

Nová pravidla pro Evropské rady zaměstnanců

Náhled do směrnice 2009/38/ES

Sociální Evropa



Evropská komise

K čemu slouží evropské rady zaměstnanců?

Evropské rady zaměstnanců (ERZ) jsou orgány, které zastupují evropské zaměstnance určitého podniku. Jejich prostřednictvím jsou pracovníci vedením informováni a je s nimi na nadnárodní úrovni jednáno o vývoji podniku a o jakémkoliv důležitém rozhodnutí, které by je mohlo ovlivnit.

Právo na založení ERZ bylo zavedeno směrnicí 94/45/ES pro podniky nebo skupiny podniků, které zaměstnávají nejméně 1 000 zaměstnanců v Evropské unii a dalších zemích Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko a Norsko) s nejméně 150 zaměstnanci v každém ze dvou členských států. Přibližně 970 ERZ zastupuje přes 15 milionů zaměstnanců, což usnadňuje sociální dialog a předjímání změn v nadnárodních společnostech.

Více evropských rad zaměstnanců a zvýšení jejich účinnosti

Právní rámec pro ERZ se datuje zpět do roku 1994 a bylo nutné ho přizpůsobit vývoji legislativního, ekonomického a sociálního kontextu a více ho ujasnit. Po jednání s evropskými sociálními partnery a provedení hodnocení dopadu předložila Komise v roce 2008 návrh na přepracování této směrnice. Tato nová směrnice byla Evropským parlamentem a Radou přijata v roce 2009, přičemž obsahovala určité změny doporučené zejména evropskými sociálními partnery.

Přepracovaná směrnice 2009/38/ES, postavená na výsledcích stávajícího právního rámce, má za cíl především zajištění účinnosti nadnárodních práv na informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci, usnadňování vytváření nových ERZ a zajišťování právní jistoty při jejich zřizování a fungování.

Zakládání evropských rad zaměstnanců

Nová pravidla ve směrnici 2009/38/ES

Poskytování nezbytných informací: Ústřední a místní vedení jsou odpovědná za poskytování informací nezbytných k zahájení jednání za účelem zřízení nové ERZ.

Zřízení zvláštního vyjednávacího výboru (ZVV): ZVV, který zastupuje zaměstnance v jednáních směřujících k uzavření dohody o ERZ, je složen z jednoho zástupce na 10% podíl zaměstnanců v členském státě. Tento výbor je oprávněn se samostatně sejít před a po každé schůzi s ústředním vedením.

Úloha sociálních partnerů: Příslušné odborové a zaměstnavatelské organizace jsou informovány o zahájení jednání, aby mohly sledovat zřizování dalších ERZ a podporovat osvědčené postupy (viz kontaktní místa). Odborové svazy patří mezi odborníky, jejichž pomoc při jednáních si může ZVV vyžádat.

Obsah dohody: Dohoda o ERZ by měla zohlednit potřebu vyrovnaného zastoupení zaměstnanců v ERZ a stanovit postupy pro jeho dosažení.

Záložní pravidla: Podpůrná pravidla uplatňovaná v případě, že není dosaženo dohody, rozlišují mezi tématy, která musí být předmětem informování, a mezi tématy, která musí být projednána a dávají možnost obdržet odůvodněnou odpověď na jakékoliv vyjádřené stanovisko. Aby užší výbor mohl zastávat důležitější úlohu, musí být složen nejvýše z pěti členů a musí být splněny podmínky umožňující mu vykonávat své povinnosti pravidelně.

Fungování evropských rad zaměstnanců

Nový rámec směrnice 2009/38/ES

Obecná zásada: Postupy informování a projednání musí být vymezeny a prováděny tak, aby byla zajištěna jejich účinnost a aby bylo umožněno účinné rozhodování podniků.

Nadnárodní pravomoc ERZ: Do pravomoci ERZ spadají pouze otázky, které jsou nadnárodní. Za nadnárodní se považují otázky, které se týkají podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství jako celku nebo alespoň dvou podniků či závodů podniku nebo skupiny podniků nacházejících se ve dvou členských státech. Kritérii, které je možné zohlednit při určování toho, zda je určitá otázka „nadnárodní“, jsou počet dotčených členských států, úroveň zúčastněného vedení nebo význam daných otázek pro evropské zaměstnance v souvislosti s rozsahem svých případných účinků.

Propojení s vnitrostátními orgány: Informování ERZ a projednání s ní je propojeno s informováním vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance a projednáním s nimi. Postupy pro dosažení tohoto cíle stanoví dohoda. Pokud je dohoda nestanoví, musí být jednání jak na evropské, tak národní úrovni zajištěny v případě restrukturalizace.

Úloha a způsobilost zástupců zaměstnanců

Kolektivní zastupování: Členové ERZ mají k dispozici nezbytné prostředky k uplatňování práv vyplývajících z této směrnice ke kolektivnímu zastupování zájmů zaměstnanců. Členové informují zaměstnance o obsahu a výsledcích informování a projednání provedených v rámci ERZ.

Školení: Zástupcům zaměstnanců se poskytuje školení bez ztráty na mzdě.

Pojmy informování a projednání

„Informováním“ se rozumí předávání údajů zaměstnavatelem zástupcům zaměstnanců, aby se mohli seznámit s projednávaným tématem a posoudit je; informace musí být 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 působících na úrovni Společenství.

