



PRÁVO PRACOVNÍKOV NA INFORMÁCIE, KONZULTÁCIE A ÚČASŤ V ROZHODOVANÍ

Európska únia dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti práv pracovníkov na informácie a konzultácie prijímaním minimálnych požiadaviek vo forme smerníc alebo prostredníctvom opatrení určených na podporu spolupráce medzi členskými štátmi.

PRÁVNY ZÁKLAD

Články 5, 114, 115, 151 a 153 [Zmluvy o fungovaní Európskej únie](#) (ZFEÚ).

CIELE

EÚ podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov týkajúce sa zapájania pracovníkov, aby sa dosiahli hlavné ciele európskej sociálnej politiky (článok 151 ZFEÚ), ku ktorým patria lepšie životné a pracovné podmienky, primeraná sociálna ochrana, trvalá vysoká zamestnanosť a boj proti vylúčeniu.

DOSIAHNUTÉ VÝSLEDKY

A. Kontext

Právo pracovníkov na informácie, konzultácie a účasť na rozhodovaní je kľúčovou témou európskej diskusie od roku 1974, keď bol prijatý prvý sociálny akčný program. Charta Spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov ([Sociálna charta](#)) z roku 1989 zdôrazňuje, že je žiaduce podporovať účasť zamestnancov. Návrhy Komisie v tejto oblasti sa však často stretávali s odporom. Riadny právny základ pre právne predpisy Spoločenstva neexistoval, kým sa do [Amsterdamskej zmluvy](#) v roku 1997 nezačlenila dohoda o sociálnej politike.

Pokiaľ ide o zapájanie zamestnancov do rozhodovania, článok 153 ZFEÚ zveruje Parlamentu a Rade právomoc prijať:

- opatrenia určené na podporu spolupráce medzi členskými štátmi a
- smernice stanovujúce minimálne požiadavky na postupné vykonávanie.

V tejto oblasti sa uplatňuje riadny legislatívny postup, ktorému predchádzajú konzultácie s Európskym hospodárskym a sociálnym výborom a Výborom regiónov.



B. Platné právne predpisy

Prvá skupina smerníc sa zaoberá právom pracovníkov na informácie o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah a aby boli informovaní o prepúšťaní alebo presunoch a aby sa s nimi v týchto záležitostiach konzultovalo:

- [Smernica o písomnom vyhlásení](#) (1991), na základe ktorej sú pracovníci informovaní o dôležitých aspektoch svojho pracovnoprávneho vzťahu. V decembri 2017 Komisia navrhla revidovanú [smernicu o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach](#), s cieľom zaviesť nové práva (napr. obmedzenie skúšobných dôb, zákaz doložiek o exkluzivite, predbežné informácie o rozvrhnutí pracovného času) pre všetkých pracovníkov vo všetkých formách zamestnania vrátane pracovníkov zamestnaných v rámci najpružnejších neštandardných a nových foriem práce, napr. na základe zmluvy s nestanoveným pracovným časom, práce za poukážky alebo práce pre platformy. Parlament schválil tento návrh v prvom čítaní v apríli 2019 a čaká na konečné schválenie Radou.
- Smernica Rady 75/129/EHS o **hromadnom prepúšťaní**, zmenená smernicami Rady 92/56/EHS a [98/59/ES](#), požaduje od zamestnávateľov, aby v prípade hromadného prepúšťania začali rokovať s pracovníkmi s cieľom určiť spôsoby, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu zasiahnutých zamestnancov.
- [Smernica Rady 2001/23/ES](#) o **zachovaní práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov** (konsolidovanie smerníc Rady 77/187/EHS a 98/50/ES) uvádza, že pracovníci musia byť informovaní o dôvodoch takéhoto prevodu a jeho následkoch; obsahuje aj dôležité ustanovenia o zachovaní pracovných miest a práv zamestnancov pri prevodoch.
- [Smernica 2002/14/ES](#), ktorá ustanovuje **všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve**, vymedzuje minimálne procesné normy na ochranu práv zamestnancov na informácie a konzultácie o ekonomickej a pracovnej situácii ovplyvňujúcej ich pracovisko.

