

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

Další články:

- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)