

I takováto jednoduchá záležitost by mohla výrazně zvýšit povědomí o činnosti ERZ mezi zaměstnanci, pomoci nastavit ve vztahu k zaměstnancům komunikační kanály a budovat činnost ERZ více „odspodu“. Pro aktivní členy ERZ se otevírá bezpočet možností, jak jednotlivé zaměstnance více vtáhnout do děje. Ze zkušeností vyplývá, že pokud by člen ERZ rozeslal všem zaměstnancům mnohastránkový zápis z jednání a přiložil k němu všechny prezentace, drtivá většina adresátů bude takovou zprávu považovat spíše za obtěžující a dokument si otevře, natožpak přečte, jen málokdo.

Pokud zápis z posledního jednání obsahuje dvě nebo tři důležité informace o něčem, co bude mít na zaměstnance dopad, stačilo by vyzdvihnout právě těchto několik informací, zpracovat je graficky poutavým způsobem a zpřístupnit je zaměstnancům (ať už e-mailem, nebo třeba v podobě plakátu). Kdyby člen ERZ dokázal ze zasedání tohoto orgánu natočit dvouminutovou audiovizuální reportáž a zaměstnancům na ni poslal odkaz, část zaměstnanců se na ni, třeba na mobilním telefonu po cestě do práce, určitě podívá.

Nejsou-li členové ERZ angažováni v činnosti odborové organizace, je třeba, aby s odborovou organizací alespoň komunikovali. Mimo jiné právě proto, aby získali dosah na samotné zaměstnance, které mají informovat. Ale třeba i proto, že odborová organizace může členům ERZ pomoci s přípravou výše navržených, či jakýchkoli jiných nástrojů, kterými by bylo možné zaměstnance oslovit a do činnosti ERZ je zapojit.

Navržené nástroje zapojení zaměstnanců mohou významně posílit postavení člena ERZ jak v rámci její samotné struktury a vnitřní hierarchie, tak i vůči ústředí. Management se o tom, že zaměstnanci člena ERZ znají, komunikují s ním a dostávají od něj informace, které pak mezi nimi kolují, přirozeně dozví. A samotná tato skutečnost bude mít vliv na to, jak k ERZ a jejím členům přistupují a nakolik důsledně plní své povinnosti.

c) Motivace managementu ke spolupráci

Sociální dialog by měl být obecně založen na vzájemné důvěře a otevřenosti ke spolupráci. Rozumíme tomu, proč ETUC v minulosti volala po tom, aby byly lépe ukotveny i finanční sankce pro případ, že ústředí své povinnosti vůči ERZ neplní. Jak bylo výše popsáno v části 3 této studie, na stole byl i požadavek na dočasné pozastavení účinnosti rozhodnutí ústředí, které nebylo řádně projednáno s ERZ. Zavedení takového opatření zahrnovala i Evropským parlamentem schválená Radtkeho zpráva, i když do aktuálního znění návrh novely směrnice o ERZ nakonec neprošlo. Návrh ovšem má přinést úpravu pokut nebo jiných sankcí, jimiž mají členské státy postihovat ústředí v případě, kdy neplní povinnosti vůči ERZ.

Nijak nezpochybňujeme návrh této nové úpravy ani důvody, jež k němu vedly. Považujeme ovšem za nutné si rovněž připustit, že otevřenost ze strany managementu vůči zapojení zástupců zaměstnanců si nelze pouze vynucovat hrozbami sankcí. Takové formy postihů, které by ohrožily možnost podniků přijímat strategická rozhodnutí, by mohly naopak prohloubit příkopy mezi managementem a zástupci zaměstnanců. Plnění projednací povinností motivované jen

snaze vyhnout se postihu by stejně bylo vedeno formálním způsobem a nebylo by podepřeno skutečnou důvěrou a ochotou ke spolupráci.

Otevřeně řečeno, jestliže zaměstnavatelé a jejich manažeři sami nepřekonají svou skepsi vůči zapojení zaměstnanců a předpojatost vůči názorům jejich zástupců (uvedené konstatování vychází především z českých poměrů), pak informování a projednávání nebude nikdy fungovat tak, jak by si členové ERZ a odborníci touto oblastí se zabývající představovali.

Opět lze použít volný příměr k české úpravě kolektivního vyjednávání. Zákon sice stanoví povinnost smluvních stran kolektivně vyjednat a poskytovat si nezbytnou součinnost. Ze zkušeností ale víme, že pokud není vybudována dostatečně kvalitní kultura vzájemných vztahů, mezi stranami nepanuje důvěra, smluvní strany spolu neumí dobře komunikovat a nevycházejí spolu, ani kolektivní vyjednávání nebude probíhat dobře a jen obtížně dosáhne výsledků, které by byly pro zaměstnance hmatatelné a cenné.

