



EVROPSKÁ RADA ZAMĚSTNANCŮ

ČMKOS

Tento materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2024, projektu ČMKOS s názvem Evropské rady zaměstnanců. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

Autorem textu je JUDr. Jan Horecký, Ph.D.

Obsah

Kde najdeme zákonnou úpravu?	1
Podmínky vzniku evropské rady zaměstnanců	4
K čemu slouží evropská rada zaměstnanců	7
Na co má evropská rada zaměstnanců nárok?	10
Informování a projednání	11
Jaké jsou základní podmínky založení evropské rady zaměstnanců?	13
Vyjednávací výbor	14
Evropská rada zaměstnanců ustavená podle zákona ...	16
Evropská rada ustavena ujednáním	17
Na co mám právo jako člen ERZ?	20
Musí být evropská rada zaměstnanců u každého zaměstnavatele?	23
Kdo může být členem evropské rady zaměstnanců?	26
Posiluje existence evropské rady zaměstnanců postavení odborových organizací?	28
Co když zaměstnavatel nespolupracuje?	30
Co vše lze sjednat v Dohodě?	34

Kde najdeme
zákonnou úpravu?

Evropská rada zaměstnanců, jak už plyne z jejího názvu, není zástupcem zaměstnanců, se kterým se lze běžně setkat u každého zaměstnavatele a v každém podniku. Podmínky ustanovení evropské rady zaměstnanců se v mnohém podmínkách ustavení jiných zástupců zaměstnanců (rady zaměstnanců, odborové organizace) podobají, ale v mnohém i odlišují od toho, jak a za jakých podmínek je lze zřídit, založit a konečně u zaměstnavatele nechat působit. Na rozdíl od odborové organizace spočívá důležitý předpoklad v nadnárodním charakteru uplatňování participativních práv zaměstnanců, tj. musí se jednat o nadnárodní projednávání a informování.

Jako zásadní odlišnost při zakládání evropských rad zaměstnanců a odborových organizací lze vnímat i zákonný požadavek na projevení minimálního zájmu, resp. minimální osobní působnosti. Složitou větou se dostáváme k ústřednímu početnímu pravidlu (podmínce), při jejímž splnění zákoník práce a nadnárodní předpisy zaměstnancům právo na vytvoření evropské rady zaměstnanců garantují.

Pravidla a podmínky pro vytváření a fungování evropských rad zaměstnanců obsahuje v českém právním řádu zákoník práce ([zákon č. 262/2006 Sb.](#)) v ustanoveních § 288 a následujících. Zákoník práce upravuje nejen základní předpoklady pro vytvoření evropské rady zaměstnanců, ale i samotné působení evropské rady zaměstnanců, čerpání práv zaměstnanců a konečně i podmínky činnosti jednotlivých členů.

Systematicky je evropská rada zaměstnanců zařazena v části dvanácté [zákoníku práce](#), která se zabývá obecně participativními právy zaměstnanců a jejich zástupců – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

První směrnice zavádějící evropskou radu zaměstnanců byla přijata v roce 1994. Jednalo se o Směrnici Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství, která byla změněna a aktualizována Směrnicí 2009/38/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství. Česká republika, podobně jako ostatní evropské státy, musela zákonnou úpravu evropských rad zaměstnanců přijmout do června 2011.

Z pohledu výslovného vymezení pramenů lze za základní označit a uvést:

- [Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zejména v části od ustanovení § 288](#)
Směrnice [2009/38/ES](#) o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (dále jako „směrnice“).

Pokud porovnáme znění směrnice se zněním českého zákoníku práce, najdeme mnoho shod. Přijetí směrnic předcházela rozsáhlá diskuse, stejně jako v současné době při debatování o dalších potřebných aktualizacích směrnice. V praxi je lze doporučit ke studiu i hledání argumentace pro činnost evropských rad zaměstnanců.

Podmínky vzniku evropské rady zaměstnanců

Evropská rada zaměstnanců představuje jednu z možností, jak mohou zaměstnanci uplatňovat právo na nadnárodní informace a projednání. Pro vznik zmíněného práva musí být splněny základní předpoklady dané zákoníkem práce a směrnicí.

Povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání se vztahuje

- a) na zaměstnavatele a skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států se sídlem nebo místem podnikání v České republice,
- b) na organizační složky zaměstnavatele s působností na území členských států umístěné v České republice,
- c) na reprezentanty zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států, kteří mají sídlo nebo místo podnikání v České republice, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

Současně musí být splněno základní pravidlo posuzující velikost zaměstnavatele. Zaměstnavatelem s působností na území členských států se rozumí zaměstnavatel, který má alespoň 1 000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve 2 členských státech po 150 zaměstnancích.

