



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

Porovnávacia správa – projekt EWepCE: Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era

Spracovala: Barbara Surdykowska, Instytut Spraw Publicznych (Inštitút pre verejné otázky), Poľsko

Predmetom projektu EWepCe je nedostatočné zapojenie zamestnancov do vývoja a implementácie opatrení na úrovni spoločnosti na boj proti následkom pandémie COVID-19, s osobitným dôrazom na riadenie zmien a postpandemické reštrukturalizačné procesy v kovopriemysle. Hlavným cieľom projektu je: rozvoj zapojenia zamestnancov do nadnárodných spoločností v celej EÚ, predovšetkým zvýšením informovanosti a kapacity zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov a zefektívnením práce EZR [Európska zamestnanecká rada] v post-pandemickej ekonomike.

Špecifické ciele sú tieto:

- Účasť zamestnancov na navrhovaní a implementovaní opatrení na riešenie vplyvu pandémie COVID-19 na pracovnú silu s podporou vývoja spoločných odporúčaní založených na dôkazoch, s podporou spätných školení a tvorby video-návodov o kľúčových medzerách vo vedomostiach.
- Zvýšená participácia a efektívnosť práce EZR pri riadení reštrukturalizačných procesov spôsobených vírusom COVID-19, čo sa dosiahne prostredníctvom školení, tvorby video-návodov a nástrojov hodnotenia EZR.
- Nadnárodná spolupráca medzi zamestnávateľmi a zamestnancami pri definovaní a implementácii konkrétnych odpovedí na výzvy týkajúce sa zapojenia zamestnancov, ktoré predstavuje pandémia Covid-19, posilnená spoločnou prácou na vývoji odporúčaní založených na dôkazoch. Zavedenie opatrení na šírenie [distribúciu], ktoré umožnia osloviť partnerské krajiny.



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

Tento dokument (porovnávacia správa) poskytne súhrn národných správ a uvedie pozadie a kontext súčasných procesov.

Porovnávacia správa bola vypracovaná na základe štyroch národných správ, a to:

- Poľská správa (vypracoval Inštitút pre verejné otázky, expertka Barbara Surdykowska);
- Portugalská správa (vypracovaná úniou Fiekuimetal - federacao intersindical das industrias metalurgicas, kuimicas, electricas, pharmaceuticalica, cellulose, papel, grafica, imrensa, energi e minas);
- Španielska správa (vypracoval expert Renée M. Scott Avellaneda);
- Slovenská správa (vypracovala zamestnávateľská organizácia Republiková únia zamestnávateľov).

Štruktúra porovnávacej správy:

1. Kontext – začiatok procesu ohľadom potreby zmien v smernici EZR
2. Stanovisko EOK [Európska odborová konfederácia (v celom texte len: EOK)] a BusinessEurope vyjadrená v prvej fáze porád
3. Analýza poľskej správy
4. Analýza portugalskej správy
5. Analýza španielskej správy
6. Analýza slovenskej správy
7. Závery

Kontext – začiatok procesu súvisiaceho s potrebou zmien v smernici o EZR

Právo na informácie a porady je nepochybne pevne zakorenené v práve EÚ¹ a európskom² práve a odráža sa v Európskom pilieri sociálnych práv. Nie je priestor na to, aby sa otázka

¹ čl. 27 Charty základných práv stanovuje: Pracovníkom a ich zástupcom sa musí na príslušných úrovniach zaručiť včasné informovanie a porady v prípadoch a za podmienok ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi zákonmi a praxou.



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

práva zamestnancov na informácie a porady rozvíjala v individuálnom alebo kolektívnom rozmere. Primárnym odkazom v sekundárnom zákone je Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve. O práve na informácie a porady možno nastoliť množstvo otázok. Prvou otázkou je, či smernica predpokladá individuálne a/alebo kolektívne práva na informácie a porady? Nie je jasné, či informácie a porady musia alebo môžu byť poskytnuté jednotlivému pracovníkovi (či existuje „priame“ alebo „nepriame“ právo na informácie a porady). Okrem toho sa naskytáva otázka, či členské štáty musia zabezpečiť nejaký mechanizmus porád v prípade, že zamestnanci nezaložia (neprejavia iniciatívu stanovenú zákonom) zastupiteľský orgán.³

Tu by sme teraz mali prejsť k inštitúcii európskych zamestnaneckých rád (ďalej len EZR) – teda k právu na informácie a porady v nadnárodnom rozmere. Okrem toho by sa mali predstaviť procesy v tejto oblasti, ktoré v súčasnosti prebiehajú v EÚ.

² čl. 21 Európskej sociálnej charty znie: S cieľom zabezpečiť účinný výkon práv zamestnancov na informovanie a porady v spoločnosti sa strany zaväzujú prijať alebo podporovať opatrenia, ktoré umožnia pracovníkovi alebo ich zástupcom v súlade s vnútroštátnym právom a praxou:

- a) pravidelne alebo včas a dostupným spôsobom dostávať informácie o ekonomickej a finančnej situácii spoločnosti, ktorá ich zamestnáva, za predpokladu, že niektoré informácie, ktorých zverejnenie by mohlo byť pre spoločnosť škodlivé, nemusia byť zverejnené alebo budú zverejnené za dodržiavaním zásady dôvernosti informácií;
- b) a včas konzultovať predpokladané rozhodnutia, ktoré môžu zásadným spôsobom ovplyvniť záujmy zamestnancov, najmä tie rozhodnutia, ktorých účinky môžu závažným spôsobom ovplyvniť pracovnoprávne postavenie spoločnosti.

