

30. 1. 2009

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Evropská rada zaměstnanců - institut, který jakoby neexistoval...

Problematika přístupu k nadnárodním informacím byla do českého právního řádu implementována v roce 2000 a vstoupila v účinnost dnem přistoupení České republiky k Evropské unii, tj. k 1. květnu 2004. Česká legislativa tím vyhověla požadavkům směrnice Rady č. 94/45/EC o zřízení evropské rady zaměstnanců, přístupu k nadnárodním informacím a jejich projednání. Přesto se příslušná ustanovení zákoníku práce (v současnosti § 288 - 299) dosud aplikovala zřídka.

**WEINHOLD LEGAL**

Důvodem je jednak fakt, že v prvních letech po vstupu České republiky do Evropské unie málokterý český zaměstnavatel naplnil parametry pro aplikaci příslušných ustanovení zákoníku práce a docházelo tak maximálně k začleňování zaměstnanců českých zaměstnavatelů do již etablovaných struktur pro přístup k nadnárodním informacím, tj. zejm. do evropských rad zaměstnanců těchto skupin zaměstnavatelů, jejichž ústředí se nacházelo mimo území České republiky. Druhým - o něco prozaičtějším - důvodem je skutečnost, že málokdo nalezne odhodlání danou problematiku detailně zkoumat - na první pohled se totiž jedná o úpravu poměrně komplikovanou, nepřehlednou a navíc relativně rozsáhlou. Smyslem níže uvedeného textu je tedy na předmětnou úpravu poukázat a představit ji v rámci možností „stravitelnějším“ způsobem, než jak to činí zákoník práce.

## Smysl úpravy

Cílem výše uvedené směrnice a jí odpovídající úpravy v zákoníku práce je zejména vytvořit právní rámec pro to, aby zaměstnanci podniků, resp. skupin podniků působících na území Společenství byli informováni a bylo s nimi řádně projednáno, pokud jsou rozhodnutí, která se jich týkají, přijímána v jiném členském státě, než ve kterém pracují. Instrumentem, který má takové sdílení informací a související komunikaci zabezpečit je přitom buď (i) evropská rada zaměstnanců ("**ERZ**") nebo (ii) „jiný vhodný nadnárodní postup informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci“.

## Povinné subjekty

Základní otázkou pochopitelně je, na které subjekty se povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání vztahuje: těmito subjekty jsou primárně subjekty se sídlem v České republice, a to zaměstnavatelé, resp. skupiny zaměstnavatelů, kteří splňují následující parametry: (i) mají celkově minimálně 1000 zaměstnanců, (ii) působí na území nejméně dvou členských států a (iii) alespoň ve dvou členských státech zaměstnávají po 150 zaměstnancích. V případě skupiny zaměstnavatelů je přitom subjektem odpovědným za implementaci postupu pro nadnárodní informace a projednání tzv. řídicí zaměstnavatel skupiny, tj. zaměstnavatel, který má, zjednodušeně řečeno, ve skupině rozhodující vliv.

## Nesplnění povinnosti

Logickou navazující otázkou je, jaké jsou konsekvence nesplnění příslušných povinností, tj. vytvoření ERZ, resp. zajištění jiného přístupu k nadnárodním informacím. V tomto ohledu je třeba předeslat, že daná problematika doposud nebyla předmětem zájmu kontrolních orgánů, jako jsou úřady práce, inspektoráty práce apod., a to zejména s ohledem na fakt, že jak zákon o zaměstnanosti, tak zákon o inspekci práce neobsahují speciální skutkové podstaty odpovídajícího správního deliktu. Nicméně v ustanovení § 279 odst. 1 písm. i) zákoníku práce je mj. zakotvena povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance "... v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení ERZ ...". Nedodržení této povinnosti by tedy bylo možné sankcionovat s ohledem na § 23 zákona o inspekci práce (správní delikt na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance). Pokuta by v takovém případě mohla činit až 200 000 Kč. Určité riziko dále představuje možnost, že by se určitý subjekt začal domáhat splnění dané povinnosti soudně, což je však riziko spíše teoretické.

