

Nové pravidlá pre európske zamestnanecké rady

Prehľad o smernici 2009/38/ES



Sociálna Európa



Európska komisia

Na čo slúžia európske zamestnanecké rady?

Európske zamestnanecké rady (EZR) sú orgány, ktoré zastupujú európskych zamestnancov danej spoločnosti. Prostredníctvom nich vedenie informuje pracovníkov a konzultuje s nimi na nadnárodnej úrovni o pokroku podniku a o všetkých významných rozhodnutiach, ktoré by mohli mať na nich vplyv.

Smernicou 94/45/ES sa zaviedlo právo na zriadenie EZR pre podniky alebo skupiny podnikov, ktoré zamestnávajú aspoň 1 000 zamestnancov v Európskej únii a ostatných krajinách Európskeho hospodárskeho priestoru (Island, Lichtenštajnsko a Nórsko) a zároveň aspoň po 150 zamestnancov v dvoch členských štátoch. Približne 970 EZR zastupuje viac ako 15 miliónov zamestnancov, podporuje sociálny dialóg a predvídanie zmien v nadnárodných spoločnostiach.

Čoraz viac efektívnejšie EZR

Právny rámec v prípade EZR sa datuje do roku 1994, musel sa prispôbiť vývoju v legislatívnom, hospodárskom a spoločenskom kontexte a byť objasnený. Po prerokovaní s európskymi sociálnymi partnermi a vykonaní hodnotenia vplyvu predložila Komisia v roku 2008 návrh na prepracovanie smernice. Táto nová smernica bola prijatá v roku 2009 Európskym parlamentom a Radou s určitými zmenami, ktoré navrhli prevažne európski sociálni partneri.

Prepracovaná smernica 2009/38/ES, stavajúc na výsledkoch súčasného právneho rámca, sa zameriava predovšetkým na zabezpečenie efektívnosti nadnárodných práv zamestnancov na informácie a porady, podporu pre vytvorenie EZR a zaistenie právnej istoty ich zriadenia a prevádzky.

Zriaďovanie európskych zamestnaneckých rád

Nové pravidlá v smernici 2009/38/ES

Poskytovanie potrebných informácií: Ústredné a miestne vedenia sú zodpovedné za poskytovanie informácií, umožniac otvorenie rokovaní s cieľom zriadiť novú EZR.

Zriadenie osobitného vyjednávacieho orgánu (OVO): OVO, ktorý zastupuje zamestnancov v rokovaniach, ktorých cieľom je uzatvorenie dohody o EZR, sa skladá z jedného zástupcu na 10 % podiel zamestnancov v členskom štáte. Má právo zísť sa samostatne pred a po každom stretnutí s ústredným vedením.

Úloha sociálnych partnerov: Príslušný európsky odborový zväz a zamestnanecké organizácie majú byť informovaní o začiatku rokovaní, aby im bolo umožnené monitorovať zriadenie nových EZR a podporiť osvedčené postupy (pozri kontaktné miesta). Odborové zväzy sú taktiež medzi odborníkmi, ktorých môže OVO vyzvať k pomoci pri rokovaniach.

Obsah dohody: Dohoda o EZR by mala zväziť potrebu vyváženého zastúpenia zamestnancov v EZR a poskytnúť plán na jeho prispôbenie.

Záložné pravidlá: Doplnkové požiadavky, ktoré sa uplatňujú pri absencii dohody, vytvárajú rozdiel medzi oblasťami, kde sa vyžadujú informácie a tými, ktoré sú určené na porady a poskytujú možnosť získania odpovede na všetky vyjadrené stanoviská a dôvody tejto odpovede. Aby mohol zvolený výbor vykonávať dôležitejšiu funkciu, maximálny počet jeho členov je stanovený na päť a musia sa dodržať podmienky umožňujúce mu pravidelne realizovať svoje činnosti.