³ Je potrebné poznamenať, že Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „SDEÚ“) usúdil, že ak ochrana poskytovaná právom EÚ (v tomto konkrétnom prípade išlo o hromadné prepúšťanie) závisí od práva na informovanie pracovníkov a porady s nimi prostredníctvom ich zástupcov, členský štát porušuje právo EÚ, ak nemá efektívne prostriedky na ustanovenie zástupcov zamestnancov. Inými slovami, takéto určenie je potrebné na to, aby bol mechanizmus informovania a porád účinný. V niektorých krajinách (napríklad Belgicko, Francúzsko a Luxembursko) je zriadenie orgánu zastupujúceho zamestnancov zamestnávateľom povinné zo zákona. V iných krajinách to upravujú kolektívne zmluvy (napr. Česká republika, Dánsko, Švédsko). V niektorých iných krajinách sú limity (minimálny počet zamestnancov) potrebné na začatie konania vedúceho k vymenovaniu zastupiteľského orgánu. Otázka, ktorá sa objavila v roku 2011, ale stále zostáva relevantná je, či sú právomoci dobrovoľného zastúpenia, ktoré v súčasnosti prevládajú v členských štátoch, dostatočné na dosiahnutie cieľa smernice. Uvedené pripomienky slúžili na naznačenie rôznorodosti modelov práva na informácie a porady na národnej úrovni.



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

V roku 2019 sa Európsky parlament rozhodol pripraviť dve správy z vlastnej iniciatívy o zapojení zamestnancov na úrovni spoločnosti ako spôsob podpory demokracie na pracovisku a najmä posilniť fungovanie EZR.

Prvá správa je nelegislatívnou správou o demokracii na pracovisku uverejnenou v decembri 2021 (2021/2005(INI))⁴ 36. Zahŕňa oblasti informovania, porád a účasti zamestnancov, odborov, zamestnaneckých rád, ako aj niektoré aspekty práva obchodných spoločností a riadenia spoločností.

Druhou správou je legislatívna správa z vlastnej iniciatívy o revízii smernice o európskych zamestnaneckých radoch (2019/2183 (INL)) prijatá Európskym parlamentom 2. februára 2023. Jej cieľom je „posilniť európske zamestnanecké rady“, resp. „posilniť EZR a ich kapacitu na uplatňovanie nároku na informácie a porady a zvýšiť počet EZR, berúc do úvahy rôzne systémy pracovnoprávných vzťahov v členských štátoch“. Správa obsahuje prílohu predstavujúcu návrhy legislatívnych zmien prepracovanej smernice, medzi ktoré patria okrem iného:

- širšia koncepcia „nadmárodných otázok“, o ktorých by EZR mala byť informovaná a konzultovaná;
- revidovaná definícia „porád“, resp. povinnosť EZR dostať odôvodnenú odpoveď na svoj názor predtým, ako manažment [vedenie] prijme rozhodnutie a zabezpečiť to, že vedenie musí vziať ich názor do úvahy;
- povinnosť členských štátov umožniť podanie žiadosti o oslobodenie od zákazu prostredníctvom súdneho príkazu, ktorým možno v prípade porušenia podmienok informovania a porád spoločnosť zrušiť a uložiť finančné sankcie až do výšky 20 miliónov eur alebo 4 % z ročného obratu, ako aj vylúčenie z verejného obstarávania a dotácií;

⁴ Uznesenie Európskeho parlamentu zo 16. decembra 2021 o otázke demokracie na pracovisku: Európsky rámec pre práva zamestnancov na účasť a revízia smernice o Európskej zamestnaneckej rade



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

- povinnosť spoločností poskytnúť európskym zamestnaneckým radám objektívne kritériá na určenie toho, či je záležitosť dôverná a ako dlho platí zásada dôvernosti, a povinnosť spoločností zabezpečiť dôvernosť informovania a porád;
- sprísnenie lehôt na vznik EZR (do 18 mesiacov na rokovanie o dohode o založení EZR);
- zrušenie vylúčenia spoločností (ktoré uzavreli dohody) z rozsahu pôsobnosti smernice pred nadobudnutím jej účinnosti, a rozšíriť zmenené a doplnené ustanovenia na spoločnosti, ktoré uzavreli všetky typy existujúcich dohôd o informovaní a poradách.

Dňa 1. marca 2023 Európska komisia vo svojej odpovedi Európskemu parlamentu privítala uznesenie Európskeho parlamentu v súlade s čl. 225 ZFEÚ [Zmluva o fungovaní Európskej únie]. V súlade s politickým rozhodnutím predsedníčky Ursuly von der Leyenovej v jej politických usmerneniach pre uznesenia prijaté Európskym parlamentom podľa čl. 225 ZFEÚ je Komisia povinná predložiť legislatívny návrh pri plnom rešpektovaní zásad proporcionality, subsidiarity a lepšej tvorby právnych predpisov.⁵ Ako uviedla Európska komisia, návrhy Európskeho parlamentu vrátane konkrétnych návrhov uvedených v prílohe uznesenia sa budú hodnotiť z hľadiska zabezpečenia právnej istoty pracovníkov a zamestnávateľov a ochrany a podpory zamestnanosti a priemyselnej činnosti v EÚ. Toto hodnotenie bude zahŕňať zber údajov a dôkazov a komplexné posúdenie otázok a faktorov súvisiacich s existujúcimi EZR, ako aj záležitosti zdôraznené v parlamentnom uznesení. Komisia vo svojej odpovedi ďalej informovala, že v súlade s čl. 154 ZFEÚ začne dvojfázové porady so sociálnymi partnermi EÚ a že sa sociálni partneri môžu rozhodnúť konať aj

⁵ Ďalšie informácie:

Začiatok procesu sociálnych porád s európskymi sociálnymi partnermi

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_2141

Základné údaje o EZR v Európskej únii

<https://www.ewcdb.eu/>

Stanovisko Európskeho parlamentu – https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_EN.html

Hodnotenie smernice vykonané v roku 2018 –

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=707&furtherNews=yes&newsId=9102>

10 postulátov EOK [Európska odborová konfederácia] - <https://www.EOK.org/en/document/EOK-position-paperfor-modern-ewc-directive-digital-era>



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

prostredníctvom dohody uvedenej v čl. 155 ZFEÚ. Uvedený postup Európskej komisie umožňuje, aby sa v bode 2 porovnávacej správy vyjadrili názory zástupcov zamestnancov v EÚ vo forme Európskej odborovej konfederácie (ďalej len: EOK) na jednej strane a zástupcov zamestnávateľov EÚ vo forme BusinessEurope na druhej strane.