„Projednáním“ se rozumí navázání dialogu a výměna názorů mezi zástupci zaměstnanců a ústředním vedením nebo jinou lépe odpovídající úrovní vedení, a to 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 působících na úrovni Společenství, aniž je dotčena odpovědnost vedení.

Ustanovení o přizpůsobení

Dojde-li k podstatným změnám ve struktuře podniku nebo skupiny podniků, například v případě sloučení, je třeba ERZ přizpůsobit. Toto přizpůsobení se přednostně provádí podle ustanovení platné dohody (platných dohod), a pokud to zaměstnanci požadují, na základě jednání o nové dohodě, jehož se musí zúčastnit členové stávajících evropských rad zaměstnanců. Tyto ERZ budou mít možnost pokračovat v práci, popřípadě způsob práce přizpůsobit, dokud není uzavřena nová dohoda. Toto ustanovení (článek 13 směrnice 2009/38/ES) platí pro všechny situace.

Časový plán

Směrnice 2009/38/ES bude provedena členskými státy do dne 6. června 2011. V tento den se stávající směrnice 94/45/ES (ve znění směrnice 97/74/ES a 2006/109/ES) ruší a nahrazuje směrnicí 2009/38/ES.

Národní prováděcí opatření pro zrušené směrnice jsou nicméně zachována po dni 6. června 2011, aby došlo k pokrytí případů, kdy neplatí nové povinnosti zavedené směrnicí 2009/38/ES.

Dohody o evropských radách zaměstnanců podepsané mezi červnem 2009 a červnem 2011

Příležitost dvou let je ošetřena směrnicí 2009/38/ES: podniky, u nichž byly dohody o zřízení nových ERZ uzavřeny v období mezi dnem 5. června 2009 a dnem 5. června 2011, nebo u nichž jsou stávající dohody během tohoto období změněny, nejsou vázány novými povinnostmi zavedenými směrnicí 2009/38/ES.

Nový rámec platný od června 2011

Od 6. června 2011 budou ERZ zakládány a provozovány v rámci přepracované směrnice 2009/38/ES prostřednictvím jejích prováděcích ustanovení v členských státech.

Jednání na úrovni podniku

Proces vytvoření nové ERZ se zahajuje podáním žádosti od 100 zaměstnanců ze dvou zemí nebo na návrh zaměstnavatele. Složení a fungování každé ERZ je přizpůsobeno konkrétní situaci podniku na základě dohody mezi vedením a zástupci pracovníků z různých zúčastněných zemí. Podpůrná pravidla jsou uplatňována pouze v případě, že k této dohodě nedojde.

Priorita, kterou dostal plán vyjednaný v rámci podniků pro jejich založení a fungování, byla klíčová pro úspěch ERZ od jejich počátků. Tento mechanismus zůstává beze změn.

Kontinuita

V nové směrnici neexistuje žádný obecný závazek k opětovnému vyjednání dohod, kterými byly ERZ založeny. Navíc byl od počátku první směrnice podán podnět k upřednostnění včasného zakládání ERZ před právními požadavky. Ty společnosti, které měly v době, kdy směrnice v roce 1996 poprvé vstoupila v platnost, uzavřené dohody zajišťující nadnárodní informování všech jejich zaměstnanců a projednávání s nimi, nepodléhají povinností vyplývajícím z nové směrnice. To stejné platí v souvislosti s rozšířením směrnice na Spojené království v roce 1999. Kontinuita takových dohod je zajištěna směrnicí 2009/38/ES.

Další informace

Text směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 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 (Úř. věst. L 122, 16.5.2009, s. 28) a další informace jsou k dispozici na internetové stránce pracovního práva Evropské komise (http://ec.europa.eu/labour_law/).

Propagace a financování

Evropská unie se pokouší podporovat zvyšování obecného povědomí a propagaci osvědčených postupů ve spojení se sociálními partnery, zejména financováním projektů zaměřených na výměnu postupů, a to pomocí zvláštní rozpočtové položky (04.03.03.03 – Informace, projednávání a účast zástupců podniků), které byla na rok 2011 přidělena částka 7,5 milionu EUR.

Kontaktní místa

Evropská komise: Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování, pracovní právo,
1049 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË,
e-mail: EMPL-LABOUR-LAW@ec.europa.eu

Evropská odborová konfederace, evropská rada
zaměstnanců, Boulevard Roi Albert II 5, 1210 Bruxelles/
Brussel, BELGIQUE/BELGIË,
e-mail: ewc@etuc.org

BusinessEurope, sociální věci, evropská rada zaměstnanců,
Avenue de Cortenbergh 168, 1000 Bruxelles/Brussel,
BELGIQUE/BELGIË,
e-mail: ewc@business europe.eu



Úřad pro publikace

ISBN: 978-92-79-19429-0

doi:10.2767/25293

Fotografie na obálce: © Belga Pictures

© Evropská unie, 2011

V případě použití nebo reprodukce fotografií je nutné žádat o svolení přímo vlastníka autorských práv.

Printed in Luxembourg

VYTIŠTĚNO NA PAPIŘE BĚLENÉM BEZ POUŽITÍ
ELEMENTÁRNÍHO CHLORU (ECF)