



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 byť informovaní o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah a právom byť informovaní o prepúšťaní alebo presunoch a byť konzultovaní v týchto záležitostiach:

- 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,
- [smernica \(EÚ\) 2019/1152](#) o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii zavádza nové práva (napr. predbežné informácie o rozvrhnutí pracovného času) pre všetkých pracovníkov vo všetkých formách zamestnania vrátane pracovníkov zamestnaných v rámci neštandardných a nových foriem práce, ako je napríklad práca pre platformy.

Komisia uskutočnila v roku 2013 v súvislosti so smernicami kontrolu vhodnosti, v rámci ktorej dospela 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, pretože 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 rokovaní 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. Po tom, ako Európska federácia odborových organizácií verejnej správy (EPSU) podnikla právne kroky, Súdny dvor Európskej únie 24. októbra 2019 rozhodol, že právo Komisie na iniciatívu ju oprávňuje rozhodnúť, či dohody so sociálnymi partnermi budú právne záväzné vo všetkých členských štátoch EÚ. EPSU podala odvolanie a v priebehu roka 2021 sa očakáva konečný rozsudok Súdneho dvora.

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 počtu 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 stanovby 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,
- [smernicou \(EÚ\) 2019/2121](#) sa zmenila smernica (EÚ) 2017/1132, pokiaľ ide o cezhraničné premeny, zlúčenia alebo splynutia a rozdelenia. Aktualizujú sa v nej ustanovenia o cezhraničných zlúčeníach alebo splynutiach a dopĺňajú sa ustanovenia a podmienky týkajúce sa cezhraničných premien a rozdelení kapitálových spoločností. Smernica posilňuje postavenie zamestnancov a ich zástupcov, pokiaľ ide o informácie, konzultácie a práva na účasť na spolurozhodovaní pred cezhraničnou premenou. Ukladá manažmentu povinnosť reagovať na výsledky konzultácií so zamestnancami a stanovuje právo odborov a národných zástupcov zamestnancov analyzovať správu manažmentu o účinkoch plánovanej premeny. Pokiaľ ide o ochranu práv na účasť zamestnancov, pravidlá týkajúce sa zlúčení alebo splynutí zostávajú nezmenené. V prípade cezhraničných premien a rozdelení sa uplatňujú pravidlá cieľového štátu.

Štvrtá skupina pozostáva z: dvoch medziodvetvových dohôd medzi sociálnymi partnermi (implementovaných [smernicou Rady 97/81/ES](#) o práci na kratší pracovný čas a [smernicou 99/70/EC](#) o práci na dobu určitú), [smernice 2008/104/ES](#) o dočasnej agentúrnej práci, [rámcovej dohody o digitalizácii \(2020\)](#), ako aj niekoľkých 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.

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 k európskemu semestru pre koordináciu hospodárskych politík](#) a znovu v [uznesení z 13. júna 2017 o vykonávaní cezhraničných zlúčení, splynutí a rozdelení](#). 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. V [uznesení z 22. októbra 2020 o zamestnanosti a sociálnych politikách v eurozóne v roku 2020](#) zdôraznil, že úspešné vykonávanie Plánu EÚ na obnovu si vyžaduje riadny sociálny dialóg na všetkých úrovniach a účinné zapojenie sociálnych partnerov. Podčiarkol význam posilnenia práv pracovníkov a odborov, ako aj kolektívneho vyjednávania a účasti pracovníkov, ktoré sú základnými nástrojmi demokracie a začleňovania.

Parlament vo svojom [uznesení zo 17. decembra 2020 o udržateľnej správe a riadení spoločností](#) zdôraznil potrebu väčšej účasti zamestnancov na rozhodovacích procesoch spoločností s cieľom lepšieho začlenenia dlhodobých cieľov a dosahu. Vyzval Komisiu, aby zvažila revíziu smernice o európskej zamestnaneckej rade a vytvorila nový rámec pre informovanie zamestnancov, konzultácie s nimi a ich účasť v európskych spoločnostiach. V ďalšom [uznesení z 10. marca 2021 o náležitej starostlivosti podnikov a zodpovednosti podnikov](#) Parlament žiadal využitie smerníc o informovaní a poradách na zaručenie práv odborov a zástupcov pracovníkov, aby boli zapojení do vytvárania a vykonávania stratégií náležitej starostlivosti v ich spoločnostiach.

Výbor Parlamentu pre zamestnanosť a sociálne veci v súčasnosti plánuje vypracovať dve správy v tejto oblasti – legislatívnu iniciatívnu správu s názvom Revízia smernice o európskej zamestnaneckej rade ([2019\(2183\)INL](#)) a nelegislatívnu iniciatívnu správu s názvom Demokracia na pracovisku: európsky rámec pre práva zamestnancov na účasť a revízia smernice o európskej zamestnaneckej rade ([2021/2005\(INI\)](#)).

Aoife Kennedy
05/2021