Postoj EOK a BusinessEurope vyjadrený v prvej fáze porád

Postoj BusinessEurope

Podľa názoru BusinessEurope (postoj z 25. mája 2023, vyjadrený v prvej fáze porád uskutočnenej Európskou komisiou) filozofiou, ktorá je základom smernice EZR (a malo by takto aj zostať) je zabezpečiť sociálnych partnerov na úrovni spoločnosti, ktorí najlepšie poznajú spoločnosť a priestor na rokovanie o opatreniach, ktoré zodpovedajú ich situácii, namiesto toho, aby každému vnucovali štandardnú šablónu.

BusinessEurope zdôrazňuje, že najlepším politickým prístupom EÚ k ďalšiemu pokroku v praxi EZR je povzbudzovať a podporovať praktizujúcich EZR, pomôcť im vytvoriť viac EZR podľa smernice a zlepšiť prax existujúcich EZR. Organizácia zdôrazňuje, že mnohé členské federácie a sektorové asociácie na úrovni EÚ a na národnej úrovni, ktoré sú členmi BusinessEurope, už poskytujú rozsiahlu podporu svojim členským spoločnostiam pri zakladaní a prevádzke EZR. Patrí sem napríklad tvorba príručiek, ktoré podrobne vysvetľujú fungovanie EZR, sumarizujú aktuálne predpisy alebo poskytujú konkrétne odporúčania.

Správa Európskeho parlamentu prijatá na plenárnom zasadnutí Európskeho parlamentu vo februári 2023 podľa názoru organizácie nezohľadnila podnikateľskú realitu. Okrem negatívneho hodnotenia sa Európska komisia rozhodla odpovedať Európskemu parlamentu tým, že otvorila cestu pre porady so sociálnymi partnermi, čo je vo veľkej miere v rozpore s jej správou z roku 2018, v ktorej sa zdôraznilo, že veľká väčšina členských štátov správne transponovala zmeny a doplnenia (*recast [prepracovanie]*) smernice EZR.

Debata EÚ politike o EZR by preto mala byť o tom, či a ako by zmeny existujúcej smernice EZR mohli zlepšiť fungovanie EZR z pohľadu spoločnosti aj zamestnancov. Okrem toho by sa malo jasne rozlišovať medzi úlohou práva a úlohou zmluvy pri zriaďovaní EZR tak, aby



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

sociálni partneri na úrovni spoločnosti mali potrebnú flexibilitu na prispôsobenie svojej praxe meniacim sa okolnostiam v spoločnosti.

Žiaľ, poradný dokument Komisie sa nezaobrá otázkami, ktoré sú pre podnikateľskú komunitu veľmi dôležité, ako napríklad:

- Vytváranie väčšieho priestoru pre sociálnych partnerov na úrovni spoločnosti na vývoj vlastných riešení na zlepšenie fungovania EZR v praxi;
- Zlepšenie spôsobu, akým EZR skutočne fungujú, napríklad preskúmanie niektorých mechanizmov stretnutí EZR stanovených v Smernici, aby spoločnosti a členovia EZR mali väčšiu flexibilitu, znížili súvisiace náklady a dobre využili príležitosti vytvorené zlepšenou digitálnou komunikáciou.

BusinessEurope ľutuje, že poradný dokument Európskej komisie sa výrazne zameriava na hlavné oblasti zdôraznené v správe Európskeho parlamentu. BusinessEurope je hlboko znepokojený hlavnými návrhmi Európskeho parlamentu, ktoré ešte viac oslabia konkurencieschopnosť európskych spoločností a poškodia hladké fungovanie EZR. Namiesto podpory sociálneho dialógu založeného na dôvere, prístup Európskeho parlamentu vytvára značné riziko administratívnych alebo súdnych príkazov uložených spoločnostiam na zmrazenie alebo oneskorenie rozhodovacieho procesu, čo vedie k neprimeraným sankciám, podkopáva dôveru spoločností v EZR a oslabuje sociálnych partnerov na úrovni spoločnosti. BusinessEurope osobitne zdôrazňuje, že regulačný rámec revidovanej smernice, založený na čl. 153 ZFEÚ, neumožňuje EÚ dávať členským štátom pokyny o presnej výške sankcií, ktoré sa majú uplatniť. Mali by o tom rozhodnúť členské štáty v súlade s vnútroštátnymi zákonmi a praxou. Peňažné pokuty navrhované Európskym parlamentom nebudú mať žiadnu pozitívnu úlohu v pracovnoprávných vzťahoch, vážne narušia spoluprácu a dôveru medzi sociálnymi partnermi na úrovni spoločnosti a zvýšia riziko, že sa sociálny dialóg stane rozporuplným. Podľa názoru organizácie by potenciálna revízia smernice EZR mala vytvoriť bezpečný prístav pre existujúce dohody EZR (napr. najmä tie dohody pred nadobudnutím účinnosti smernice, uvedené v článku 14 ods. 1 písm. a)) tým, že sa zabezpečí, že v budúcnosti zostanú



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

mimo jeho pôsobnosti. Napokon, kvalita a koordinácia informačných a poradných procesov na úrovni EÚ a jednotlivých štátov závisí najmä od budovania prostredia dôvery, spolupráce a pozitívneho prístupu. Je dôležité zachovať podstatu smernice z roku 1994 a nesnažiť sa z nej urobiť spolurozhodovací orgán, ktorý nezodpovedá možnému modelu riadenia. S cieľom zlepšiť fungovanie EZR v praxi spôsobom, ktorý rešpektuje autonómiu sociálnych partnerov na úrovni spoločnosti, BusinessEurope vyzýva Európsku komisiu, aby predložila alternatívny prístup k návrhu Európskeho parlamentu vo forme odporúčania Komisie resp. Kódex správania.

Postoj Európskej odborovej konfederácie (EOK)

EOK (postoj [názor] prijatý a postúpený Európskej komisii 22. mája 2023) chce zdôrazniť, že Európsky parlament dosiahol správnu rovnováhu pri výbere tém, so svojim návrhom, ktorý sa na jednej strane zameriava na lepšie definovanie práv garantovaných v smernici z roku 2009 a na druhej strane zabezpečuje ich účinnú implementáciu. Bohužiaľ, poradný dokument Európskej komisie nezohľadňuje všetky tieto dôležité body.

