



2009/38/EK

PŘEPRACOVANÁ SMĚRNICE O ERZ



Ezt a kiadványt az Európai Szakszervezeti Szövetség és a Szociális Fejlesztési Ügynökség (SDA) jelentette meg az "INFOPOINT" Információs és megfigyelési pont 2008-09 – projekt keretében, az Európai Bizottság támogatásával.

A Szociális Fejlesztési Ügynökség 2004-ben, az ESZSZ és a hozzá tartozó szervezetek kezdeményezésére jött létre olyan projektek támogatására, melyeknek célja az európai szociális dimenzió megerősítése a globalizált világban.

Email: sda-asbl@etuc.org • www.sda-asbl.org

Az SDA által irányított Infopoint-projekt ingyenes támogatást kíván nyújtani a társadalmi feleknek a 04030303 költségvetési tétel keretében, felmérve a közösségi ismeretek gyakorlati megvalósításának állását a munkavállalók tájékoztatási és konzultációs jogaira vonatkozóan.

A projektet az Európai Bizottság támogatja. Szerződésszám: VS/2008/0546–SI2.514134



Tato doporučení nenahrazují stávající pokyny nebo kontrolní

Nová směrnice o ERZ 2009/38/ES vstoupila v platnost 5. června 2009. Od tohoto data mají členské státy 2 roky na zavedení revidované směrnice o ERZ do svých vnitrostátních právních předpisů. Současné právní předpisy (v souladu se směrnicí z roku 1994) budou proto i nadále platné po celé zaváděcí období. Nová ustanovení vstoupí v platnost až po zavedení přepracované směrnice do vnitrostátních právních předpisů. Jinými slovy, zlepšení, která přinesla nová směrnice o ERZ, začnou přímo a automaticky platit od 6. června 2011.

Nová směrnice zavedla pro toto přechodné období některá zvláštní pravidla, která vyžadují zvláštní pozornost ze strany odborů a zástupců zaměstnanců. Jakékoli nové dohody nebo dohody založené na článku 6, formálně revidované/nově¹ projednané v zaváděcí době budou i nadále fungovat na základě právních závazků vyplývajících ze staré směrnice z roku 1994, a to i poté, co vstoupí v platnost nové předpisy.

Proto se doporučuje, mít se na pozoru při podpisu jakékoli dohody ERZ během

tohoto zaváděcího období. Z čistě právního hlediska je nejbezpečnější možnost neuzavírat ani neprojednávat žádné nové dohody do 6. června 2011. Samozřejmě proces jednání může vždy začít dříve. To, co je důležité, je datum podpisu.

Nicméně, nebude vždy možné ani žádoucí bránit podepsání nové nebo nově projednané dohody během tohoto období. V případech, kdy bude podpis dohody před 6. červnem 2011 jasně motivován, měli bychom se pokusit zajistit, aby byla dohoda formulována tak, aby se na ni plně vztahovala směrnice 2009/38/ES.

Kromě toho, pokud se jednání o nových nebo revidování starých dohod uskuteční během zaváděcího období, strany by měly použít ustanovení nové směrnice o ERZ jako pracovní podklad. Převážná většina zlepšených ustanovení byla dohodnuta evropskými sociálními partnery (EOK a BusinessEurope) a vzata v úvahu Evropskou komisí v jejím návrhu směrnice. Není proto žádný důvod dále odkládat jejich integraci do probíhajících jednání o dohodách ERZ nebo omezit jejich použití na stávající dohody ERZ.

Podpora odborů evropským radám zaměstnanců a jejich role při projednávání nebo revidování smluv

Odborové organizace hrají jasnou úlohu v podpoře a školení zástupců zaměstnanců v ERZ. Nová směrnice zdůrazňuje, že zvláštní vyjednávací výbory nebo ERZ účastníci se vyjednávacího procesu mohou mít poradce z řad zástupců odborů. Je nezbytně nutné, aby zapojení odborů bylo výslovně vyžadováno těmi, kteří jsou zapojeni do jednání nebo revidování dohod.

Nová směrnice lépe definuje práva na informování a projednávání

Dohody o ERZ slouží ke stanovení toho, jakým způsobem budou informováni a konzultováni zaměstnanci ve velkých společnostech. Mohou samozřejmě zahrnovat i osvědčené postupy, které jdou nad rámec minimálních standardů stanovených směrnicí o ERZ. Nemohou rozhodovat o právním výkladu pojmů “nadmárodní”, “informování” a “projednávání”. Nicméně důrazně doporučujeme, aby sjednané a revidované dohody ve svých textech zahrnuly definice uvedené v nové směrnici, neboť tak se zajistí srozumitelnost pro všechny zúčastněné strany.

- **“Informování”:** předávání údajů zaměstnavatelem zástupcům zaměstnanců, aby se mohli seznámit s projednávaným tématem a posoudit

je; informace musí být poskytovány v době, způsobem a s obsahem, které jsou vhodné k tomu, aby zástupci zaměstnanců mohli důkladně posoudit možný dopad projednávané záležitosti a případně se připravit na projednání s příslušným orgánem daného podniku nebo dané skupiny podniků působících na úrovni Společenství.

- **“Projednání”:** navázání dialogu a výměna názorů mezi zástupci zaměstnanců a ústředním vedením nebo jinou lépe odpovídající úrovní vedení, a to v době, způsobem a s obsahem, které umožní zástupcům zaměstnanců vyjádřit v přiměřené lhůtě a na základě poskytnutých informací stanovisko k navrženým opatřením, jež jsou předmětem projednání, které

může být zohledněno v rámci podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství, aniž je dotčena odpovědnost vedení. Konzultace se budou konat tak, aby se zástupci zaměstnanců mohli setkat s ústředním vedením podniku a získat odpovědi na všechna předložená stanoviska.