Skupinou zaměstnavatelů s působností na území členských států se rozumí více zaměstnavatelů spojených jedním řídicím zaměstnavatelem. Musí splňovat tyto požadavky:

- a) má v členských státech dohromady alespoň 1 000 zaměstnanců,
- b) alespoň 2 zaměstnavatelé ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států mají sídlo nebo místo podnikání nebo umístěnou organizační složku ve 2 různých členských státech a
- c) alespoň 1 zaměstnavatel ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jednom členském státě a jiný zaměstnavatel ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jiném členském státě.

K čemu slouží
evropská rada
zaměstnanců?

Evropská rada zaměstnanců patří k zákonem uznaným zástupcům zaměstnanců. Důvod existence evropské rady zaměstnanců spočívá v zajištění čerpání práva na informace a projednání s nadnárodním přesahem.

Evropská rada zaměstnanců je zástupcem zaměstnanců v rámci národního, ale předně nadnárodního sociálního dialogu, a je tak vyjádřením myšlenky evropského sociálního modelu fungování Evropské unie. Bílá kniha Komise o sociální politice z roku 1994 (COM (94) 333) popisovala „evropský sociální model“ v pojmech hodnot, které zahrnují demokracii a individuální práva, svobodné kolektivní vyjednávání, tržní ekonomiku, rovné příležitosti pro všechny a sociální ochranu a solidaritu. Model je založen na přesvědčení, že ekonomický pokrok a sociální pokrok jsou neoddělitelné: „Konkurenceschopnost a solidarita byly obě zohledněny při budování úspěšné Evropy pro budoucnost.“

Z praktického hlediska slouží evropská rada zaměstnanců především k čerpání práva na informace a projednání na nadnárodní úrovni. Nejedná se tedy o stejný rozsah participativních práv, která má např. odborová organizace. Na rozdíl od odborové organizace nepřísluší evropské radě zaměstnanců právo na výkon aktivní kontroly, právo spolurozhodovat o některých otázkách v podniku a konečně a předně ani právo ke kolektivnímu vyjednávání.

V očích národních a zejména podnikových zástupců zaměstnanců se může zdát existence evropské rady zaměstnanců zbytečná. Při pochopení jejího působení a možnostech, které skýtá, se však jedná o velmi podstatného zástupce zaměstnanců, který při vhodné spolupráci s odborovou organizací může být přínosem i pro podnikovou úroveň.

Představme si např. vyjednávání o pracovních podmínkách, která vedou odborové organizace v rámci kolektivního

vyjednávání v nadnárodních podnicích, resp. v podnicích, které působí i v jiných členských státech. Odborové organizace často upozorňují na nerovné pracovní podmínky, které se liší napříč jednotlivými zeměmi. Evropská rada zaměstnanců může fungovat jako velmi dobrý zprostředkovatel, resp. listonoš, prostřednictvím kterého odborová organizace působící na národní úrovni získá informace, jež jsou potřebné a důležité pro další vyjednávání a zaštiťování zaměstnanců (vzpomeňme např. mezinárodní reorganizaci).

Evropská rada zaměstnanců představuje současně celek, v rámci kterého se v jeden okamžik a na jednom místě sejdou zástupci všech dotčených podniků v rámci různých zemí. Jednání evropské rady zaměstnanců se tak stává středobodem vzájemného informování mezi zástupci zaměstnanců (např. jak se řeší dopady inflace a propad reálných mezd v konkrétním státě, či kolik se podařilo vyjednat v nárůstu mezd), což může být velmi podstatné pro jejich další činnosti a zvyšování kvality sociálního dialogu. V prostředí evropské rady zaměstnanců mohou zástupci zaměstnanců získat řadu důležitých a podnětných informací (např. objem předpokládaných investic; záměry reorganizace a přesouvání podniků v rámci jednotlivých členských států; změna zaměření činnosti; průměrná výše odměny zaměstnanců v jiném členském státě či rozdílný obsah kolektivních smluv a např. výše garantovaného volna apod.), stejně jako na nadnárodní úrovni řešit i národní a podnikové otázky. Jednání a zastupování zájmů zaměstnanců prostřednictvím evropské rady zaměstnanců se může dít často neformálně, v kuloárech. Získané informace lze následně v rámci sociálního dialogu použít např. s odkazem na v podniku přijatý etický kodex, který garantuje všem zaměstnancům spravedlivé a důstojné pracovní podmínky a pravidla rovného zacházení (společenský nátlak, jako nástroj vedení sociálního dialogu, jenž se opírá jak o získané informace, tak znění etického kodexu, může být při dosahování důstojných pracovních podmínek velmi nápomocen...