V praxi je uplatňovanie práva pracovníkov na informácie a porady v EZR často neadekvátne, oneskorené a bez akéhokoľvek významu. EOK požaduje účinnú implementáciu práv EZR a považuje otázky súvisiace so správnym uplatňovaním práv a prístupom k spravodlivosti za veľmi dôležité. Európska komisia správne zdôrazňuje, že sankcie musia byť účinné a mať odstrašujúci charakter. Rezolúcia Európskeho parlamentu sa s tým stotožnila a vyzvala EZR, aby využila „právo podať vnútroštátnym súdom alebo iným príslušným orgánom žiadosť o predbežný zákaz dočasného pozastavenia výkonu rozhodnutia vedenia až do procesu informovania a porady EZR na príslušnom stupni riadenia a zastupovania a spôsobom, ktorý umožňuje dobre podloženú a odôvodnenú odpoveď vedenia v súlade s uvedenou smernicou. EOK podporuje výzvu na právo dočasne pozastaviť rozhodnutia spoločnosti v prípade porušenia informačných a poradných postupov a dokonca zrušiť rozhodnutia spoločnosti v prípade opakovaného porušenia práva s výsadou národných odborov. Skúsenosti členských



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

štátov, ktoré zaviedli takýto systém jasne ukazujú, že samotná odstrašujúca povaha sankcií je dostatočná na to, aby podnietila spoločnosti dodržiavať predpisy.

Okrem toho je tu aj otázka pokút. Hodnotiaca správa Komisie z roku 2018 už ukázala, že vo väčšine členských štátov nadnárodné spoločnosti čelia maximálnymi pokutami vo výške niekoľko tisíc eur. V Nemecku v členskom štáte s najväčším počtom EZR je maximálna pokuta 15 000 eur. Takéto nízke pokuty nie sú účinné a zastrašujúce a možno ich dokonca vnímať ako podnet na nedodržiavanie práv EZR. EOK podporuje postoj Európskeho parlamentu, aby sa zabezpečilo, že pokuty budú v súlade s obratom spoločnosti alebo skupiny spoločností. Európsky parlament, inšpirovaný GDPR-om, požaduje pokuty až do výšky 2% celosvetového obratu. EOK verí, že tieto sankcie majú odstrašujúci charakter.

Aj tie najlepšie sankcie sú však neúčinné, ak je cesta prokurátora do súdu nemožná alebo znemožnená. Komisia už vo svojej hodnotiacej správe za rok 2018 zaznamenala všeobecné nedostatky existujúcich prostriedkov pre EZR na výkon ich práv. EOK ľutuje, že sa v tom čase Komisia rozhodla nekonať napriek jasným dôkazom, ktoré Komisii okrem iného predložila EOK. V poradnom dokumente Komisie EOK namietala, že úroveň súdnych sporov bola nízka, pričom neriešila mnohé prekážky, ktorým čelia EZR, pokiaľ ide o prístup k spravodlivosti. Na základe dôveryhodných vedeckých dôkazov EOK už preukázala, že nízka úroveň súdnych sporov je spôsobená mnohými prekážkami, ktorým čelia EZR, ktoré *de facto* viedli k nedostatočnému efektívnemu prístupu EZR k spravodlivosti. EOK a jej pobočky opakovane oznamovali Komisii zjavné porušenia práv EZR od nadobudnutia účinnosti zmenenej a doplnenej smernice (napr. Caterpillar, ArcelorMittal, Nokia, Legrand, Whirlpool, GKN, Honda, Nissan atď.) Ak tieto prípady neprešli do súdneho procesu, dôvodom je práve náročnosť dostať vec na súd. Z týchto dôvodov sa EOK domnieva, že by sa mali prijať opatrenia na vyriešenie problému nedostatočného efektívneho prístupu k spravodlivosti pre EZR a pripomína, že Európsky parlament má právo vyzvať Komisiu ako strážkyňu dohody, aby zabezpečila účinný prístup k spravodlivosti pre EZR. To zahŕňa, okrem iného, uznanie právnej subjektivity EZR a potrebu centrálného vedenia poskytnúť potrebnú finančnú podporu súdnym procesom.



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

Komisia správne uznáva definíciu „porada“ ako ďalší problém, ktorý treba vyriešiť. EOK podporuje stanovisko Európskeho parlamentu, ktorý poznamenal, že „včasnosť porád zostáva otázkou, ku ktorej je možné vyžiadať si alebo poskytnúť názor zástupcov zamestnancov v čase, keď nemožno začať žiadne diskusie alebo keď rozhodnutia vedenia o navrhované opatrenia už boli prijaté“. Toto pozorovanie potvrdzujú vedecké štúdie ETUI a sťažnosti EZR adresované EOK a európskym priemyselným federáciám.

EOK zdôrazňuje, že informácie a porady musia byť neoddeliteľnou súčasťou rozhodovacieho procesu spoločnosti na všetkých úrovniach: miestnej, národnej a medzinárodnej. Medzinárodný informačný a poradný proces musí byť riadne vykonaný a ukončený predtým, ako manažment prijme konečné rozhodnutie. Zmysluplné porady by preto mali prebiehať v dostatočnom časovom predstihu, aby EZR mala dostatok času na podrobné posúdenie poskytnutých informácií (vrátane odbornej podpory v prípade potreby) a na porady s národnými a regionálnymi zástupcami zamestnancov s cieľom získať základové stanovisko. Na prípravu stanoviska EZR je navyše potrebný dostatok času a zdrojov v závislosti od potenciálneho dopadu plánovaného opatrenia. Manažment by mal zväziť spätnú väzbu a EZR by mala dostať odôvodnenú odpoveď pred prijatím konečného rozhodnutia. Súčasné ustanovenia smernice neposkytujú dostatočnú právnu jasnosť, pokiaľ ide o tieto základné kroky a mali by sa posilniť, aby odrážali túto zásadu. EOK zdôrazňuje, že návrh Európskeho parlamentu na zmenu čl. 2 smernice 2009/38/ES predstavuje udržateľný spôsob posilnenia poradného postupu.

