



PRÁVO ZAMĚSTNANCŮ NA INFORMACE, KONZULTACE A ÚČAST

V oblasti práva pracovníků na informace a konzultace doplňuje Evropská unie činnost členských států tím, že prostřednictvím směrnic nebo opatření určených na podporu spolupráce členských států stanoví minimální požadavky.

PRÁVNÍ ZÁKLAD

Články 5, 114, 115, 151 a 153 [Smlouvy o fungování Evropské unie](#) (SFEU).

CÍLE

EU podporuje a doplňuje činnosti členských států týkající se účasti zaměstnanců s cílem přispět k dosažení hlavních cílů evropské sociální politiky (článek 151 SFEU), mezi něž patří lepší životní a pracovní podmínky, řádná sociální ochrana, trvale vysoká zaměstnanost a boj proti vyloučení.

DOSAŽENÉ VÝSLEDKY

A. Souvislosti

Právo pracovníků na informace, konzultace a účast jsou klíčovými tématy debaty na evropské úrovni již od roku 1974, kdy byl přijat první sociální akční program. Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků ([Sociální charta](#)) z roku 1989 zdůrazňuje, že je žádoucí zapojení pracovníků podporovat. Návrhy Komise v této oblasti však často narážejí na nesouhlas. Řádný právní základ právních předpisů Společenství začal existovat teprve poté, co byla do [Amsterodamské smlouvy](#) v roce 1997 včleněna dohoda o sociální politice.

Co se týče zapojení zaměstnanců, článek 153 SFEU svěřuje Parlamentu a Radě pravomoc přijímat:

- opatření určená na podporu spolupráce mezi členskými státy;
- směrnice, jimiž se stanoví minimální požadavky, které se uplatní postupně.

Uplatňuje se řádný legislativní postup, jemuž předchází konzultace Evropského hospodářského a sociálního výboru a Evropského výboru regionů.



B. Platné právní předpisy

První skupina směrnic se zabývá právem pracovníků na to, aby byli informováni o podmínkách smlouvy či pracovního poměru, a právem být informován a konzultován v souvislosti s propouštěním či převody.

- [Směrnice o písemném prohlášení](#) (1991) informuje pracovníky o důležitých aspektech jejich pracovního poměru. V prosinci 2017 Komise navrhla revidovanou [směrnicí o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách](#), jejímž cílem je stanovit nová práva (např. omezené zkušební doby, zákaz využívání ustanovení o výlučnosti, podrobnější informace o rozvržení pracovní doby) pro všechny pracovníky se všemi formami pracovního vztahu, včetně osob s nejnepříznivějšími nestandardními a novými formami práce, jako jsou smlouvy na nulový počet hodin, práce na základě poukazu nebo práce prostřednictvím platform. Parlament tento návrh schválil v prvním čtení v dubnu 2019 a čeká na konečné schválení Radou;
- Směrnice Rady 75/129/EHS o **hromadném propouštění**, ve znění směrnice Rady 92/56/EHS a [98/59/ES](#), podle níž musí zaměstnavatelé v případě hromadného propouštění začít jednat se zaměstnanci, aby stanovili způsoby, díky nimž by bylo možné se vyhnout hromadnému propouštění nebo snížit počet dotčených pracovníků.
- [Směrnice Rady 2001/23/ES](#) o **zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků či závodů** (kterou se konsolidují směrnice Rady 77/187/EHS a 98/50/ES) stanoví, že zaměstnanci musí být informováni o důvodech takového převodu a jeho následcích. Tato směrnice obsahuje i ustanovení o zachování pracovních míst a práv zaměstnanců v případě převodu.
- [Směrnice 2002/14/ES](#) kterou se stanoví **obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství** stanoví minimální procedurální normy pro ochranu práva zaměstnanců na informace a konzultace ohledně hospodářské a zaměstnanecké situace, jež ovlivňuje jejich pracovní prostředí.

Komise provedla kontrolu účelnosti a v červenci 2013 dospěla k závěru, že směrnice obecně vyhovují svému účelu a že jejich přínos převažuje nad vynaloženými náklady. Shledala však také, že v nich přetrvávají některé nedostatky, zejména pokud jde o uplatnitelnost směrnic na zaměstnance veřejnoprávních služeb, členy lodních posádek a pracovníky malých a středních podniků, a že je třeba přezkoumat a projednat některé definice (SWD(2013)0293). Uvažovalo se o přepracování směrnic o informování a konzultacích zaměstnanců ([C\(2015\) 2303](#)), ovšem nyní se zdá, že tato záležitost není na pořadu dne, jelikož od roku 2015 nefiguruje ani v pracovním programu Komise.

V lednu 2018 byla přijata [směrnice Rady o provedení dohody mezi sociálními partnery v odvětví námořní dopravy](#), již se ruší vyčlenění námořních pracovníků ze stávajících směrnic o informování a konzultacích zaměstnanců.

