



## 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 na podporu spolupráce členských států stanoví minimální požadavky. Řada směrnic EU chrání právo pracovníků na informace a konzultace na úrovni společnosti a stanoví pravidla pro vnitrostátní i nadnárodní úroveň.

### 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 ve snaze 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 z roku 1989 (zachovaná v článku 151 SFEU) pak zdůraznila, 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. V roce 2009 byla do čl. 6 odst. 1 Smlouvy o Evropské unii (SEU) začleněna Listina základních práv Evropské unie. Článek 27 Listiny uznává právo pracovníků na informace a konzultace.

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 zahájit jednání s pracovníky.
- [Směrnice Rady 2001/23/ES](#) o zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků stanoví, že pracovníci musí být informováni o důvodech takového převodu a jeho důsledcích.
- [Směrnice 2002/14/ES](#), kterou se zřizuje obecný rámec pro informování zaměstnanců a konzultaci s nimi v Evropském společenství, stanoví minimální procesní normy.
- [Směrnice \(EU\) 2019/1152](#) o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. V této směrnici jsou stanovena nová práva (např. poskytování informací 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 svému účelu obecně vyhovují a jejich přínos převažuje nad vynaloženými náklady. Shledala však také, že v nich přetrvávají některé nedostatky, zejména pokud jde o uplatnitelnost směrnic na pracovníky veřejnoprávních služeb, členy lodních posádek a pracovníky malých a středních podniků. V roce 2015 se uvažovalo o přepracování směrnic o informování a konzultacích a Komise zahájila v této záležitosti [veřejnou konzultaci](#). Od té doby však nebyla přijata žádná následná opatření.

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

Pokud jde o pracovníky veřejného sektoru, žádná ze směrnic týkajících se práva pracovníků na informace a konzultace se nevztahuje na veřejnou správu (viz věci Soudního dvora Evropské unie C-583/10, Nolan a C-108/10, Scattolon). V prosinci 2015 však výbor pro odvětvový sociální dialog v rámci orgánů ústřední státní správy uzavřel odvětvovou dohodu o společných minimálních normách pro práva pracovníků ústřední státní správy 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. V návaznosti na žalobu podanou Evropskou federací odborových svazů veřejných služeb (EPSU) rozhodl dne 24. října 2019 Soudní dvůr Evropské unie, že Komise je na základě svého práva iniciativy oprávněna rozhodnout o tom, zda se dohody sociálních partnerů stanou právně závaznými ve všech členských státech EU.



*Druhá skupina* směrnic se zabývá právem pracovníků na informace a konzultace v situacích s nadnárodními aspekty:

- Směrnice Rady 94/45/ES ve znění [směrnice 2009/38/ES](#) o zřízení evropské rady zaměstnanců. Evropské rady zaměstnanců sdružují zástupce ústředního vedení a pracovníků z celé Evropy, aby projednávali hospodářskou úspěšnost podniků, vyhlídky a politiky v oblasti zaměstnanosti, restrukturalizace a lidských zdrojů a podobné záležitosti. Právní předpisy týkající se evropských rad zaměstnanců se vztahují na nadnárodní společnosti s nejméně 1 000 pracovníky v EU/EHP a nejméně 150 zaměstnanci ve dvou či více členských státech. Evropský odborový institut (ETUI) vede [zvláštní databázi](#) s údaji o evropských radách zaměstnanců.
- [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 konzultací s nimi.
- [Směrnice \(EU\) 2017/1132](#) o některých aspektech práva obchodních společností ve znění [směrnice \(EU\) 2019/2121](#), pokud jde o přeshraniční přemístění sídla, fúze a rozdělení. Pozměněná směrnice posiluje postavení zaměstnanců a jejich zástupců, pokud jde o práva na informace, konzultace a účast před přeshraničním přemístěním sídla. Ukládá vedení povinnost reagovat na dopady plánované přeměny a konzultovat je s odbory a organizacemi pracovníků.

Roku 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 i rozsahu, avšak směrnice nevedla k větší míře vytváření nových evropských rad zaměstnanců. Za účelem revize směrnice o evropské radě zaměstnanců zahájila Komise v dubnu 2023 konzultace s evropskými sociálními partnery.

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 pracovníků při rozhodování o strategickém rozvoji společnosti.
- [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](#), kterou se mění [směrnice \(EU\) 2017/1132](#), pokud jde o přeshraniční přemístění sídla, fúze a rozdělení, vyžaduje, aby se na účast zaměstnanců vztahovala pravidla cílového státu, tj. aby společnost vzniklá přeshraniční fúzí podléhala případným platným pravidlům pro účast zaměstnanců v členském státě, v němž má sídlo.

*Čtvrtou skupinu* tvoří: dvě meziodvětvové dohody mezi sociálními partnery (provedené [směrnicí Rady 97/81/ES](#) o částečném pracovním úvazku a [směrnicí Rady 1999/70/](#)



[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 informacích a konzultacích. [Návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform](#), který předložila Komise, dává pracovníkům platform právo na informace a konzultace v souvislosti s algoritmickým řízením. Vyžaduje rovněž, aby digitální pracovní platformy umožňovaly lidem pracujícím prostřednictvím digitálních platform vzájemné kontakty a komunikaci mezi sebou a se svými zástupci.

