

Lekcia č. 4



**GROWTH THROUGH
TRANSFORMATIONAL CHANGES**
in the industrial sector influenced by the EU Green Deal and digitalization and
oactive participation of workers in restructuring the changing working environment

Právo na informovanosť, konzultácie a účasť zamestnancov na rozhodovaní



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author (s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Dobrý deň, dnes sa zameriame na základné práva zamestnancov týkajúce sa prístupu k informáciám, konzultáciám, ako aj práva na účasť (participáciu) pri rozhodovaní v podnikoch – pod názvom právo zamestnancov na účasť.

Je potrebné poznamenať, že v prípade informovania a konzultácií hovoríme o rovnakých normách pre zamestnancov v celej Európskej únii. Toto právo je obsiahnuté v smerniciach, ktoré prijali všetky členské štáty. V prípade práva na účasť však majú členské štáty Európskej únie slobodu prijímať rozhodnutia a udeliť určité oprávnenia.

Ale, poďme od začiatku.

Zákonodarstvo Európskej únie poskytuje pracovníkom právo na informácie, konzultácie a účasť (participáciu), čím sa zavádzajú mechanizmy sociálneho dialógu na predchádzanie kolektívnym pracovným sporom. Tieto spory sa môžu napríklad týkať výšky plátov, pracovných podmienok, kolektívnych prepúšťaní alebo iných prípadov reštrukturalizácie.

Smernica 2002/14/ES o vytvorení všeobecného rámca na informovanie a konzultácie s pracovníkmi v **Európskom spoločenstve**¹ definuje „**informovanie**“ ako „oznamovanie údajov zamestnávateľom zástupcom pracovníkov, aby im umožnil oboznámiť sa s určitými otázkami“ (Článok 2(f)). „**Konzultácie**“ sa definujú ako „výmena názorov a nadviazanie dialógu medzi zástupcami pracovníkov a zamestnávateľom“ (článok 2(g)). Táto smernica zavádza povinnosť informovať a konzultovať zástupcov zamestnancov v podniku a vytvára právny základ na zriadenie **zamestnaneckej rady (works council)**. Tieto ustanovenia sa vzťahujú na podniky, ktoré zamestnávajú aspoň 50 zamestnancov v ktorejkoľvek členskej krajine. Smernica ponecháva členským štátom flexibilitu pri praktických usporiadaniach, ktoré môžu byť vytvorené v spolupráci so sociálnymi partnermi. Tieto usporiadania však musia byť v súlade s princípmi vyjadrenými v čl. 1. 1. Konkrétne: „(3.) Pri definovaní alebo vykonávaní praktických usporiadaní na informovanie a konzultácie budú zamestnávateľ a zástupcovia pracovníkov konať v duchu spolupráce a s riadnym rešpektom voči vzájomným právam a povinnostiam, pričom zohľadnia tak záujmy podniku alebo závodu, ako aj záujmy zamestnancov“.

Postupy informovania a konzultácií zahŕňajú:

- informácie o nedávnom a pravdepodobnom vývoji podnikania a ekonomickej situácii podniku alebo závodu;
- informácie a konzultácie o stave, štruktúre a možnom vývoji zamestnanosti v podniku alebo závode a o všetkých plánovaných preventívnych opatreniach, najmä v prípade ohrozenia zamestnanosti;
- informovanie a konzultácie o rozhodnutiach, ktoré môžu viesť k významným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných vzťahoch.

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Právo na informácie a konzultácie majú aj zamestnanci nadnárodných podnikov, ktoré pôsobia v Európskej únii. Smernica 94/45/ES o zriadení Európskej zamestnaneckej rady alebo postupoch informovania a porady s pracovníkmi v spoločnostiach alebo skupinách spoločností pôsobiacich v Spoločenstve² a následná aktualizácia Smernice 2009/38/ES³ vytvorila základ pre zriadenie **Európskej zamestnaneckej rady (EZR)**. Ide o trvalé orgány zastupujúce zamestnancov, ktoré uľahčujú procesy informovania a konzultácií.

Hlavným motívom vytvorenia takéhoto mechanizmu bola potreba umožniť pracovníkom vyjadriť sa k vývojovým procesom globalizácie firiem, ako aj potreba väčšej integrácie v rámci Európskej únie, vrátane aspektu sociálneho dialógu. S väčšou internacionalizáciou podnikov je potrebná primeraná úroveň sociálneho dialógu s rozhodovacími orgánmi, aby sa vyrovnali pozície pracovníkov a zamestnávateľov. Európske zamestnanecké rady zaviedli novú európsku úroveň priemyselných vzťahov. EZR môže byť zriadená v nadnárodných podnikoch so sídlom aspoň v dvoch členských štátoch. Takéto podniky by mali spĺňať tieto kritériá:

- zamestnať najmenej 1 000 pracovníkov v členských štátoch
- zamestnávať najmenej 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov

Smernica 94/45/ES bola po 15 rokoch platnosti zmenená a doplnená. Nová smernica 2009/38/ES (zmenená a doplnená) posilnila úlohu a práva EZR v mnohých oblastiach, predovšetkým:

- posilnili a jasnejšie vymedzili práva EZR na informácie a konzultácie,
- jasnejšie rozlišuje medzi informovaním a konzultáciami v rámci EZR a procesmi vykonávanými vnútroštátnymi orgánmi, čím sa zavádza nová definícia „nadnárodných záležitostí“, za ktoré je zodpovedný EZR;
- posilnená úloha odborových zväzov,
- zároveň oprávnil členov EZR zúčastniť sa na školení bez straty mzdy z dôvodu absencie v práci.

Európsky parlament v roku 2023 prijal na vlastnú iniciatívu legislatívnu rezolúciu, v ktorej vyzval Komisiu, aby posilnila úlohu a kapacity EZR. Hlavné zmeny, ktoré navrhla Komisia, sa týkajú nasledujúcich otázok:

A. Pridelenie rovnakých práv zamestnancom nadnárodných spoločností, ktoré pôsobia v Európskom hospodárskom priestore, aby mohli podávať žiadosti o založenie novej EZR, čo znamená, že výnimky predpokladané súčasnou smernicou budú eliminované, čím sa umožní, aby viac ako 5 miliónov zamestnancov v 320 nadnárodných podnikoch so zmluvami uzavretými pred platnosťou smernice podalo žiadosť o založenie EZR.

B. Ďalej – vysvetlenie definície nadnárodných otázok: zabezpečenie, aby EZR vykonávali komplementárne aktivity a aby sa neprekrývali s prácou národných informačných a poradenských orgánov. Jasná definícia je kľúčová pre určenie, kedy by mali byť EZR konzultované a informované.

2 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31994L0045>

3 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32009L0038>

C. Ďalšou otázkou je zabezpečenie, aby sa zamestnanci v nadnárodných podnikoch konzultovali o otázkach, ktoré sa ich týkajú, včas a významným spôsobom.

D. Zabezpečenie, aby EZR mali potrebnú kapacitu na vykonávanie svojej práce: Dohody/zmluvy týkajúce sa EZR musia definovať, aké finančné prostriedky a materiálne zdroje sú vyčlenené, napríklad na náklady spojené s angažovaním odborníkov, právne náklady a školenia.»

E. Podstatná zmena sa bude týkať aj posilnenia rodovej rovnosti v Európskych zamestnanec-kých radách.

F. Posledná otázka sa týka zlepšenia prístupu k právnym prostriedkom.

Európsky parlament a členské štáty budú diskutovať o návrhu Komisie na zmenu Smernice o európskych zamestnaneckých radách. Po schválení budú mať členské štáty jeden rok na to, aby začlenili smernicu do národnej legislatívy. Nové ustanovenia nadobudnú účinnosť o dva roky neskôr. Počas tohto dvojročného obdobia budú strany môcť prispôbiť svoje Zmluvy o EZR zmeneným požiadavkám.

Zamestnanci môžu tiež podniknúť kroky vo forme **účasti zamestnancov**, ktorá zahŕňa väčšie zapojenie a zodpovednosť zamestnancov. Účasť zamestnancov môže byť priamou – vtedy zahŕňa priame vyjednávacie praktiky, zvyčajne individuálne, medzi zamestnancami a zamestnávatelom. Taktiež existuje účasť s prostredníctvom demokraticky zvolených zástupcov zamestnancov. V krajinách Európskej únie sa zamestnanci zvyčajne stretávajú s nasledujúcimi formami zastupovania:

- Odborová organizácia (môže existovať viacero odborových organizácií na danom pracovisku)
- *Ad hoc* predstavenstvá - určené na iniciovanie dialógu, ktorý má za cieľ riešiť otázky, ktoré sú v danom okamihu dôležité. Zvyčajne sa zakladajú namiesto odborov, ak uvedené ešte nebolo založená v danom podniku.
- Zastupovanie zamestnancov na úrovni správnych alebo dozorných rád v podnikoch (BLER) - to je to, na čo by som sa v väčšej miere zameral. Vo väčšine krajín Európskej únie majú zamestnanci právo voliť svojich zástupcov do orgánov správy (dozorná rada, správna rada) v vybraných podnikoch (najčastejšie v štátnych podnikoch alebo iných relatívne veľkých podnikoch alebo v verejnom sektore).