Komisia uskutočnila v súvislosti so smernicami kontrolu vhodnosti, v rámci ktorej dospela v júli 2013 k záveru, že všeobecne vyhovujú svojmu účelu a ich prínos prevažuje nad nákladmi, pričom však pretrvávajú niektoré nedostatky – najmä pokiaľ ide o ich uplatňovanie na pracovníkov vo verejných službách, námorníkov a MSP – a že určité vymedzenia pojmov treba ďalej preskúmať a prediskutovať (SWD(2013)0293). Uvažovalo sa o prepracovaní smerníc o informáciách a konzultáciách ([C\(2015\)2303](#)), ale v súčasnosti sa zdá, že táto otázka bola stiahnutá, keďže sa od roku 2015 neobjavila v pracovnom programe Komisie.

V januári 2018 bola prijatá [smernica Rady, ktorou sa transponuje dohoda medzi sociálnymi partnermi v sektore námornej dopravy](#), čím sa ukončilo vylúčenie pracovníkov v námornej doprave zo smerníc o informáciách a konzultáciách s pracovníkmi.

Pokiaľ ide o pracovníkov vo verejnom sektore, žiadna zo smerníc týkajúcich sa práva pracovníkov na informácie a konzultácie sa nevzťahuje na verejnú správu (pozri veci Súdneho dvora Európskej únie C-583/10, Nolan a C-108/10, Scattolon). Pri



rokovaniach o všeobecnej rámcovej smernici v roku 2001 sa Parlament pokúsil rozšíriť rozsah jej pôsobnosti aj na verejný sektor, ale Rada to zamietla. V decembri 2015 Výbor pre sociálny dialóg pre oblasť ústrednej štátnej správy podpísal sektorovú dohodu o spoločných minimálnych normách týkajúcich sa práv pracovníkov ústrednej správy na informácie a konzultácie a požiadal o jej implementáciu prostredníctvom smernice Rady. Komisia 5. marca 2018 informovala sociálnych partnerov, že nemá v úmysle navrhnúť Rade, aby implementovala túto dohodu.

Druhá skupina smerníc zahŕňa práva pracovníkov na informácie a konzultácie s nimi v situáciách s nadnárodným prvkom:

- smernica Rady 94/45/ES, prepracovaná [smernicou 2009/38/ES](#), o zriaďovaní **Európskej zamestnaneckej rady**: Európska zamestnanecká rada združuje ústredné vedenie a zástupcov zamestnancov v celej Európe s cieľom diskutovať o otázkach, ako sú výsledky spoločnosti, vyhliadky a politiky v oblasti zamestnanosti, reštrukturalizácie a ľudských zdrojov. Pracovníkom sa zároveň priznali určité práva na informácie a konzultácie v súvislosti s pracovným prostredím. Právne predpisy v oblasti európskej zamestnaneckej rady sa vzťahujú na nadnárodné spoločnosti s najmenej 1 000 pracovníkmi v EÚ/EHP a najmenej 150 zamestnancami v dvoch alebo viacerých členských štátoch. Údaje o európskej zamestnaneckej rade sú dostupné v [osobitnej databáze](#), ktorú spravuje Európsky odborový inštitút (ETUI).
- [Smernica 2004/25/ES](#) o **ponukách na prevzatie**, podľa ktorej by mali mať zamestnanci dotknutých spoločností alebo ich zástupcovia možnosť vyjadriť svoje názory na predvídateľné dôsledky takejto ponuky na zamestnanosť; uplatňujú sa aj obvyklé pravidlá týkajúce sa informovania zamestnancov a konzultácií s nimi,
- [Smernica 2011/35/EÚ](#) o **zlúčení a splynutí akciových spoločností**, podľa ktorej sú pracovníci v spoločnostiach, ktoré sú predmetom zlúčenia, chránení v rovnakom rozsahu, ako je stanovené v smernici o prevode podnikov.