Nadnárodní otázky: Za nadnárodní se považují otázky, které se týkají podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství jako celku nebo alespoň dvou podniků či závodů podniku nebo skupiny podniků nacházejících se ve dvou členských státech. Sem patří otázky, které bez

ohledu na počet členských států, kterých se týkají, mají význam pro evropské zaměstnance, buď z hlediska jejich možného dopadu, nebo z důvodu převodů aktivity mezi členskými státy.

Podle bodu 12 nové směrnice (který je také uveden v preambuli směrnice z roku 1994), tyto otázky zahrnují rozhodnutí přijatá v jiném členském státě, než ve kterém jsou zaměstnání dotčení zaměstnanci, a podle bodu 16 zahrnují také otázky, které jsou bez ohledu na počet zúčastněných členských států důležité pro evropské pracovní síly z hlediska rozsahu jejich možného dopadu.

Výjimečné okolnosti

Na základě podpůrných pravidel a nových definic by dohody ERZ měly stanovit, že v případě mimořádných okolností a předpokládaných opatření, jež mohou významně ovlivnit zájmy zaměstnanců (zejména v případě přemístění firmy, ukončení činnosti závodu nebo celého podniku nebo při hromadném propouštění), má zvláštní vyjednávací výbor nebo, v případě, že není zřízen, evropská rada zaměstnanců právo se na vlastní žádost sejít s ústředním vedením podniku, za účelem projednání a informování (ve smyslu nových definic).

V případě setkání s vyjednávacím výborem mají právo se jej zúčastnit členové evropské rady zaměstnanců, kteří byli zvoleni nebo jmenováni v závodech nebo společnostech, kterých se přímo týkají dané okolnosti, nebo předpokládaná opatření.

Informační schůzka by se měla konat co nejdříve na základě písemné zprávy vypracované ústředním vedením.

Poskytnuté informace musí umožnit zástupcům zaměstnanců důkladně posoudit zamýšlená opatření. Během tohoto setkání se zástupci zaměstnanců a vedení dohodnou na projednávacím procesu (výběr data, úloha odborníků pomáhajících zástupcům zaměstnanců při přípravě jejich stanovisek).

Na základě dohodnutého harmonogramu by měla být zorganizována konzultační schůzka, která umožní zástupcům zaměstnanců projevit svá stanoviska a zapojit se do diskusí s vedením. Po konzultační schůzce by mělo být svoláno další zasedání, které umožní vedení reagovat na stanoviska ERZ.

UPOZORNĚNÍ Někteří zaměstnavatelé se mohou snažit začlenit do dohody omezený čas pro projednávání. To je nepřijatelné. Informační a projednávací procesy by se měly rozhodovat případ od případu, v závislosti na rozsahu předpokládaných opatření. Je také důležité, aby projednávání nebylo posuzováno jako překážka pro rozhodovací proces, ale jako příspěvek k efektivnějšímu rozhodování podniku. Nová směrnice to jasně stanovuje.

Právo na školení

Nové dohody by měly jasně stanovit pravidla pro vzdělávání členů ERZ (a zvláštních vyjednávacích výborů v případě, že by došlo po zásadní změně ve struktuře k novému vyjednávání). Nová směrnice o ERZ dává členům ERZ právo na školení a na uvolnění z práce k tomuto účelu. Vedení by mělo hradit jak toto školení, tak i další související náklady. Zástupci zaměstnanců by měli moci stanovit obsah školení, vybrat školitele a rozhodnout, jak se bude školení organizovat (individuálně, na národní úrovni nebo na úrovni ERZ).

Povinnost informovat zaměstnance a další zástupce zaměstnanců

Každý člen ERZ má povinnost předávat na národní úrovni informace dál. Proto musí vedení poskytnout každému členovi vhodné komunikační prostředky s příslušnými vnitrostátními strukturami zastupování zaměstnanců. Pokud tyto struktury chybí, musí být členům ERZ umožněn pravidelný přístup do závodů podniku, což zahrnuje i možnost kontaktovat elektronicky zaměstnance, které zastupují. Tato možnost musí být k dispozici, tam kde existuje.

Koordinace národních a evropských procesů informování a projednávání

Dohoda o zřízení ERZ by měla zajistit řádnou koordinaci národních a evropských postupů informování a projednávání. Přesněji řečeno, je třeba vzít na vědomí, že nová směrnice o ERZ stanoví, že proces informování na evropské úrovni by měl předcházet nebo alespoň začít ve stejné době, jako proces vnitrostátní, k zajištění jejich účinnosti.

Klauzule o přizpůsobení

Klauzule o přizpůsobení uvedená v článku 13 směrnice 2009/38/ES o ERZ začne platit ihned, jakmile nabudou účinnosti vnitrostátní právní předpisy, a bude platná pro všechny dohody, včetně dohod podle článku 13 směrnice z roku 1994 a dohod podle článku 6, které jsou revidované nebo podepsané v zaváděcím období. Tato klauzule umožní znovu projednat tyto dohody za podmínek nové směrnice, ale to platí pouze tehdy, pokud tyto dohody nebudou již obsahovat ustanovení o změně struktury nebo v případě konfliktu mezi ustanoveními.

UPOZORNĚNÍ Zaměstnavatelé by se mohli pokusit při novém jednání o dohodách podle článku 13 nebo článku 6 nebo při vyjednávání nových dohod zahrnout ustanovení o změnách struktury, aby natrvalo odstranili možnost opětovného jednání o těchto dohodách podle podmínek nové směrnice. To je nepřijatelné a musí tomu být zabráněno přidáním klauzule o přizpůsobení ve znění podle nové směrnice.