Manažeři mají ve svém DNA zakódováno, že neradi něco dávají sami od sebe a zadarmo. Každá činnost, každý proces je v jejich očích spojen s časovými, administrativními a dalšími náklady. Musí proto existovat pádný důvod, proč takový proces spustit. To platí i o povinnostech vůči ERZ. Pouhá existence právní úpravy předepisující určité povinnosti není vždy dostatečně pádným argumentem.

Jakkoli je takové zadání náročné, obtížně uchopitelné a možná i částečně naivní, neměli by členové ERZ rezignovat na to, aby se snažili zaměstnavatele a jejich manažery motivovat k pochopení přínosu a potenciálních pozitivních důsledků nadnárodní spolupráce se zástupci zaměstnanců. Mluvíme o uplatnění psychologicky-motivačního přístupu WIFM (What's in it for me).

Členové ERZ by se měli zaměřit na to, aby si vůči managementu ústředí vybudovali určitý vnitřní respekt. Měl by vycházet mimo jiné z opory v zaměstnancích (viz výše). Zástupci zaměstnanců by měli svou činnost podřídit tomu, aby si ERZ budovala pověst zainteresovaného, angažovaného a dobře informovaného orgánu, jehož stanovisko by ústředí nemělo brát na lehkou váhu.

I když víme, že tomu tak v současné době není a třeba ani nikdy nebude, stanovme jako ideální cíl, ke kterému bychom se chtěli postupně aspoň blížit, to, že management má sám zájem získat zpětnou vazbu od zaměstnanců. Nikoli primárně proto, že podle zákona nebo dokonce pod hrozbou sankce „musí“, nýbrž proto, že je pro něj potenciálně obohacující a přínosná a bylo by lehkomyslné stanovisko zástupců zaměstnanců v rámci rozhodovacího procesu opominout.

d) Vliv členů ERZ na jejich fungování a výsledky

Při snaze získat si určitou autoritu vůči vedení by členové ERZ měli začít sami u sebe. Nechceme, aby to vyznělo příliš tvrdě, ale i poznatky získaných od samotných členů ERZ, kteří zastupují české zaměstnance, vypovídají o tom, že ne všichni zástupci přistupují k plnění svých povinností stejně seriózně. A ne všichni disponují takovými schopnostmi a znalostmi, aby mohli činnost v rámci nadnárodního orgánu kvalitně vykonávat.

Ve vzdělávacích materiálech ETUI zpracovaných pro členy ERZ lze zaznamenat sice zdvořilé, leč poměrně trpké povzdychnutí nad tím, že nově jmenovaní členové ERZ často přijíždějí na první jednání vybaveni jen mlhavou představou o tom, k čemu má ERZ sloužit, a nejsou seznámeni ani s textem uzavřené dohody o fungování ERZ.

Členové ERZ mají už podle revidované směrnice o ERZ právo na to, aby jim bylo v souvislosti s výkonem jejich činnosti poskytnuto školení bez ztráty na mzdě. Návrh novely směrnice tuto úpravu specifikuje doplněním pravidel, podle nichž:

- hradí náklady na školení ústředí,
- v dohody o vytvoření ERZ, případně o jiné formě zapojení zaměstnanců, má být pamatováno na poskytování příslušného školení členům ERZ.

Je třeba, aby členové ERZ těchto možností využívali a vyhledávali i další příležitosti pro zvyšování svých znalostí a jazykových i komunikačních dovedností. Takové příležitosti kontinuálně nabízí ETUC⁹². V současné době vrcholí i přípravy na vzdělávací kurz pro členy ERZ pod záštitou Českomoravské konfederace odborových svazů.

Za zcela klíčovou považujeme jazykovou vybavenost členů ERZ. Navzdory tomu, že ústředí má za povinnost zajistit pro členy ERZ tlumočení, zůstává faktem, že bez přirozené konverzace v jednacím jazyce nelze dobře navazovat neformální vztahy ani mezi členy ERZ, ani vůči managementu. Bez potřebné znalosti jazyka se zástupcům ze zemí střední a východní Evropy ani nadále nebude dařit překonávat určitou izolaci a pocit dominance zástupců zaměstnanců ze západních zemí.