Na co má evropská rada
zaměstnanců nárok?

Evropská rada zaměstnanců se zřizuje za účelem čerpání práva na informace a projednání v souvislosti s poskytováním nadnárodních informací.

Přesné vymezení a definice nadnárodní povahy informací, které mají být poskytnuty, zákoník práce ani právní předpisy neobsahují. Nadnárodními informacemi a projednáním se rozumí informování a projednání, které se týká zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru (dále jen „členský stát“) jako celku nebo alespoň dvou zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů, které se nacházejí alespoň ve dvou členských státech. Při posouzení, zda jde o nadnárodní informace a projednání, se přihlíží také k rozsahu případných dopadů a úrovni řízení a zastoupení zaměstnanců.

Nadnárodní povaha určité otázky by měla být určena tím, že se zohlední jak rozsah jejích případných dopadů, tak úroveň vedení a zastoupení, které vyžaduje. Za tímto účelem se za nadnárodní považují otázky, které se týkají podniku nebo skupiny podniků jako celku nebo alespoň dvou členských států. Patří sem otázky, které bez ohledu na počet zúčastněných členských států mají význam pro evropské zaměstnance v souvislosti s rozsahem svých případných účinků nebo které se týkají převodu činností mezi členskými státy.

Informování a projednání

Vzhledem k poměrně vágnímu vymezení lze s ohledem na konkrétní praxi, podobně jako v případě sjednávání okruhu informační a projednací povinnosti zaměstnavatele v kolektivní smlouvě, sjednat v Dohodě (dohoda o založení a působení ERZ, viz příslušná kapitola) bližší konkretizaci – tj. o jaké informace, jaké povahy a na základě jakých určujících kritérií se má jednat.

Obecně lze vycházet z pravidel stanovených přímo zákonodárcem pro situace, kdy evropská rada zaměstnanců vzniká na základě zákona. V oblasti práva na informace a projednání má evropská rada zaměstnanců nejméně jednou za rok nárok na obdržení zprávy, kterou ji zaměstnavatel informuje o:

1. organizačním uspořádání zaměstnavatele a jeho ekonomické a finanční situaci,
2. pravděpodobném vývoji činnosti, výroby a prodeje,
3. záležitostech, které je povinen s evropskou radou zaměstnanců projednat, resp.

zaměstnavatel s evropskou radou zaměstnanců projedná

1. pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, investice a podstatné změny organizace práce a technologie,
2. zrušení nebo zánik zaměstnavatele, převod zaměstnavatele nebo části jeho činnosti, jeho důvody, podstatné důsledky a opatření vůči zaměstnancům,
3. hromadné propouštění, jeho důvody, počty, strukturu a podmínky pro určení zaměstnanců, s nimiž má být rozvázán pracovní poměr, a plnění, která mají zaměstnancům příslušet kromě plnění vyplývajících z právních předpisů.

Jaké jsou základní
podmínky založení
evropské rady
zaměstnanců?

Evropská rada zaměstnanců je jednou z cest k čerpání nadnárodních informací. Směrnice a zákoník práce nastiňují dvě možné cesty k založení (ustavení) evropské rady zaměstnanců.

Ustavení evropské rady zaměstnanců vždy souvisí s vůlí zaměstnanců (tj. projeví zájem, resp. nehodlají čerpat informace jiným způsobem). V návaznosti na rozhodnutí zaměstnanců je třeba zaměstnavateli doručit písemnou žádost, která se opírá o kvalifikovaný souhlas potřebného počtu zaměstnanců. V první řadě dojde k vytvoření tzv. vyjednávacího výboru, který slouží pro komunikaci se zaměstnavatelem za účelem vytvoření samotné evropské rady zaměstnanců.

Vyjednávací výbor

Vyjednávací výbor se ustavuje, aby za zaměstnance vyjednával s ústředím o ujednání o ustavení evropské rady zaměstnanců. Jednání o ustavení vyjednávacího výboru zahájí ústředí z vlastní iniciativy nebo na písemnou žádost alespoň 100 zaměstnanců alespoň ze 2 zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatelů umístěných nejméně ve 2 různých členských státech nebo na písemnou žádost jejich zástupců.