Pokud jde o pracovníky veřejného sektoru, nevztahuje se na veřejnou správu žádná směrnice týkající se práva zaměstnanců na informace a konzultace (viz věci Soudního



dvora Evropské unie C-583/10, Nolan a C-108/10, Scattolon). Při projednávání obecné rámcové směrnice v roce 2001 se Parlament snažil oblast působnosti rozšířit i o veřejný sektor, což však Rada zamítla. V prosinci 2015 však výbor pro kolektivní vyjednávání pro správu ústředních vládních institucí uzavřel odvětvovou dohodu o společných minimálních normách pro práva pracovníků ústředních vládních institucí na informace a konzultace a požádal o její provedení prostřednictvím směrnice Rady. Dne 5. března 2018 však Komise sociálním partnerům sdělila, že uvedenou dohodu Radě k provedení nenavrhne.

Druhá skupina směrnic se zabývá právem zaměstnanců na to, aby byli informováni a konzultováni v situacích s nadnárodními aspekty:

- Směrnice Rady 94/45/ES ve znění [směrnice 2009/38/ES](#) o zřízení **evropské rady zaměstnanců**. Evropská rada zaměstnanců sdružuje zástupce ústředního vedení a zaměstnanců z celé Evropy, jejichž úkolem je projednávat hospodářskou úspěšnost podniků, jejich perspektivy a zaměstnanost, politiky restrukturalizace a lidských zdrojů a podobné záležitosti. Zaměstnancům byla přiznána určitá práva na informace a konzultace v otázkách týkajících se pracovního prostředí. Právní předpis o evropské radě zaměstnanců se vztahuje na nadnárodní společnosti, které zaměstnávají nejméně 1000 pracovníků v EU/EHP a nejméně 150 zaměstnanců ve dvou či více členských státech. Evropský odborový institut (ETUI) vede [zvláštní databázi](#) s údaji o této radě.
- [Směrnice 2004/25/ES](#) o **nabídkách převzetí**, podle níž musí zaměstnanci dotčených společností nebo jejich zástupci dostat příležitost vyjádřit své názory na předpokládané dopady převzetí na zaměstnanost. Platí rovněž obvyklá pravidla týkající se informování zaměstnanců a konzultací s nimi.
- [Směrnice 2011/35/EU](#) o **fúzích akciových společnostech**, podle níž jsou pracovníci fúzujících společností chráněni stejně, jako je tomu u směrnice o převodu podniků.

Dne 14. května 2018 Komise zveřejnila hodnocení směrnice o evropské radě zaměstnanců v rámci programu [REFIT](#) a dospěla k závěru, že poskytování informací pracovníkům se zlepšilo z hlediska kvality a rozsahu, směrnice však nevedla k větší míře zřizování nových evropských rad zaměstnanců. Komise navrhla vypracovat praktickou příručku pro odborníky těchto rad a poskytnout sociálním partnerům finanční prostředky na podporu zřizování takových rad a jejich efektivnosti.

Třetí skupina směrnic si klade za cíl stanovit pravidla, která se použijí v situacích s nadnárodním aspektem, a částečně zaručuje právo na účast v rozhodovacím procesu:

- [Směrnice Rady 2001/86/ES](#), kterou se doplňuje **statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců**, stanoví pravidla pro účast zaměstnanců při rozhodování o strategickém rozvoji společnosti. Zaměstnanci jsou nejen informováni a konzultováni prostřednictvím orgánu podobného evropské radě zaměstnanců, ale je přijato i opatření na zastoupení zaměstnanců na úrovni vedení, pokud byla tato forma zastoupení použita u vnitrostátních zakládajících společností (tzv. princip „před a po“);



- [Směrnice Rady 2003/72/ES](#) , kterou se doplňuje **statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců**, zajišťuje, aby zástupci zaměstnanců mohli ovlivňovat řízení evropských družstevních společností;
- Směrnice [\(EU\) 2017/1132](#) o některých aspektech práva obchodních společností obsahuje také pravidla pro stanovení toho, jaký režim účasti zaměstnanců se má použít na **přeshraniční fúzi akciových společností**;

Čtvrtou skupinu tvoří: dvě meziodvětvové dohody mezi sociálními partnery (provedené [směrnicí Rady 97/81/ES](#) o částečném pracovním úvazku a [99/70/ES](#) o pracovních poměrech na dobu určitou), [směrnicí 2008/104/ES](#) o agenturním zaměstnávání a několik směrnic týkajících se zdraví a bezpečnosti, z nichž všechny obsahují implicitní ustanovení o informování a konzultacích zaměstnanců.