Sami členové ERZ by se měli soustředit na to, aby si efektivní zapojení do rozhodovacích procesů na úrovni ústředí zasloužili tím, že přesvědčí management o jeho smysluplnosti. Mimo jiné o tom, že jejich stanoviska jsou fundovaná, podložená dostatkem informací a pro vedení skupiny podniků potenciálně přínosná. Je třeba, aby se členové ERZ snažili aktivně získat co nejvíce informací o podniku či skupině, v níž působí, jejich rozhodovacích procesech atd. Měli by znát i příklady dobré praxe ilustrující efektivní fungování ERZ.

Aby mohla ERZ plnit roli plnohodnotného konzultačního orgánu, musí být její členové především schopni plnit úkoly s tím související. Evropská rada zaměstnanců bude vždy taková, jací budou její členové. Je souhrnem jejich schopností, zkušeností, aktivity a potenciálu.

92 Odkázat lze mimo jiné i na manuál DEMAÎTRE, B., JAGODZIŃSKI, R. *How to make your meetings more successful. Manual for European Workers' Representatives*. Brusel: ETUI 2011. Dostupné zde: https://www.etui.org/sites/default/files/ETU076_2011_Manuel_01_UK_v09.pdf

Závěr

Studie byla zpracována s cílem nabídnout základní přehled problematiky ERZ, jejich právního zakotvení a praktického fungování v kontextu nadnárodního zastupování zaměstnanců. Zaměřila se na vysvětlení důvodů vzniku ERZ, jejich současného právního rámce a na analýzu praktických problémů, kterým čelí zástupci zaměstnanců zejména v nových členských státech EU. Současně poskytla doporučení, jak překonávat nedostatky a směřovat ke zlepšení jejich činnosti.

Studie podtrhuje, že ERZ představují klíčový nástroj přeshraničního dialogu mezi zaměstnanci a managementem v nadnárodních podnicích. Nabízejí unikátní platformu pro informování a projednávání otázek s dopadem na zaměstnance napříč státy, kde dané podniky působí. Přestože právní rámec stanoví řadu mechanismů pro zajištění jejich funkčnosti, skutečnost často zaostává za očekávaními. Zásadními problémy jsou například pozdní poskytování informací, absence povinnosti zohlednit stanoviska ERZ, nedostatečné vzdělávání členů ERZ nebo nejednotnost pravidel pro jejich fungování.

Jedno z klíčových zjištění směřuje k tomu, že právní úprava sama o sobě nestačí. I když je důležité pracovat na zlepšení právního rámce, skutečná efektivita ERZ závisí na aktivním zapojení jejich členů, jejich kompetencích a podpoře jak ze strany zaměstnanců, tak i ústředí podniků. Příkladem mohou být problémy zástupců zaměstnanců z nových členských států, kteří se potýkají s jazykovými a kulturními bariérami, nedostatkem zkušeností a někdy i s nedůvěrou vůči samotnému systému ERZ.

Studie také zdůrazňuje, že nadnárodní informování a projednávání není jen nástrojem, nýbrž také cílem. Mají-li ERZ fungovat jako efektivní a smysluplný prostředek zastupování zaměstnanců, je třeba jejich pozici krok za krokem budovat. Právní úprava by měla být chápána nejen jako soubor pravidel, ale jako východisko pro vytvoření prostoru, kde se zaměstnanci mohou podílet na rozhodovacích procesech a přispívat k dlouhodobému rozvoji svých podniků.

Je však nerealistické se domnívat, že cíle ERZ budou dosaženy pouze precizací právních předpisů. Úspěšné naplnění těchto cílů vyžaduje aktivní přístup nejen ze strany podniků a jejich ústředí, ale především od samotných členů ERZ, kteří svou prací musí prokázat smysluplnost tohoto nástroje a přispět k tomu, aby tito zástupci zaměstnanců skutečně přinášeli přidanou hodnotu jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům.

Závěrem lze říci, že ERZ mají významný potenciál pro posilování dialogu, transparentnosti a spolupráce na nadnárodní úrovni. Aby se tento potenciál naplnil, je nezbytné pokračovat v rozvoji právního rámce, zajištění praktické podpory pro členy ERZ a budování vzájemné důvěry mezi sociálními partnery. Jde o náročný proces, jenž ovšem může přinést dlouhodobé přínosy pro všechny zúčastněné strany.



Českomoravská konfederace odborových svazů

Politických vězňů 1419/11

Nové Město

110 00 Praha 1

Telefon: +420 739 505 444

E-mail: info@cmkos.cz

Datová schránka: n8r6kbd

IČO: 00675458

DIČ: CZ00675458