Složení vyjednávacího výboru podléhá zákonným kritériím. Členy vyjednávacího výboru jsou zaměstnanci zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů působících na území členských států. Zaměstnanci zaměstnavatele z území každého členského státu, v němž má zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů s působností na území členských států sídlo nebo umístění organizační složky, jsou zastoupeni jedním členem za každých započatých 10 % zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců ve všech členských státech dohromady.

Členy vyjednávacího výboru za zaměstnance v České republice jmenují zástupci zaměstnanců (typicky odborová organizace) na společném zasedání. Nejsou-li ustaveni nebo nepůsobí-li u některého zaměstnavatele zástupci zaměstnanců, zvolí si zaměstnanci tohoto zaměstnavatele zástupce, který se za ně účastní společného zasedání. Rozdělení hlasů na společném zasedání se určí poměrně podle počtu zaměstnanců, za které zástupce zaměstnanců jedná. Působí-li u zaměstnavatele více zástupců zaměstnanců, jednají za všechny zaměstnance zaměstnavatele společně, nedohodnou-li se mezi sebou jinak. Není-li nutné společné zasedání, postupuje se obdobně při jmenování nebo volbě člena vyjednávacího výboru.

Jednání výboru má svoje pravidla, podle kterých se postupuje. Zásadní však je, že má vyjednávací výbor oprávnění dospět k závěru, podle kterého se evropská rada zaměstnanců nakonec ustavovat nebude. Vyjednávací výbor se může usnést nejméně dvoutřetinovou většinou hlasů všech svých členů, že vyjednávání nebude zahájeno nebo že zahájené jednání bude ukončeno. Sepíše o tom zápis, který podepíší členové vyjednávacího výboru, kteří přijali takové usnesení. Stejnopis zápisu zašle výbor ústředí, které o této skutečnosti informuje zaměstnavatele a zaměstnance nebo jejich zástupce. Nová žádost k jednání vyjednávacího výboru může být podána nejdříve za 2 roky po tomto usnesení, pokud ústředí a vyjednávací výbor neujednají kratší dobu.

Činnost vyjednávacího výboru by měla směřovat k ustavení evropské rady zaměstnanců, resp. rozhodnutí o jejím ustavení a připravení základních materiálů.

Evropská rada zaměstnanců následně může vzniknout v důsledku ujednání, případně na základě zákona (povětšinou tam, kde zaměstnanci projeví vůli k ustavení evropské

rady zaměstnanců, ovšem zaměstnavatel aktivně k žádosti zaměstnanců nepřistupuje, nebo se nepodaří evropskou radu zaměstnanců založit v rozumném časovém horizontu ujednáním).

Evropská rada zaměstnanců ustavená podle zákona

Ke zřízení evropské rady ustavené podle zákona dochází předně tehdy, kdy selže sociální dialog a jednání vyjednávacího výboru o ustavení evropské rady zaměstnanců není z nějakého důvodu úspěšné.

Evropská rada zaměstnanců se podle zákoníku práce ustaví v případech, kdy

- to společně ujednají ústředí a vyjednávací výbor,
- ústředí odmítá zahájit jednání po dobu 6 měsíců od podání žádosti zaměstnanců, nebo
- do 3 let od podání žádosti zaměstnanců ústředí a vyjednávací výbor nedosáhly ujednání o postupu a vyjednávací výbor se neusnesl na skončení vyjednávání.

Evropskou radu zaměstnanců jmenují ze zaměstnanců zástupci zaměstnanců na společném zasedání. Nejsou-li ustaveni nebo nepůsobí-li u některého zaměstnavatele zástupci zaměstnanců, zvolí si zaměstnanci tohoto zaměstnavatele zástupce, který se za ně účastní společného zasedání. Působí-li u zaměstnavatele více zástupců zaměstnanců, zvolí si z nich zaměstnanci společného zástupce, který se za ně účastní společného zasedání. Rozdělení hlasů na společném zasedání se určí poměrně podle počtu zastupovaných zaměstnanců.

Zaměstnanci zaměstnavatele z území každého členského státu, v němž má zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů s působností na území členských států sídlo nebo umístění organizační složky, jsou zastoupeni jedním členem za každých započatých 10 % zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců ve všech členských státech dohromady.

Konkrétní výběr zástupce zaměstnanců, který bude členem evropské rady zaměstnanců, probíhá na základě volby. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost volby organizovat a ekonomicky i organizačně zajistit jejich průběh. Vždy je však vhodné v Dohodě (existuje-li) podmínky voleb zakotvit.