„Na tento účel sa prípady týkajúce sa celej spoločnosti alebo skupiny alebo dvoch alebo viacerých členských štátov považujú za nadnárodné. Zahŕňajú záležitosti, ktoré sú bez ohľadu na počet zapojených členských štátov dôležité pre európsku pracovnú silu z hľadiska rozsahu ich potenciálneho vplyvu alebo ktoré zahŕňajú posúvanie činností medzi členskými štátmi“ (Úvodná časť 16 smernice 2009/38/ES). Napriek tomu nie všetky členské štáty transponovali úvodnú časť smernice do vnútroštátneho práva a na rozdiel od toho, čo je popísané v poradnom dokumente Komisie, úvodná časť sa nečíta spolu s článkom 1 ods. 3 a 4. Prax ukazuje, že často dochádza k sporom s centrálnym vedením o spôsobe definovania



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

nadnárodnej povahy. EOK preto navrhuje, ako to požaduje Európsky parlament, aby sa úvodná časť konsolidovala a začlenila do hlavnej časti smernice. Poskytlo by to právnu jasnosť, ktorá je v záujme vedenia aj zamestnancov. Počas rozhodovacieho procesu musí existovať vymáhateľné, komplexné právo EZR na informácie a porady týkajúce sa nadnárodných otázok a musí byť zabezpečená právna istota.

EOK silne zdôrazňuje dôležitosť zaručenia prístupu k odborným znalostiam uznávaných odborových organizácií nielen pre špeciálny vyjednávací tím, ale aj pre EZR pri jej každodennej práci. Európske a národné odbory, ktoré sa opierajú na najpresnejšie znalosti o priemysle, sektore a nadnárodných otázkach, ako aj o dôkladné porozumenie fungovania EZR, poskytujú cenné a dôkladné odborné znalosti vrátane právneho poradenstva, ak a kde je to potrebné. Hoci súčasná smernica predpokladá možnosť vymenovať expertov EZR a výslovne odkazuje na zástupcov odborov ako na možných expertov pre osobitný vyjednávací orgán, väčšina členských štátov obmedzuje túto možnosť len na jedného experta, ako sa uvádza v sprievodných žiadostiach. V praxi to veľmi často znamená, že zástupcovia odborov sú jednoducho vylúčení z akéhokoľvek osobitného vyjednávacieho orgánu alebo EZR.

EOK vyjadrila poľutovanie nad tým, že poradný dokument Európskej komisie podrobne neanalyzuje názory predstaviteľov odborov a zaoberá sa nimi len v rámci iných otázok.

Analýza poľskej správy

Právo na informácie a porady nie je uvedené medzi zásadami pracovného práva uvedenými v poľskom Zákonníku práce. Treba tiež poznamenať, že Poľsko neratifikovalo čl. 21 Revidovanej Európskej sociálnej charty, v ktorej sa uvádza právo na informácie a porady.

Informačné a poradné mechanizmy vychádzajú z ustanovení zákona o informovaní a porade so zamestnancami zo 7. apríla 2006, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov, ktorí vykonávajú ekonomickú činnosť a zamestnávajú najmenej 50 zamestnancov. Zákon zaviedol stály a univerzálny systém informovania a porád s tým, že vymenovanie zamestnaneckej rady závisí od návrhov zamestnancov.

Okrem tohto systému má práva aj odborové zastúpenie zamestnancov.



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

Podľa zákona o odboroch je zamestnávateľ povinný na požiadanie odborovej organizácie poskytnúť informácie potrebné na výkon odborovej činnosti. Túto problematiku upravuje čl. 28 Zákona o odboroch.

Je potrebné zdôrazniť, že v rozpore s radami zamestnancov v odborových organizáciách nie je možné podať opravný prostriedok na súd v situácii, keď zamestnávateľ odmietne poskytnúť informáciu z dôvodu jej dôvernosti (porov. čl. 16 ods. 3 Zákona o informáciách a poradách [Zákon o informáciách a poradách] zamestnancov a čl. 28 zákona o odboroch).

Existujú aj doplnkové riešenia, ktoré poskytujú informačné a poradné postupy pre určité subjekty, ako aj informačné a poradné postupy, ktoré sa uplatňujú v určitých situáciách:

- prevod podniku alebo časti podniku na nového zamestnávateľa: najmenej 30 dní pred predpokladaným termínom prevodu podniku alebo časti podniku (Zákon o odboroch a Zákonník práce),
- povinnosť poskytovať údaje o ekonomickej situácii zamestnávateľa v rozsahu potrebnom na vedenie rokovaní o kolektívnej zmluve (Zákonník práce),
- hromadné prepúšťanie na základe Zákona o osobitných pravidlách pre skončenie pracovného pomeru pre zamestnancov z dôvodov nesúvisiacich so zamestnancami,
- informovanie a porady s Európskou radou zamestnancov v podnikoch na úrovni Spoločenstva a skupinami podnikov na úrovni Spoločenstva (Zákon z 5. apríla 2002 o Európskych radách zamestnancov).

V rámci porád prebehli diskusie s poľskými zástupcami EZR v kovopriemysle v týchto spoločnostiach: Airbus, Alstom, Arcelor, Faurecia, General Electric, Lacroix Electronic, Leonardo, Philips, Siemens Energy, SKF, Toyota, Volkswagen, Volvo, Wabco, Whirlpool.

Je potrebné zdôrazniť, že žiadne EZR v kovopriemysle nepôsobí na základe poľského zákona. Poľský zákon sa vzťahuje len na postup menovania/volby členov osobitného vyjednávacieho orgánu alebo členov EZR.