Komisia uverejnila 14. mája 2018 [hodnotenie REFIT](#) týkajúce sa smernice o európskej zamestnaneckej rade a dospela k záveru, že informovanie pracovníkov sa zlepšilo z hľadiska kvality a rozsahu informácií, pričom však smernica nevedla k zvýšeniu miery vytvárania nových európskych zamestnaneckých rád. Komisia navrhla vypracovať praktickú príručku pre aktérov pôsobiacich v rámci európskych zamestnaneckých rád a poskytnúť financovanie sociálnym partnerom na podporu vykonávania a účinnosti týchto rád.

Cieľom tretej skupiny smerníc je stanoviť pravidlá platné v situáciách s nadnárodným prvkom, pričom sa udeľujú čiastkové práva na účasť na rozhodovaní:

- [Smernica Rady 2001/86/ES](#), ktorou sa dopĺňajú **stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení**, zavádza pravidlá o účasti pracovníkov na rozhodovaní o strategickom rozvoji spoločnosti. Okrem toho, že zamestnancov informuje a konzultuje s nimi podobný orgán ako európska zamestnanecká rada, je zároveň stanovená účasť zamestnancov na úrovni rady v prípadoch, keď by sa táto forma účasti uplatňovala na vnútroštátne zakladajúce spoločnosti (tzv. zásada pred a po).



- [Smernica Rady 2003/72/ES](#), ktorou sa dopĺňajú **stanovy Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení**, zabezpečuje, aby zástupcovia zamestnancov mohli ovplyvňovať fungovanie európskych družstiev.
- [Smernica \(EÚ\) 2017/1132](#) týkajúca sa niektorých aspektov práva obchodných spoločností taktiež obsahuje pravidlá určovania režimu účasti zamestnancov, ktoré sa majú uplatňovať v prípade **cezhraničného zlúčenia alebo splynutia kapitálových spoločností**.

Štvrtú skupinu tvoria dve medziodvetvové dohody medzi sociálnymi partnermi (implementované [smernicami Rady 97/81/ES](#) o práci na kratší pracovný čas a [99/70/ES](#) o práci na dobu určitú), [smernica 2008/104/ES](#) o dočasnej agentúrnej práci, ako aj niekoľko smerníc o zdraví a bezpečnosti, z ktorých všetky obsahujú implicitné ustanovenia o informáciách a konzultáciách.

C. Ostatné iniciatívy:

Vzhľadom na rastúcu internacionalizáciu spoločností začali spoločnosti a zástupcovia pracovníkov uzatvárať nadnárodné podnikové dohody, ktoré sú formou sociálneho dialógu v nadnárodných spoločnostiach. Nadnárodné podnikové dohody majú rôzne formy a v záujme použitia vo viac než jednom členskom štáte ich spoločne vypracúvajú zástupcovia spoločnosti a organizácie zamestnancov. Takáto prax však môže vyvolať právne a politické otázky, pokiaľ ide o vzťah medzi rozličnými vertikálnymi úrovňami sociálneho dialógu (medzinárodnou, európskou a vnútroštátnou úrovňou) a horizontálnymi oblasťami jeho uplatňovania (medziodvetvovou úrovňou, v rámci príslušného odvetvia a na úrovni spoločnosti). Okrem toho môžu byť nadnárodné podnikové dohody v rozpore s vnútroštátnymi normami a referenciami, pričom sa uplatňuje len niekoľko mechanizmov riešenia sporov.

Komisia deklarovala svoj zámer sprevádzať a sledovať tvorbu nadnárodných podnikových dohôd tým, že podporuje výmenu skúseností a výsledkov výskumu. Spravuje [databázu](#) nadnárodných podnikových dohôd.

V apríli 2018 Komisia predložila balík návrhov týkajúcich sa reformy práva obchodných spoločností EÚ vrátane návrhu na zmenu smernice z roku 2017, pokiaľ ide o cezhraničné premeny, zlúčenia alebo splynutia a rozdelenia.