C. Další iniciativy

Podniky a zástupci zaměstnanců mezi sebou začali v souvislosti s rostoucím mezinárodním charakterem podniků uzavírat nadnárodní podnikové dohody, což je forma sociálního dialogu v nadnárodních společnostech. Nadnárodní podnikové dohody jsou dokumenty v různých podobách a navrhuje je společně zástupci podniků a zaměstnanecké organizace, aby byly uplatňovány ve více než jednom členském státě. Tato praxe může ovšem vést k právním a politickým problémům ohledně vztahu mezi různými vertikálními úrovněmi sociálního dialogu (mezinárodní, evropský, vnitrostátní) a jeho horizontálními oblastmi uplatnění (mezi odvětvími, specificky pro dané odvětví či na podnikové úrovni). Nadnárodní podnikové dohody mohou být navíc v rozporu s vnitrostátními normami a předpisy, přičemž existuje jen několik mechanismů pro řešení sporů.

Komise uvedla, že chce rozvoj uzavírání nadnárodních podnikových dohod sledovat a kontrolovat, a to na základě výměny zkušeností a výsledků výzkumu. Vede [databázi](#) nadnárodních podnikových dohod.

V dubnu 2018 Komise předložila balíček návrhů v souvislosti s reformou oblasti práva obchodních společností v EU, jehož součástí je i návrh na změnu směrnice z roku 2017 týkající se přeshraničních přeměn, fúzí a rozdělení.

V souladu s [evropským pilířem sociálních práv](#), jenž dává všem pracovníkům ve všech odvětvích právo na informace a konzultace ohledně jakékoli záležitosti, která se jich týká, je jedním z cílů zvýšení ochrany zaměstnanců poskytováním více informací o plánovaných přeshraničních přeměnách, fúzích a rozdělení. Každý podnik bude muset dát zaměstnancům k dispozici zprávu, v níž bude posouzen dopad, který každá taková operace na ně může mít. Na všeobecné schůzi by poté mělo být zohledněno stanovisko zaměstnanců. Konkrétně v případě přeshraničních přeměn a rozdělení budou mít zaměstnanci také možnost předložit k projektu navržené operace svůj názor.

Evropský pilíř sociálních práv přesahuje *acquis* Unie v tom smyslu, že se uplatňuje nehledě na počet zúčastněných zaměstnanců, a tím, že dává právo nejen na získání informací, ale i na konzultace o jakémkoli úkonu souvisejícím s výkonem práv ve společnostech.

Pokud jde o ochranu práv zaměstnanců na účast, existují již v souvislosti s fúzí podniků konkrétní pravidla, jež zůstanou beze změny. V případě přeshraničních



přeměn a rozdělení se navrhuje, aby podniky v zásadě uplatňovaly předpisy členského státu určené.

Parlament schválil návrh týkající se přeshraničních přeměn, fúzí a rozdělení v prvním čtení 18. dubna 2019 a čeká na konečné schválení Radou.

ÚLOHA EVROPSKÉHO PARLAMENTU

Parlament přijal několik usnesení, v nichž pro zaměstnance požaduje právo podílet se na rozhodování podniků a to, aby toto právo platilo jak pro národní, tak pro nadnárodní společnosti bez ohledu na jejich právní status. Parlament svou výzvu, aby se směrnice o informování a konzultacích zaměstnanců vztahovaly i na pracovníky veřejného sektoru, zopakoval ve svém usnesení ([ze dne 19. února 2009](#)).

Ve svém [usnesení ze dne 15. ledna 2013 o „informovanosti a konzultování pracovníků, předvídání a zvládání restrukturalizace“](#) vyzval Parlament Komisi, aby předložila návrh právního aktu, který by zajišťoval plnou informovanost zástupců zaměstnanců o každé plánované restrukturalizaci a který by stanovoval smysluplný časový rámec pro konzultace.

Tuto výzvu k přijetí právních předpisů zopakoval ve svém [usnesení ze dne 22. října 2014 o evropském semestru pro koordinaci hospodářských politik](#) a také v [usnesení ze dne 13. června 2017 o provádění přeshraničních fúzí a rozdělení](#).

Ve svém [usnesení ze dne 5. října 2016 o potřebě evropské politiky reindustrializace](#), v návaznosti na případy, kdy společnosti Caterpillar a Alstom oznámily rozsáhlé plány restrukturalizace, vyzval Parlament všechny příslušné orgány k zajištění toho, aby všechny zúčastněné strany plně dodržovaly vnitrostátní a evropská nařízení o informování a konzultacích zaměstnanců, zejména během restrukturalizací.

Ve svém [usnesení ze dne 19. ledna 2017 o evropském pilíři sociálních práv](#) Parlament připomněl, jak je důležité, aby se zaměstnanci účastnili rozhodovacího procesu a řízení společnosti, a poukázal na podniky sociální ekonomiky, jako jsou družstva, jako na dobrý příklad ve smyslu vytváření kvalitního zaměstnání, podporování sociálního začlenění a propagování participativní ekonomiky.

Aoife Kennedy
05/2019