Činnosť európskych zamestnaneckých rád

Nový rámec smernice 2009/38/ES

Všeobecný princíp: Plán pre informovanie a porady pre zamestnancov sa definuje a uplatní takým spôsobom, aby sa zabezpečila jeho efektívnosť, a aby mohla spoločnosť efektívne prijímať rozhodnutia.

Nadnárodná kompetencia EZR: Záležitosti spadajú do kompetencie EZR, ak sú nadnárodnej povahy. Záležitosti sa považujú za nadnárodné vtedy, keď sa týkajú podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva ako celku alebo aspoň dvoch podnikov alebo závodov podniku alebo skupiny nachádzajúcich sa v dvoch rôznych členských štátoch. Prvkami, ktoré sa môžu brať do úvahy pri stanovení, či sa jedná o „nadnárodnú“ záležitosť, sú počet daných členských štátov, úroveň príslušného vedenia alebo význam záležitostí pre európskych zamestnancov vzhľadom na rozsah ich možného vplyvu.

Prepojenie na národné orgány: Informácie a porady EZR majú byť prepojené na informácie a porady národných orgánov zastupujúcich zamestnancov. Plány na dodržanie tohto cieľa stanoví dohoda. Ak sa tak nestane, v prípade reorganizácie sa musia zabezpečiť porady na európskej ako aj národnej úrovni.

Úloha a kapacita zástupcov zamestnancov

Kolektívne zastupovanie: Členovia EZR musia mať prostriedky požadované na uplatnenie práv vyplývajúcich zo smernice na kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov. Musia informovať zamestnancov o obsahu a výsledku konania v oblasti informovania a porady uskutočnených v EZR.

Odborná príprava: Zástupcom zamestnancov sa poskytne odborná príprava bez toho, aby to malo vplyv na ich mzdu.

Koncept informovania a porady

„**Informovanie**“ znamená prenos údajov zamestnávateľom na zástupcov zamestnancov s cieľom umožniť im oboznámiť sa s podstatou problému a preskúmať ho; informácie sa poskytnú v takom čase, spôsobe a obsahu, ktoré umožnia zástupcom zamestnancov vykonať hĺbkové hodnotenie možného vplyvu a, podľa potreby, pripraviť sa na porady s príslušným orgánom podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupinou podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.

„**Porada**“ znamená zriadenie dialógu a výmeny názorov medzi zástupcami zamestnancov a centrálnym vedením alebo každou vhodnejšou úrovňou vedenia, v takom čase, spôsobe a obsahu, ktoré umožnia zástupcom zamestnancov vyjadriť stanovisko na základe poskytnutých informácií o navrhovaných opatreniach, ktorých sa porada týka, bez toho, aby boli dotknuté zodpovednosti vedenia a v primeranom čase, ktoré je možné zohľadniť v podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo v skupine podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.

Ustanovenie o prispôbení

Ak sa štruktúra podniku alebo skupiny podnikov výrazne zmení, napríklad v dôsledku akvizície, EZR je potrebné prispôbiť. Toto prispôbenie sa vykoná v súlade s ustanoveniami uplatniteľných dohôd, alebo v ich neprítomnosti, a ak to zamestnanci požadujú, v súlade s rokovacím konaním o novej dohode, do ktorej budú združení členovia existujúcej EZR. Tieto EZR budú funkčné, s možnými úpravami, pokiaľ sa nedosiahne nová dohoda. Toto ustanovenie (článok 13 smernice 2009/38/ES) sa vzťahuje na všetky situácie.

Harmonogram

Smernicu 2009/38/ES transponujú členské štáty do 6. júna 2011. V tento dátum sa súčasná smernica 94/45/ES (zmenená a doplnená smernicami 97/74/ES a 2006/109/ES) ruší a nahrádza smernicou 2009/38/ES.

Národné vykonávacie opatrenia pre zrušené smernice sa však zachovávajú do 6. júna 2011 na pokrytie prípadov, kedy sa nové povinnosti, vyplývajúce zo smernice 2009/38/ES, neuplatňujú.