Z rozhovoru možno vyvodiť tieto závery:



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

- Väčšina EZR v kovopriemysle zostala v prevádzke počas pandémie vírusu Covid-19.
- Samotná pandémia je, samozrejme, stále dôležitým faktorom (napr. v kontexte odhaľovania slabých stránok v oblasti zložitých a rozšírených zásobovacích kanálov), no „vytláčajú“ ju aktuálne výzvy súvisiace s geopolitickou situáciou, Ruská agresia proti Ukrajine, narušenie dodávateľských reťazcov, vysoká inflácia.
- Široko chápaná klimatická politika, environmentálna politika atď. uvedené sú ako veľmi dôležité prvky.
- Členovia EZR poukazujú na potrebu posilniť smernicu EZR a tak sa aktívne podieľali na lobovaní poľských poslancov v Európskom parlamente počas práce na správe Dennisa Radtkého v Európskom parlamente. Porovnať:

<https://www.solidarnosc.org.pl/aktualnosci/wiadomosci/branze/item/22021-solidarnosciowi-czlonkowie-erz-apeluja-do-polskich-europarlamentarzy-stow-o-poparcie-zmian-w-dyrektywie>

Odborové ústredne tiež poukazujú na potrebu posilnenia pokynov EZR <https://www.solidarnosc.org.pl/dokumenty/biuro-prezydium-kk/prezydium/item/21345-stanowisko-prezydium-kk-nr-2-22-ws-potrzeby-pilnych-zmian-prawa-ue-w-odniesieniu-do-instytucji-europejskich-rad-zakladowych>.

Ako je vyššie uvedené, zástupcovia odborov, ktorí zastupujú poľských zamestnancov v EZR, naznačujú potrebu posilniť EZR zavedením zmien do smernice. Poukazujú predovšetkým na nedostatok sankcií pri absencii informačných či poradných procesov, vágnosť pojmu „nadhárodné záležitosti“, zneužívanie pravidiel dôvernosti zo strany ústredných orgánov. Ako veľmi problematické riešenie sa uvádza prijatie zapojenia v zmysle tzv. EZR založených pred prijatím smernice.

V dôsledku pandémie Covid-19 respondenti poukazujú na rastúci nátlak na organizovanie online stretnutí namiesto tradičných osobných stretnutí.



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

Členovia EZR samozrejme poukazujú aj na nedostatky, ktoré sú mimo priameho vplyvu spoločnosti (nedostatky týkajúce sa zástupcov zamestnancov), ako je nedostatočná koordinácia, slabý tok informácií či jazykové bariéry medzi členmi EZR. Naznačujú jednoznačnú potrebu ďalšieho vzdelávania (najmä v oblasti striktne ekonomických alebo finančných znalostí).

Analýza portugalskej správy

V Portugalsku sa na EZR vzťahuje Zákon č. 96/2009 z 3. septembra, ktorý vychádza z aktuálnej smernice (smernica 2009/38/ES). Tento zákon, podobne ako smernica, definuje práva na informácie a porady EZR, ktoré sú už v platnosti, ale ponecháva veľký priestor na výklad a neponúka účinné pravidlá na vykonávanie týchto práv. Fókusovú skupinu pre tento projekt tvorilo 12 zamestnancov z hutníckeho sektora, z ktorých väčšina sa zúčastnila rokovaní so svojimi spoločnosťami, z ktorých päť bolo členmi Európskych zamestnaneckých rád. Účastníkmi fókusovej skupiny boli všetci muži vo veku 32 až 56 rokov. Väčšina účastníkov fókusovej skupiny poukázala na nedostatky vo fungovaní EZR, a to vo veciach súvisiacich s informovaním a poradami. 12 účastníkov preukázalo znalosť o EZR a dúfajú, že navrhované zmeny smernice, schválené Európskym parlamentom vo februári 2023, budú schválené Európskou komisiou a transponované do národnej legislatívy. Na otázku, ako EZR fungovali počas pandémie, 5 účastníkov, ktorí zdôrazňujú dôležitosť EZR boli veľmi kritickí a poznamenali, že počas tohto obdobia sa nekonali žiadne pravidelné stretnutia s vedením spoločnosti a tí, ktorí sa s nimi stretli, nikdy nedostali správne informácie o ťažkostiach, ktoré mali spoločnosti počas pandémie, predovšetkým pokiaľ ide o dodávky surovín alebo komponentov. Všetci uviedli, že ide o najdiskutovanejšiu otázku na národnej úrovni a že boli prijaté opatrenia na zmiernenie situácie.

V post-covidovom období, keď sa ich pýtali na výzvy, ktoré sa objavujú a čo ich najviac znepokojuje, všetci odpovedali, že najväčšou výzvou je rastúca cena energie, ktorá viedla k tomu, že spoločnosti zmenili svoje výrobné plány, resp. v oceliarskom sektore, kde pracujú, sa pracovný čas upravil na nočné hodiny, aby sa využili oveľa nižšie tarify za elektrinu. V iných



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

odvetviach sa miera výroby vrátila do normálu ale s najväčšou výzvou, ktorej spoločnosti dnes čelia, a to je určite nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily.

Pri spätnom pohľade na fungovanie EZR v post-covidovom období účastníci rozhovorov poznamenali, že stretnutia sa vrátili do normálu, ale s rovnakými problémami ako vždy (okrem iného nedostatok informácií, nedostatok nástrojov na analýzu správ, nedostatok prostriedkov na rozvoj podnikania). Všetci spomenuli, že najväčšou výzvou, ktorej čelia je zabezpečenie prenosu informácií bez doložky o mlčanlivosti, teda informácií, ktoré ovplyvnia život zamestnancov v rôznych fabrikách. Keď ide o túto poslednú otázku, všetci povedali, že nepocítajú žiadnu zmenu alebo výzvy v dôsledku ruskej agresie voči Ukrajine, pretože problémy, ako napríklad zdražovanie energií, boli aj pred týmto konfliktom.

Analýza španielskej správy

V Španielsku Zákon 10/2011 čiastočne transponuje smernicu 2009/38/ES o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo postup informovania a porád so zamestnancami v spoločnostiach a skupinách spoločností v celom Spoločenstve, zatiaľ čo zvyšok je prevzatý priamo zo smernice 94/45/ES, ktorý už bol transponovaný do španielskej legislatívy.