Zákonodárce reaguje i na chybějící dohodu a bližší ujednání. V zákoníku práce proto vymezuje několik důležitých bodů a postupů, které musí být v souvislosti s ustavením evropské rady zaměstnanců ze zákona reflektovány.

Důležité je např. vymezení funkčního období člena evropské rady zaměstnanců, či zahájení a průběh voleb. Funkční období evropské rady zaměstnanců ustavené ze zákona trvá 4 roky. Po uplynutí 4 let od ustavující schůze hlasuje evropská rada zaměstnanců, zda bude s ústředím vyjednávat, nebo zda se bude pokračovat v nastoleném režimu. Rozhodnutí přijímá rada dvoutřetinovou většinou všech jmenovaných členů.

Evropská rada ustavena ujednáním

Dohoda o ustavení evropské rady zaměstnanců patří k základním způsobům jejího zřízení. Význam Dohody roste obzvláště tehdy, kdy si zaměstnavatel a zástupci zaměstnanců v obsahu dohody přesněji vymezí vzájemná práva a povinnosti, resp. předně se specifikují povinnosti zaměstnavatele

např. k nesení nákladů spojených s činností evropské rady zaměstnanců, dále uvolňování zaměstnanců k činnosti jakožto členů evropské rady zaměstnanců, bližší vymezení obsahu práva na projednání i informování a konečně i porozumění charakteru nadnárodní informace apod.

Směrnice a zákoník práce pro Dohodu a ujednání o ustavení a fungování evropské rady zaměstnanců předvídá písemnou formu. Lpění a zachování formy pro všechna ujednání, která mají být ve prospěch zaměstnanců uplatňována, zvyšují potenciál efektivního fungování sociálního dialogu. Ujednání o evropské radě zaměstnanců musí být písemné a musí obsahovat zejména

- a) určení všech zaměstnavatelů, na které se vztahuje,
- b) způsob ustavení, složení, počet členů a délku funkčního období evropské rady zaměstnanců; přitom se přihlíží k zastoupení zaměstnanců podle jejich činnosti a pohlaví,
- c) místo, četnost a trvání jednání evropské rady zaměstnanců,
- d) úkoly, oprávnění a povinnosti evropské rady zaměstnanců, ústředí a zaměstnavatelů při výkonu práva zaměstnanců na informace a projednání, případně složení, podmínky jmenování, úkoly a jednací řád výboru,
- e) způsob svolávání schůzí,
- f) způsob financování nákladů na činnost evropské rady zaměstnanců,
- g) způsoby propojení s informováním zástupců zaměstnanců a projednáním s nimi podle vnitrostátní úpravy; tím nejsou dotčena ustanovení týkající se informování zaměstnanců a projednání s nimi podle § 279, 280 a 287,
- h) ustanovení o postupu při organizačních změnách,
- i) dobu účinnosti ujednání o evropské radě zaměstnanců,

ustanovení o možnosti výpovědi, o možnosti změn ujednání, včetně přechodných ustanovení, a postup při jednání o novém ujednání.

Při vytváření obsahu Dohody se lze inspirovat podpůrnými pravidly a zákonem předvídanými podmínkami fungování evropské rady zaměstnanců ustavené na základě zákona.

Na co mám právo
jako člen ERZ?

Evropská rada zaměstnanců, stejně jako její členové, resp. zvolení a vyslaní zaměstnanci, čerpají obdobná práva jako běžní zástupci zaměstnanců.

Nestanoví-li ujednání o evropské radě zaměstnanců nebo ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání nebo úprava členského státu, v němž má sídlo ústředí, výhodnější podmínky, použijí se pro účely kolektivního zastupování zaměstnanců obecná pravidla plynoucí z ustanovení § 276 a § 278 odst. 2 až 4, zákoníku práce.

Délka funkčního období členů evropské rady zaměstnanců závisí na způsobu, jakým byla evropská rada zaměstnanců ustavena. V případě Dohody musí být délka funkčního období ujednána. V případě ustavení na základě zákona se jedná o funkční období v délce 4 roky.