Zastupovanie zamestnancov na úrovni správnej rady je mechanizmom zapojenia zamestnancov a dôležitým prvkom priemyselnej demokracie. Podľa Aline Conchon (2011) sa zastupovanie zamestnancov v správnych a dozorných radách „vzťahuje na situáciu, keď zamestnanci volia alebo menujú svojich zástupcov do orgánov správy podniku“. Zvolený (alebo menovaný/stanovený) zástupca zamestnancov má rovnaké povinnosti ako ostatní členovia orgánu správy spoločnosti a zároveň zastupuje záujmy zamestnancov (Munkholm, 2018).

Na rozdiel od práva na informovanie a konzultácie členské štáty podľa vlastného uváženia prijímajú predpisy týkajúce sa účasti zamestnancov na riadení, čo znamená, že neexistuje právny rámec, ktorý by umožňoval vytváranie osobitných, konkrétnych štandardov v tejto oblasti v jednotlivých krajinách. V dôsledku toho existuje veľký výber riešení prijatých v tejto oblasti v krajinách EÚ. Tento mechanizmus funguje v 19 z 31 krajín Európskeho hospodárskeho priestoru, pričom v 14 krajinách sú v platnosti predpisy, ktorými sa reguluje široké spektrum otázok, a v piatich krajinách predpisy, ktoré sa týkajú iba práva účasti. Každá krajina vyvinula osobitný systém a zastupovanie na úrovni riadenia je vždy súčasťou širšieho kontextu národného systému pracovných vzťahov (pre viac podrobností o rozdieloch na národnej úrovni pozri Conchon, 2011 a Munkholm, 2018).

Európska legislatíva chráni právo na informácie, konzultácie a účasť aj v prípade reštrukturalizácie nadnárodných spoločností (Owczarek, 2021). Napríklad, Smernica 2001/86/ES – ktorá dopĺňa Štatút európskej spoločnosti – predpokladá zapojenie zamestnancov do rozhodovania v európskych spoločnostiach prostredníctvom informovania a konzultácií zamestnancov. Dokonca chráni zastupovanie zamestnancov na úrovni rady, keď také zastupovanie už existuje v niektorej z podnikov zapojených do procesu zakladania európskeho podniku. Okrem toho Smernica 2005/56/ES o cezhraničných zlúčeníach obsahuje ustanovenia, ktoré zabezpečujú, že mechanizmy informovania, konzultácií a účasti v podnikoch, ktoré sa zlúčia, udržiavajú sa na úrovni, ktorá nemôže byť nižšia než úroveň, ktorá existovala pred zlúčením. Táto práca zamestnancov je opätovne uvedená v nasledujúcej Smernici EÚ 2017/1132/EZ, ktorá sa týka určitých aspektov obchodného práva. Okrem toho Smernicou 2019/2121, ktorá mení a dopĺňa Smernicu (EÚ) 2017/1132, pokiaľ ide o cezhraničné transformácie, zlúčenia a oddelenia, bol rozšírený rozsah regulovaného reštrukturalizovania tak, aby okrem zlúčenia zahŕňal aj oddelenia a transformácie nadnárodných korporácií.

Právne akty EÚ o informovaní a konzultáciách (a súvisiacich otázkach)

Smernica Rady 94/45/ES zo dňa 22. septembra 1994 o založení Európskej zamestnaneckej rady alebo o procedúrach informovania a konzultácií zamestnancov v podnikoch alebo skupinách podnikov v rámci Spoločenstva <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>

Smernica Rady 2001/86/ES zo dňa 8. októbra 2001 o doplnení Štatútu európskej spoločnosti, pokiaľ ide o účasť zamestnancov. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086>

Smernica 2002/14/ES Európskeho parlamentu a Rady zo dňa 11. marca 2002 o ustanovení všeobecného rámca na informovanie a konzultácie zamestnancov v Európskej komunite – Spoločná deklarácia Európskeho parlamentu, Rady a Komisie o spôsobe zastupovania zamestnancov. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Smernica 2005/56/ES Európskeho parlamentu a Rady zo dňa 26. októbra 2005 o cezhraničných zlúčeníach spoločností s ručením obmedzeným <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056>

Smernica 2009/38/ES Európskeho parlamentu a Rady zo dňa 6. mája 2009 o založení Európskej zamestnaneckej rady alebo o procedúrach informovania a konzultácií zamestnancov v podnikoch alebo skupinách podnikov na úrovni Spoločenstva (prepracované znenie) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>

Smernica (EÚ) 2017/1132 Európskeho parlamentu a Rady zo dňa 14. júna 2017 o určitých aspektoch obchodného práva <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132>

Smernica (EÚ) 2019/2121 Európskeho parlamentu a Rady zo dňa 27. novembra 2019 o zmenách a doplneniach Smernice (EÚ) 2017/1132, pokiaľ ide o cezhraničné transformácie, zlúčenia a oddelenia <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121>