Účelom Zákona 10/1997 bolo dosiahnuť ďalší pokrok v posilňovaní práva pracovníkov na informácie a porady v spoločnostiach a skupinách spoločností na úrovni Spoločenstva. Text obsahuje definície pojmov „informácie“, „porady“ a „nadmárodné otázky“. Okrem toho boli zohľadnené aj tieto práva zástupcov zamestnancov: právo na školenia, vykonávanie kontrolných a prípravných stretnutí bez prítomnosti zamestnávateľa a právo na pomoc a odborné poradenstvo pri výbere zástupcov. Okrem toho z neho vyplýva povinnosť vedenia informovať európskych sociálnych partnerov o začatí rokovania o zriadení Európskej zamestnaneckej rade. Mení sa vzorec, ktorý definuje zloženie zástupcov zamestnancov, a to ako osobitného vyjednávacieho orgánu, tak aj samotnej Európskej zamestnaneckej rade.

Je potrebné poznamenať, že spoločnosti a skupiny spoločností so sídlom v Španielsku, ktoré pôsobia na úrovni Spoločenstva a spĺňajú ktorúkoľvek z podmienok uvedených v dodatočnom ustanovení, sú vylúčené z rozsahu pôsobnosti zákona 10/2011, ak:



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

a) dňa 22. septembra 1996 už existovala dohoda uzavretá so zástupcami zamestnancov, ktorá sa vzťahuje na všetkých zamestnancov spoločností alebo skupín, ktorá zabezpečuje nadnárodné informovanie a porady zamestnancov a splňa minimálne požiadavky na rokovania v mene zamestnancov Španielska osobami pre to oprávnenými a to v súlade s ustanovením čl. 87 a 88 Stanov zamestnancov, ktorý sa stali oficiálnym podľa čl. 13 ods. 2 zákona č. 10/1997 zo 24. apríla;

b) dohoda uzatvorená podľa čl. 12 a 13 Zákona 10/1997 z 24. apríla 1997, bola podpísaná medzi 22. septembrom 1996 a 5. júnom 2009 a doplnená medzi 5. júnom 2009 a 5. júnom 2011;

c) je zmluva na základe čl. 12 a 13 zákona č. 10/1997 z 24. apríla 1997 uzatvorená v dňoch medzi 5.6.2009 a 5.6.2011.

Po uplynutí platnosti akejkoľvek zmluvy, ktorá môže existovať v súlade s ustanoveniami predchádzajúceho odseku, sa strany môžu dohodnúť na jej predĺžení, inak sa použijú ustanovenia vyššie uvedeného zákona.

Profil účastníkov rozhovorov a dynamických fókusových skupín zahŕňal osoby zodpovedné za pracovné vzťahy, medzinárodné vzťahy, ľudské zdroje, predsedov EZR a členov odborov v spoločnostiach GESTAMP, AIRBUS, NAVANTIA, VALEO, INTER AIR, ACERINOX, CONFEDERACIÓN EMPRESARIOS DE ANDALUCÍA. Autorka národnej správy ďakuje spoločnostiam Peninsular del Latón, Santa Barbara, Confederación de Empresarios de Asturias, Konfederácii podnikateľov Baskicka a Katalánska za účasť (aj keď v oveľa menšom rozsahu) na projekte.

Účastníci rozhovoru a fókusovej skupiny zo svojich skúseností po diskusii dospeli k záveru, že hlavným účelom EZR je participácia (ktorá zahŕňa informovanie a porady), teda nie „neformálna/byrokratická/povinná“ participácia, ale „skutočná“ participácia. EZR by mala byť orgánom, kde bude vypočutý a zvážený váš názor, je to miesto pre strategický dialóg, ktorý nie je o nič menej dôležitý ako rokovania.



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

EZR by mala byť orgánom, ktorý sa vyhýba jednostranným postojom, ktoré môžu brániť pokroku v európskom sociálnom dialógu s cieľom budovania a zjednocovania. A nepochybne, na základe vlastných skúseností, aj samotná EZR veľmi dbá na to, aby tento priestor pre dialóg nijako nezosobňoval kapacity a kompetencie na národnej úrovni, ale skôr uľahčoval vyjednávaciu prácu každej strany. Účastníci na základe diskusie dospeli k záveru, že technické, ľudské, finančné a logistické zdroje si vyžadujú veľmi efektívne plánovanie a veľmi veľké finančné výdavky.

Všetci sa zhodli na tom, že mať oveľa viac stretnutí, než si vyžadovali ich pravidlá (pretože si to vyžadovala zdravotná a ekonomická núdza, ako aj fyzická nemožnosť niekedy uskutočniť tieto stretnutia osobne) bola fantastická vzdelávacia skúsenosť pre optimalizáciu všeobecnej logistiky súvisiacej s organizovaním týchto stretnutí pred pandémiou COVID-19. Boli to tieto zdroje:

- systémy simultánneho tlmočenia dialógu, v niektorých prípadoch do 9 rôznych jazykov, ktoré si vyžadujú dostupnosť 18 profesionálnych prekladateľov počas stretnutia;
- preklad všetkej dokumentácie, ktorá bude k dispozícii na stretnutí do jazyka každého členského štátu;
- rezervácia miestností, ktoré spĺňajú podmienky komfortu pre organizovanie stretnutí s účasťou veľkého počtu ľudí;
- logistika cestovania vlakom, lietadlom, taxíkom, hotely, diéty atď.;
- vytvorenie miesta na intranete každej spoločnosti, kde budú v reálnom čase dostupné všetky informácie prerokované na týchto stretnutiach.

Účastníci programu Focus sa podelili o skúsenosti o tom, ako usporiadať stretnutie EZR a zvažili nasledujúce aspekty: kto prevezme iniciatívu na odoslanie výzvy? Vo väčšine prípadov existuje ročný kalendár s jednotlivými zasadnutiami a výzvu vydáva predseda rady. Iniciatívu mimoriadnych stretnutí dohodnú obe strany podľa potreby a rozhodne sa, či sa bude konať osobne alebo online. Vyrieši sa všetko na jednom stretnutí alebo je potrebné viacero stretnutí?