V súlade s [Európskym pilierom sociálnych práv](#), ktorý oprávňuje všetkých pracovníkov vo všetkých sektoroch, aby boli informovaní a aby sa s nimi konzultovalo o akejkoľvek záležitosti, ktorá sa ich týka, je jedným z cieľov tohto návrhu zvýšiť úroveň ochrany zamestnancov tým, že sa poskytujú lepšie informácie o cezhraničných premenách, zlúčeníach alebo splynutiach a rozdeleniach. Každá spoločnosť bude musieť poskytnúť zamestnancom správu, ktorá sa zaoberá vplyvom akejkoľvek takejto činnosti na nich. Stanovisko zamestnancov by sa potom malo zohľadniť na valnom zhromaždení. Konkrétne pokiaľ ide o cezhraničné konverzie a rozdelenia, zamestnanci budú môcť predložiť svoje stanoviská aj k návrhu podmienok navrhovanej činnosti.

Európsky pilier sociálnych práv presahuje rámec súčasného *acquis* Únie, keďže sa uplatňuje bez ohľadu na počet dotknutých zamestnancov, a to nielen v súvislosti s právom na informácie, ale aj s právom na konzultácie o akýchkoľvek takýchto krokoch podnikov.



Pokiaľ ide o ochranu práv na účasť zamestnancov, existujú už osobitné pravidlá týkajúce sa zlúčenia, ktoré zostanú nezmenené. Pokiaľ ide o cezhraničné konverzie a rozdelenia, navrhuje sa, aby spoločnosti v zásade dodržiavali pravidlá členského štátu určenia.

Parlament 18. apríla 2019 schválil návrh o cezhraničných premenách, zlúčeníach alebo splynutiach a rozdeleniach v prvom čítaní a čaká na konečné schválenie Radou.

ÚLOHA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

Parlament prijal niekoľko uznesení, v ktorých žiada, aby pracovníci mali právo podieľať sa na rozhodovaní spoločností a aby sa toto právo uplatňovalo v rámci vnútroštátnych, ako aj nadnárodných spoločností bez ohľadu na ich právne postavenie. Vo svojom [uznesení z 19. februára 2009](#) zároveň požadoval, aby boli pracovníci verejného sektora začlenení do rozsahu pôsobnosti smerníc o informáciách a konzultáciách.

Vo svojom [uznesení z 15. januára 2013 o informovaní pracovníkov a konzultáciách s nimi, predvídaní a riadení reštrukturalizácie](#) Parlament vyzval Komisiu, aby predložila návrh právneho aktu, ktorý bude obsahovať ustanovenie, na základe ktorého majú byť zástupcovia zamestnancov v plnej miere informovaní o všetkých navrhovaných reštrukturalizačných opatreniach, a v ktorom sa stanoví vhodný časový rámec na konzultácie.

Požiadavku na prijatie právnych predpisov zopakoval vo svojom [uznesení z 22. októbra 2014 o európskom semestri pre koordináciu hospodárskych politík](#) a znovu [v uznesení z 13. júna 2017 o cezhraničných zlúčeníach, splynutiach a rozdeleniach](#).

V nadväznosti na vyhlásenie rozsiahlych reštrukturalizačných plánov v spoločnostiach Caterpillar a Alstom v roku 2016 Parlament [5. októbra 2016 prijal uznesenie o potrebe európskej politiky reindustrializácie](#), v ktorom vyzval všetky príslušné orgány, aby zabezpečili, že všetky zúčastnené strany v plnej miere dodržia vnútroštátne a európske právne predpisy o informovaní pracovníkov a konzultáciách s nimi, a to najmä počas reštrukturalizácie.

Vo svojom [uznesení z 19. januára 2017 o európskom pilieri sociálnych práv](#) Parlament pripomenul význam zapájania pracovníkov do rozhodovania a riadenia podnikov a poukázal na podniky sociálneho hospodárstva, napríklad družstvá, ako na dobrý príklad v súvislosti s vytváraním kvalitných pracovných miest, podporou sociálneho začlenenia a podporou participatívneho hospodárstva.

Aoife Kennedy
05/2019