Činnost evropské rady zaměstnanců musí být ze strany zaměstnavatele podporována i fakticky a ekonomicky (obdobně, jako v případě odborových organizací dle ust. § 277 zákoníku práce). Zaměstnavatel s působností na území členských států je povinen vytvořit na svůj náklad podmínky pro ustavení a řádnou činnost vyjednávacího výboru a evropské rady zaměstnanců, zejména hradit náklady na organizování schůzí, tlumočení, cestovné a ubytování členů související s jejich řádnou činností, nezbytné školení a náklady na 1 odborníka, pokud není s ústředím dohodnuta úhrada dalších nákladů. V souvislosti s revizí směrnice by se v zákoně mělo objevit i právo na pokrytí nákladů spojených s vymáháním práva na nadnárodní informace a projednání soudní cestou. Vzhledem k tomu, že evropská rada zaměstnanců nemá vlastní rozpočet a finance (jedná se pouze o konzultační orgán, jehož činnost je hrazena zaměstnavatelem), je rovněž vhodné do Dohody sjednat povinnost zaměstnavatele ke krytí vzniklých nákladů

tak, aby nebylo fakticky z ekonomických důvodů omezeno právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání.

Stane-li se zaměstnanec členem vyjednávacího výboru, případně členem evropské rady zaměstnanců, jedná se podobně jako u odborového funkcionáře o omluvitelnou překážku v práci. V souladu s ustanovením § 203 odst. 2 písm. a bod 3. náleží zaměstnanci pro úkon v obecném zájmu pracovní volno s náhradou průměrného výdělku právě pro činnost ve vyjednávacím výboru nebo v rámci evropské rady zaměstnanců. Zaměstnavatel nemůže zaměstnance z důvodu jeho členství v evropské radě nijak diskriminovat, nebo s ním nerovně zacházet (např. tak, že by zaměstnanci nenáležel docházkový bonus, neboť by z pohledu zaměstnavatele reálně neměl z důvodů jednání evropské rady zaměstnanců odpracovánu celou stanovenou týdenní pracovní dobu).

Členové evropské rady zaměstnanců mohou na svou činnost čerpat překážku v práci – jedná se tedy o omluvenou nepřítomnost v práci. Zde jde o podobnost s činností odborových funkcionářů. Člen evropské rady zaměstnanců však není chráněn před samotným skončením pracovního poměru, tj. není třeba vyžadovat souhlas s jeho propuštěním. Z praktického hlediska se jeví jako ideální, pokud dochází k souběhu činností, a to jako zástupce zaměstnanců v podobě člena evropské rady zaměstnanců, tak z pozice funkcionáře, resp. orgánu odborové organizace, jež jedná u zaměstnavatele (na ty se pak vztahuje zákonná ochrana před skončením pracovního poměru v podobě předchozího souhlasu odborového orgánu).

Musí být evropská rada
zaměstnanců u každého
zaměstnavatele?

Právo na nadnárodní informace a projednání nezakládá povinnost vytvářet evropské rady zaměstnanců u všech zaměstnavatelů, kteří se dotýkají svojí činností nadnárodního trhu.

Směrnice, stejně jako zákoník práce, spojují vznik evropské rady zaměstnanců s rozhodnutím zaměstnanců. Jedná se tedy o projev jejich vůle a zřízení evropské rady zaměstnanců je ze strany zaměstnanců dobrovolné. Oproti tomu má zaměstnavatel povinnost k žádosti přihlídnout a zajistit podmínky pro vznik evropské rady zaměstnanců.

Povinnost zaměstnavatele se váže na podniky, které splňují směrnici a zákonem předvídané minimální kvantitativní předpoklady (tj. alespoň 1 000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve 2 členských státech po 150 zaměstnancích) a především podmínku nadnárodní povahy informace. Pokud zákonné podmínky splněny nejsou, není třeba evropskou radu zřizovat a zaměstnancům současně nenáleží směrnici a zákoníkem garantované právo.

Evropská rada zaměstnanců současně představuje jednu z možných cest, jak mohou zaměstnanci projednání a informování nadnárodní povahy čerpat.

Směrnice rovněž přímo předvídá, že se zástupci zaměstnanců mohou rozhodnout, že nepožádají o zřízení evropské rady zaměstnanců, nebo se zúčastněné strany mohou dohodnout na jiných postupech nadnárodního informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci. Zákoník práce taktéž zaměstnancům dává možnost rozhodnout se, zda chtějí nadnárodní informace a projednání vůbec čerpat, a pak i formu a cestu, jak má právo na projednání a informování probíhat. Právo zaměstnanců zaměstnavatelů s působností na

území členského státu na nadnárodní informace a projednání se uskutečňuje ujednaným postupem pro nadnárodní informace a projednání nebo prostřednictvím evropské rady zaměstnanců.

Zřízení evropské rady zaměstnanců tedy není ze strany zaměstnanců povinné.

Kdo může být členem
evropské rady
zaměstnanců?