Dohody o európskych zamestnaneckých radách, podpísané alebo preskúmané v období medzi júnom 2009 a júnom 2011

Smernica 2009/38/ES poskytuje časový harmonogram dvoch rokov: spoločnosti, v ktorých sa uzatvorili dohody o zriadení nových EZR v čase od 5. júna 2009 do 5. júna 2011, alebo v ktorých sú v tomto časovom období súčasné dohody predmetom revízie, nie sú novými povinnosťami, ktoré zaviedla smernica 2009/38/ES, viazané.

Nový rámec od júna 2011

EZR sa majú od 6. júna 2011 zriaďovať a prevádzkovať v členských štátoch v rámci prepracovanej smernice 2009/38/ES prostredníctvom jej vykonávacích ustanovení.

Rokovanie na úrovni spoločnosti

Spúšťačom procesu vytvorenia novej EZR je žiadosť 100 zamestnancov z dvoch krajín alebo iniciatíva zamestnávateľa. Zloženie a činnosť každej EZR prispôsobuje konkrétnej situácii spoločnosti dohoda medzi vedením a zástupcami pracovníkov jednotlivých zahrnutých krajín. Doplnkové požiadavky sa uplatnia len v prípade absencie tejto dohody.

Priorita stanovená pre vzorec rokovania v rámci spoločností na ich zriadenie a prevádzku bola ústredná pre úspech EZR od ich začiatku. Tento mechanizmus zostáva nezmenený.

Kontinuita

V novej smernici nie je žiadna povinnosť opätovne prerokovávať dohody, ktorými sa zriaďujú EZR. Okrem toho už prvá smernica dala podnet k skoršiemu zriadeniu EZR ešte pred právnymi požiadavkami. Tie spoločnosti, ktoré už mali v čase, kedy smernica prvýkrát nadobudla účinnosť v roku 1996, vytvorené dohody zabezpečujúce nadnárodné informovanie a poradu so všetkými zamestnancami, nepodliehajú povinnostiam vyplývajúcim z novej smernice. To isté sa vzťahuje na rozšírenie smernice o Veľkú Britániu v roku 1999. Kontinuitu týchto dohôd zabezpečuje smernica 2009/38/ES.

Ďalšie informácie

Text smernice Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o postupe pre podniky s významom na úrovni Spoločenstva a skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28) a ďalšie informácie je možné nájsť na webovej stránke Európskej komisie pre pracovné právo (http://ec.europa.eu/labour_law).

Podpora a financovanie

Európska únia vynakladá úsilie na podporu zvýšenia informovanosti a podporu osvedčených postupov v súvislosti so sociálnymi partnermi, najmä financovaním projektov zameraných na výmenu postupov prostredníctvom osobitnej rozpočtovej položky (04.03.03.03 – Informovanie, porady a účasť zástupcov podnikov), na ktorú bola pre rok 2011 pridelená čiastka 7,5 milióna EUR.

Kontaktné miesta

Európska komisia: Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a inklúziu,
Pracovné právo, B-1049 Brusel,
email: EMPL-LABOUR-LAW@ec.europa.eu

Európska konfederácia odborových zväzov, Európske zamestnanecké rady, 5 boulevard Roi Albert II, B-1210 Brusel, email: ewc@etuc.org

Organizácia BusinessEurope, sociálne záležitosti, Európska zamestnanecká rada, 168 avenue de Cortenbergh, B-1000 Brusel, email: ewc@businesseurope.eu



■ Úrad pre publikácie

Fotografia na obálke © *Belga Pictures*

© Európska únia, 2011 –
Pre akékoľvek použitie alebo reprodukciu fotografií, na ktoré sa nevzťahujú autorské práva Európskej únie, je potrebné získať povolenie priamo od držiteľa/držiteľov autorských práv.

Printed in Luxembourg