



PRÁVO PRACOVNÍKŮ 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.

VÝSLEDKY

A. Souvislosti

Právo zaměstnanců 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 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 převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo 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.
- [Směrnice \(EU\) 2019/1152](#) o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. V této směrnici jsou stanovena nová práva (např. informace o pracovní době předem) pro všechny pracovníky ve všech formách pracovního vztahu, včetně pracovníků s nestandardními a novými formami práce, jako je práce prostřednictvím platform.

Komise provedla v roce 2013 kontrolu účelnosti a 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 zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci.

Pokud jde o pracovníky veřejného sektoru, nevztahuje se na veřejnou správu žádná směrnice týkající se práva zaměstnanců na informace a projednání (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. Proti tomuto rozhodnutí v současnosti namítá Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU) v rámci žaloby u Soudního dvora Evropské unie (SDEU).

Druhá skupina směrnic obsahuje právo pracovníků na informace a projednání v situacích s nadnárodním prvkem:

- 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 předpisy o evropské radě zaměstnanců se vztahují na nadnárodní společnosti s nejméně 1000 pracovníky v EU/EHP a nejméně 150 zaměstnanci 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 by zaměstnanci dotčených společností nebo jejich zástupci měli dostat příležitost vyjádřit své názory na předvídatelné účinky nabídky na zaměstnanost. Platí rovněž obvyklá pravidla týkající se informování zaměstnanců a projednávání s nimi.
- [Směrnice 2011/35/EU](#) o fúzích akciových společností, 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 většímu počtu 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. zásada „předtím i potom“).
- [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 \(EU\) 2019/2121](#) pozměnila směrnici (EU) 2017/1132, pokud jde o přeshraniční přemístění sídla, fúze a rozdělení. Směrnice aktualizuje ustanovení o přeshraničních fúzích a doplňuje ustanovení a podmínky týkající se přeshraničních přemístění sídla a rozdělení kapitálových společností. Posiluje postavení zaměstnanců a jejich zástupců, pokud jde o informování, konzultace a práva na účast před přeshraničním přemístěním sídla. Ukládá vedení, aby reagovalo na výsledky projednání se zaměstnanci, a stanoví právo odborů a vnitrostátních zástupců zaměstnanců analyzovat zprávu vedení o účincích plánovaného přemístění sídla. Pokud jde o ochranu práv zaměstnanců na účast, pravidla pro fúze zůstávají beze změny; na přeshraniční přemístění sídla a rozdělení se vztahují pravidla cílového státu.

Čtvrtou skupinu tvoří: dvě meziodvětvové dohody mezi sociálními partnery (provedené [směrnicí Rady 97/81/ES](#) o částečném pracovním úvazku a [směrnicí Rady 99/70/ES](#) o pracovních poměrech na dobu určitou), [směrnice 2008/104/ES](#) o agenturním zaměstnávání, [rámcová dohoda o digitalizaci \(2020\)](#) a několik směrnic týkajících se zdraví a bezpečnosti, z nichž všechny obsahují implicitní ustanovení o informování a projednávání.

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](#).

ÚLOHA EVROPSKÉHO PARLAMENTU

Parlament přijal řadu 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 zaměstnanců a projednávání s nimi 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 pracovníků a konzultacích s nimi, zejména během restrukturalizací.

Ve svém [usnesení ze dne 19. ledna 2017 o evropském pilíři sociálních práv](#) Parlament připomněl, jak je důležité, aby se pracovníci zapojovali do rozhodovacího procesu a vedení podniků, a poukázal na to, že podniky sociální ekonomiky, jako jsou družstva, jsou dobrým příkladem pro vytváření kvalitních pracovních míst, prosazování sociálního začleňování a podporu participativní ekonomiky.

Ve svém [usnesení ze dne 22. října 2020 o politice zaměstnanosti a sociální politice eurozóny v roce 2020](#) Parlament zdůraznil, že úspěšné provedení plánu EU na oživení vyžaduje řádný sociální dialog na všech úrovních a účinné zapojení sociálních partnerů. Zdůraznil význam posílení práv pracovníků a odborů, jakož i kolektivní vyjednávání a účast pracovníků, což jsou základní nástroje demokracie a začleňování.

[Aoife Kennedy / Zahra Boudalaoui-Buresi](#)
11/2020