## **Proces zřízení ERZ**

Zákoník práce upravuje následující postup:

### *1. Ustavení vyjednávacího výboru*

Vyjednávací výbor je speciální orgán, který se zřizuje za tím účelem, aby za zaměstnance vyjednával s tzv. ústředím, kterým je zaměstnavatel, resp. řídicí zaměstnavatel v případě skupiny zaměstnavatelů, o podmínkách ustavení ERZ.

Členy vyjednávacího výboru jsou zaměstnanci zaměstnavatele, resp. skupiny zaměstnavatelů působící na území různých členských států Evropské unie. Zákoník práce v tomto ohledu počítá s obecným pravidlem, že za každý stát, v němž daný zaměstnavatel, resp. skupina působí, bude nominován alespoň jeden člen. I další členové výboru jsou nominováni v souladu s teritoriálním principem, s tím, že dalším rozhodujícím faktorem pro nominaci, popř. počet nominovaných zaměstnanců je celkový počet zaměstnanců v daném členském státě. Zákoník práce nicméně v daném ohledu stanoví zcela jasně pouze to, že vyjednávací výbor má mít 3 -18 členů. Členy vyjednávacího výboru za zaměstnance v České republice jmenují na společném zasedání zástupci zaměstnanců. Pokud odborová organizace nebo rada zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí, zaměstnanci si svého zástupce zaměstnanců pro dané zasedání zvolí.

### *2. Ustavující schůze vyjednávacího výboru*

Poté, co vyjednávací výbor doručí tzv. ústředí, kterým je zaměstnavatel s působností na území Evropské unie, popř. řídicí zaměstnavatel skupiny („ústředí“), informaci o jmenovaných členech, je ústředí povinno svolat bez zbytečného odkladu ustavující schůzi vyjednávacího výboru. Na této schůzi si výbor zvolí předsedu. Teoreticky přichází v úvahu spojit program ustavující schůze s dalším jednáním mezi ústředím a vyjednávacím výborem (viz bod 3).

### *3. Jednání mezi ústředím a vyjednávacím výborem*

Následuje jednání mezi ústředím a vyjednávacím výborem, jehož cílem je buď ustavit ERZ, nebo vyjednat jiný postup pro nadnárodní informace a projednání. ERZ je přitom možné ustavit buď (i) společným ujednáním nebo (ii) podle zákona (tj. zákoníku práce).

V případě první alternativy bude nutné, aby mezi ústředím a vyjednávacím výborem byly dohodnuty veškeré konkrétní podmínky fungování nově vytvářené ERZ - jedná se např. o způsob ustavení a složení ERZ, počet jejích členů, místo, četnost a trvání jednání ERZ, úkoly, oprávnění a povinnosti ERZ a ústředí při společném jednání, způsob svolávání schůzí, financování apod. (viz blíže § 294 zákoníku práce). Toto řešení tedy předpokládá jisté jednání, nicméně umožňuje vytvořit ERZ, která bude odpovídat konkrétním potřebám daného zaměstnavatele, resp. skupiny.

Alternativně je možné zřídit ERZ podle zákona, což v podstatě znamená, že všechny výše uvedené parametry budou nastaveny přímo ze zákona ve smyslu § 296 a násl. zákoníku práce.

## Činnost ERZ

Jak je naznačeno výše, fungování konkrétní ERZ může být v celé šíři určeno dohodou mezi vyjednávacím výborem a ústředím. Pro případ, že se tak nestane a je zřizována ERZ podle zákona, zákoník práce stanoví pro činnost ERZ např. následující požadavky: Nejméně jednou za kalendářní rok je ústředí povinno na základě zprávy, kterou vypracuje, projednat s evropskou radou zaměstnanců různé stanovené záležitosti jako je kupř. ekonomická a finanční situace zaměstnavatele (skupiny), pravděpodobný vývoj činnosti, výroby, prodeje a zaměstnanosti, investice, podstatné změny organizace práce a technologie, významná opatření vůči zaměstnancům, zejm. hromadné propouštění apod. ERZ musí být dále neprodleně kontaktována v případě výjimečných okolností (zejm. zrušení, zánik nebo převod zaměstnavatele nebo jeho části, hromadné propouštění atd.), které mají podstatný vliv na zájmy zaměstnanců, a na její žádost s ní musejí být projednána potřebná opatření.

Tereza Kadlecová  
[WEINHOLD LEGAL](#)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)