### C. Další iniciativy

Podniky a zástupci pracovníků mohou rovněž uzavírat nadnárodní podnikové dohody, což je forma sociálního dialogu v nadnárodních společnostech. Nadnárodní podnikové dohody mohou mít řadu podob; navrhuje je společně zástupci podniků a organizace pracovníků se záměrem, aby byly uplatňovány ve více než jednom členském státě. Tato praxe může ovšem vést k právním a politickým problémům, pokud jde o 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 řešení sporů.

Komise provozuje [databázi](#) nadnárodních podnikových dohod.

Dne 25. ledna 2023 předložila Komise [sdělení](#) a návrh [doporučení Rady k posílení sociálního dialogu v Evropské unii](#). Toto doporučení zdůrazňuje význam „přístupu k relevantním informacím za účelem účasti na sociálním dialogu“ jako jednoho z faktorů, jenž umožňuje řádné fungování sociálního dialogu.

## ÚLOHA EVROPSKÉHO PARLAMENTU

Parlament přijal řadu usnesení, v nichž pro pracovníky požaduje právo podílet se na rozhodování podniků a to, aby toto právo platilo pro národní i nadnárodní společnosti bez ohledu na jejich právní status. Ve svém [usnesení ze dne 19. února 2009](#) o provádění směrnice 2002/14/ES Parlament žádal, aby byli do oblasti působnosti směrnic o informování a konzultacích zahrnuti i pracovníci ve veřejném sektoru.

V [usnesení ze dne 17. prosince 2020 o silné sociální Evropě pro spravedlivou transformaci](#) Parlament vyzval Komisi, aby předložila novou rámcovou směrnici o informování, konzultaci a účasti pracovníků pro jednotlivé formy evropských společností, včetně subdodavatelských řetězců a franšíz, a vyzval k přepracování směrnice o evropské radě zaměstnanců.

V [usnesení ze dne 17. prosince 2020 o udržitelné správě a řízení podniků](#) Parlament zdůraznil, že v zájmu lepšího začlenění dlouhodobých cílů a dopadů je žádoucí větší zapojení zaměstnanců do rozhodovacích procesů společností. Vyzval Komisi, aby přezkoumala možnost revize směrnice o evropské radě zaměstnanců a aby vytvořila nový rámec pro informování zaměstnanců, konzultace s nimi a jejich zapojení do evropských společností. V [usnesení ze dne 10. března 2021 o náležité péči a odpovědnosti podniků](#) Parlament vyzval k tomu, aby byly směrnice o informování



a konzultacích použity k zaručení práv odborů a zástupců pracovníků zapojit se ve svých společnostech do zavádění a provádění strategií náležité péče.

V [usnesení ze dne 16. prosince 2021 o demokracii v práci: evropský rámec pro práva zaměstnanců na účast a revize směrnice o evropské radě zaměstnanců](#) Parlament zdůraznil význam zapojení pracovníků a trval na tom, že před přijetím rozhodnutí vedením by měli mít zástupci pracovníků přístup k odpovídajícím informacím, aby mohli posoudit důsledky těchto rozhodnutí. Parlament rovněž vyzval k zavedení nové rámcové směrnice o informování, konzultaci a účasti pracovníků v různých formách evropských společností.

V [usnesení ze dne 2. února 2023 o revizi směrnice o evropské radě zaměstnanců](#) Parlament zopakoval svou výzvu k revizi této směrnice. Revize by měla vyjasnit cíle, definice a postupy a posílit právo zástupců zaměstnanců na informace a konzultace, zejména během procesu restrukturalizace.

V reakci na sdělení Komise a návrh doporučení Rady o posílení sociálního dialogu v Evropské unii přijal Parlament dne 1. června 2023 [usnesení o posílení sociálního dialogu](#), v němž vyzval Komisi, aby analyzovala veškeré reformy trhu práce, zejména ty, které se týkají pracovních podmínek a informování pracovníků a konzultací s nimi v národních plánech členských států pro oživení a odolnost. Komise byla vyzvána, aby v těchto otázkách spolupracovala s vnitrostátními orgány a pomáhala jim řešit případné nedostatky. Usnesení rovněž vyzývá Komisi, aby v rámci svého nadcházejícího hodnocení směrnice (EU) 2019/2121 přihlížela ke stávajícím osvědčeným postupům a ke studiím a posouzením pozitivních socioekonomických dopadů a důsledků zastoupení zaměstnanců v orgánech společností. Usnesení rovněž naléhavě vyzývá Komisi a členské státy, aby urychleně přijaly rozhodná opatření, jimiž zajistí, aby podniky působící na úrovni Unie dodržovaly práva pracovníků na informace, konzultaci a účast. Vzhledem k rostoucí digitalizaci pracovišť usnesení zdůraznilo, že je zapotřebí zástupce pracovníků, včetně odborů, informovat včas a smysluplně a konzultovat s nimi.

Další informace k tomuto tématu naleznete na [internetových stránkách](#) Výboru pro zaměstnanost a sociální věci.

Aoife Kennedy  
10/2023