Členem evropské rady zaměstnanců může být vždy jen zaměstnanec zaměstnavatele, u kterého evropská rada působí. Tím se liší fungování evropské rady zaměstnanců od fungování odborové organizace (zde se nevyžaduje souběh zaměstnání s odborovým členstvím). Evropskou radu zaměstnanců jmenují ze zaměstnanců zástupci zaměstnanců na společném zasedání.

Současně platí, že členem evropské rady zaměstnanců může být i zaměstnanec – odborář. Z praktického hlediska se dokonce jedná o velmi vhodné propojení. Zaměstnanec – odborář se jako člen evropské rady zaměstnanců dostává rychleji k potřebným informacím, které může využívat na národní i podnikové úrovni v rámci kolektivního vyjednávání. Nemusí se spoléhat na přenos informací. Současně dochází k snazšímu a zaměstnavatelem akceptovatelnějšímu postupu uvolňování zaměstnance z práce pro činnost zástupce zaměstnanců.

Posiluje existence
evropské rady
zaměstnanců postavení
odborových organizací?

Vztah odborové organizace a evropské rady zaměstnanců bývá v praxi vnímám negativně. Lze se setkat s řadou názorů, podle kterých působení evropské rady zaměstnanců oslabuje postavení odborové organizace a přináší i nevíтанou pluralitu zástupců zaměstnanců. Zmíněný názor však plyne z nepochopení a neznalosti funkce a oprávnění jednotlivých zástupců zaměstnanců.

Směrnice i zákoník práce předvídají rozdílné postavení i účel jejich činnosti. Odborové organizaci navíc náleží výlučné oprávnění k spolurozhodování a kolektivnímu vyjednávání, zatímco evropská rada zaměstnanců může pouze získávat informace nadnárodní povahy.

Vztah odborové organizace a evropské rady zaměstnanců má být na principu spolupráce a konečně klidně i již zmíněného personálního propojení. Informace získané na půdě evropské rady zaměstnanců mohou mít významný dopad pro stanovení cílů národního a podnikového kolektivního vyjednávání.

Postavení odborové organizace jako právnické osoby *sui generis*, s vlastním rozpočtem a konečně i profesionální strukturou, přináší pozitivní dopad na čerpání participativních práv. Lze se nejen snadněji u zaměstnavatele domáhat informací, ale lze tak jednodušeji činit i soudní cestou. Podmínky pro činnost členů v evropské radě zaměstnanců navíc mohou být pokryty ujednáními v kolektivní smlouvě, resp. odkazem na souběh činností (reálně pak jako odborář může zaměstnanec využít vyjednané benefity i pro činnost v rámci evropské rady zaměstnanců).

Co když zaměstnavatel
nespolupracuje?

Zaměstnavatel má povinnost spolupracovat s evropskou radou zaměstnanců, a jejími lokálními zástupci stejně, jako v případě jiných zástupců zaměstnanců. Musí s nimi vést dialog, zasílat informace a případně konzultovat a diskutovat všechny otázky, které s působením Evropské rady zaměstnanců souvisí.

V praxi se se však lze setkat se situací, kdy zaměstnavatel se zástupci zaměstnanců nekomunikuje, případně nereagují na výzvu ke svolání vyjednávacího výboru k založení Evropské rady zaměstnanců a nerespektují ani Evropskou radu zaměstnanců vzniklou následně podle podpůrných pravidel. Odmítají s ERZ komunikovat, poskytovat jí jakékoli informace a hradit náklady vzniklé s její existencí. Z pohledu právního řádu se jedná o porušení povinností zaměstnavatele. Připravovaná revize (2024) směrnice o nadnárodním právu na informace a konzultace zohledňuje negativní postoje zaměstnavatele. Podpora zástupců zaměstnanců představuje jeden ze základních bodů a nosných pilířů novelizačních snah. Zástupci zaměstnanců mají právo domáhat se plnění povinností zaměstnavatele soudní cestou. V revidované směrnici se dokonce objevuje přímo a výslovně uvedená povinnost zaměstnavatele a současně i právo zástupců zaměstnanců na přístup k soudu, a to i s ekonomickou podporou od zaměstnavatele (jinými slovy musí zaměstnavatel nést případné náklady spojené se soudní pří).

Nutno podotknout, že stávající právní úprava (zákoník práce) se specifickým postavením Evropské rady zaměstnanců v návaznosti na její oprávnění příliš dobře nenakládá. Na rozdíl od rady odborové organizace (právnícká osoba *sui generis*), resp. rady zaměstnanců, které zákoník práce v ustanovení § 276 odst. 8 výslovně postavení účastníka v občanském soudním řízení pro účely domáhání se plnění povinností zaměstnavatele přiznává,

pak ani zákoník práce, ani zákon o inspekci práce s Evropskou radou zaměstnanců přímo nepočítají. V aplikační praxi je proto velmi důležité, aby Evropská rada zaměstnanců jednala, existovala a fungovala v úzké spolupráci s odborovou organizací.

V každém případě je třeba zaměstnavatele upozornit, že se dopouští porušení povinností uložených mu zákonem. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání vzniká okamžikem, kdy zaměstnavatel začne splňovat kritéria zaměstnavatele s působností na území členských států Evropské unie (alespoň 1000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve dvou z nich po 150 zaměstnancích), resp. kdy dojde k ustavení Evropské rady zaměstnanců (jediným, nebo druhým způsobem).

Zástupcům zaměstnanců se rovněž nabízí možnost nahlásit jednání zaměstnavatele na příslušném inspektorátu práce. Nejedná se však o variantu, která by měla být využita jako první. Případná sankce, resp. kontrolní činnost inspektorátu práce vyvolané podnětem od zástupců zaměstnanců nikterak nepřispějí k ohřátí vztahů se zaměstnavatelem a kvalitě sociálního dialogu. Pokud už má být podnět k inspektorátu práce podán, je důležité vycházet ze spolupráce evropské rady zaměstnanců a odborové organizace, která u zaměstnavatele působí. Na rozdíl od odborové organizace, resp. konkrétních zaměstnanců, nemá v českém právním řádu Evropská rada zaměstnanců výslovně uvedené právo k podávání podnětů apod., přestože lze dovodit. Účelnější je úzká spolupráce s odborovou organizací, která jak právnická osoba *sui generis* může podnět podat. Ze zákona č. 251/2005 Sb., **o inspekci práce** pak vyplývá, že se zaměstnavatel dopustí porušení povinností, pokud neplní práva zaměstnanců a zástupců zaměstnanců na informování a projednání. Může mu být uložena finanční pokuta až do výše 2 milionů korun.

Evropská rada zaměstnanců se může rovněž prostřednictvím odborové organizace, případně rady zaměstnanců, obrátit se žalobou i na soud. Pokud zaměstnavatel neposkytuje nadnárodní informace, které jsou důležité i pro chod národního podniku, má právo k podání žaloby a soudní cestou se domáhat jednání zaměstnavatele odborová organizace.

Nutno zdůraznit, že Evropská rada zaměstnanců, na rozdíl od odborové organizace, nemá svoje vlastní finanční prostředky. Pokud z Dohody nevyplyvá nárok na úhradu ze strany zaměstnavatele, spolupráce s odborovou organizací získává na významu. S podáním žaloby se spojuje povinnost uhradit poplatek podle zákona č. 549/1991 Sb., **o soudních poplatcích**. Do roku 2011 bylo řízení ve věcech informování a projednání se zástupci zaměstnanců osvobozeno do soudních poplatků. V současné době tomu tak však není.

Co vše lze sjednat
v Dohodě?

V Dohodě o zřízení a fungování evropské rady zaměstnanců a čerpání nadnárodních informací by měly být specificky upraveny podmínky a pravidla funkčního sociálního dialogu. Sjednání kvalitního obsahu Dohody je předpokladem pro efektivní sociální dialog. Vyjednávací výbor by si proto měl důsledně a pečlivě vymezit základní oblasti, které jsou pro řádné fungování sociálního dialogu důležité.

Dohody, které upravují zřizování a fungování evropských rad zaměstnanců, musí obsahovat ustanovení týkající se jejich změny, vypovězení nebo nového sjednání v případě, kdy je to nezbytné, zejména mění-li se rozsah nebo struktura podniku či skupiny podniků.

Dohody musí stanovit způsoby propojení mezi vnitrostátní a nadnárodní úrovní informování zaměstnanců a projednání s nimi, které budou přizpůsobeny zvláštním podmínkám v podniku nebo skupině podniků. Tyto způsoby musí být vymezeny s ohledem na příslušné pravomoci a oblasti působnosti orgánů zastupujících zaměstnance, zejména pokud jde o předjímání změn a jejich řízení.

Celkově Dohoda představuje ideální nástroj pro sjednání a úprav podmínek činnosti evropské rady zaměstnanců.



Českomoravská konfederace odborových svazů

Politických vězňů 1419/11

Nové Město

110 00 Praha 1

Telefon: +420 739 505 444

E-mail: info@cmkos.cz

Datová schránka: n8r6kbd

IČO: 00675458

DIČ: CZ00675458