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

Účastníci sa zhodli, že po pandémie koronavírusu sú stretnutia oveľa efektívnejšie, oveľa lepšie pripravené a navrhnuté tak, aby väčšinou nevyskočili z pôvodného harmonogramu. Zostáva zmiešaný spôsob účasti: niektorí sa môžu zúčastniť osobne a iní sa môžu zúčastniť na diaľku;

Ako sa informácie získané na stretnutí EZR oznamujú ostatným zamestnancom? Účastníci jednomyselne poukázali na to, že odborová strana má právo na šírenie informácií a spoločnosť organizuje komunikáciu v rámci strategickej komunikácie.

Účastníci rozhovoru a *focus* skupiny sa počas diskusií v EZR podelili o svoje skúsenosti týkajúce sa princípov dôvernosti konkrétnych tém. Veria, že dôvernosť je kľúčovou otázkou najmä pre spoločnosti, ktoré sú na burze. Je dôležité zaviazat' sa k dodržiavaniu týchto zásad a mať jasnú predstavu o tom, ktoré informácie sú dôverné, komu sa nesmú prezradiť a ako dlho je dôvernosť záväzná. Ak je jasne definovaná a pochopená, nie je problém rešpektovať túto zásadu.

Autorka národnej správy zdôrazňuje, že vzhľadom na priemyselné vzťahy v Španielsku (a keďže realitu španielskeho podnikateľského sektora tvoria najmä stredné, malé a mikropodniky, ako aj skutočnosť, že medzi veľkými spoločnosťami existujú rôzne modely nadnárodných korporácií, na ktoré sa smernica nevzťahuje) možno tvrdiť, že vytváranie a implementácia európskych zamestnaneckých rád v Španielsku napreduje pomaly.

Zmena legislatívy môže byť podľa odborníkov príliš rozsiahla, pretože na národnej úrovni nie sú zverejnené súvahy v členení podľa sektorov činnosti, ktoré by umožnili posúdiť fungovanie EZR v Španielsku.

Vzhľadom na to, že neexistujú žiadne publikované štúdie alebo analýzy, ktoré by potvrdili výhody a úlohu aktivít tohto orgánu v nadnárodných spoločnostiach, považuje sa za veľmi vhodné začať s prípravou štúdií, ktoré budú obsahovať všetky osvedčené postupy a všetky dobré skúsenosti v oblasti spoločného riadenia zdravotných a ekonomických kríz, s ktorými EZR zápasila počas pandémie koronavírusu.



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

Na zvýšenie efektívnosti EZR sú potrebné vládne stimuly na zriadenie týchto orgánov, ako aj podpora nákladov spojených s ich fungovaním, teda je potrebné: Financovanie prístupu ku kvalitným školeniam, aby členovia EZR mohli efektívne rozvíjať svoje kompetencie. Financovanie je potrebné na to, aby bolo možné vykonávať činnosti na šírenie osvedčených postupov a výhod, ktoré majú spoločnosti v ktorých EZR pôsobi, pokiaľ ide o zlepšenie sociálneho dialógu, vzťahov a prípadnej konkurenčnej výhody na trhu, kde možno preukázať účinky týchto EZR; Iniciatívy, ako sú fóra, stretnutia, konferencie a workshopy zamerané na rekapituláciu fungovania súčasných EZR a prácu na prekonaní ťažkostí, ktorým čelia pri plnení svojich cieľov súvisiacich s informovaním, poradami a účasťou; Smernice (právne nezáväzná) vydané Európskou komisiou, ktoré sa odvolávajú na výklad z hľadiska účinnosti a záruk bezproblémového fungovania EZR.

Analýza slovenskej správy

Názory členov Republikovej únie zamestnávateľov (RÚZ) o výhodách a nevýhodách fungovania EZR naznačujú, že je potrebné pripomenúť si historické súvislosti vývoja tejto témy na úrovni Európskej únie, aby sa situácia mohla správne pochopiť. Diskusie o európskych zamestnaneckých radách v rámci diskusií na úrovni Európskej únie siahajú do polovice deväťdesiatych rokov, kedy bola prijatá smernica 94/45/ES o európskych zamestnaneckých radách. Podľa zavedeného procesu mali zriadené EZR fungovať na základe dohody podpísanej medzi vedením a zamestnancami po rokovaní v rámci špeciálneho vyjednávacieho tímu. V čase, keď bola v roku 1994 prijatá pôvodná smernica o EZR, bolo pre zástupcov zamestnávateľov dôležité, že ich tvorilo značné množstvo spoločností, ktoré zriaďujú informačné a poradné orgány bez toho, aby museli dodržiavať základné ustanovenia smernice z roku 1994. A dnes, v roku 2023 je to stále značné percento spoločností, resp. okolo 30 – 40 % z celkového počtu, čo predstavuje približne 1 200 existujúcich EZR. Článok 13 alebo dobrovoľné dohody sa v tejto súvislosti stali pre zamestnávateľov kľúčovými. Podľa názoru RÚZ, ak sa výrazne zmení štruktúra podniku alebo skupiny podnikov, napríklad z dôvodu prevzatia, potom by sa mali upraviť aj nástroje. Táto úprava [zosúladenie] sa vykoná v súlade s ustanoveniami existujúcich zmlúv a v prípade ich neexistencie a na žiadosť



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

zamestnancov v súlade s procesom rokovania o novej dohode, v ktorej členovia existujúcej EZR budú zahrnuté. Tieto EZR budú naďalej fungovať s možnými úpravami, kým sa nedosiahne nová dohoda. Toto ustanovenie (článok 13 smernice 2009/38/ES) sa vzťahuje na všetky situácie.

Úlohou smernice o EZR bolo objasniť procesné pravidlá zriaďovania a fungovania európskych zamestnaneckých rád, čo sa jej darí, a objasniť niektoré kľúčové pojmy ako „informovanie“ a „porady“ v kontexte EZR pôsobnosti. Tieto procesy boli obzvlášť oslabené nedávnymi hospodárskymi a sociálnymi krízami (vrátane pandémie) a tiež došlo k výkyvom v iných procesoch sociálneho dialógu. V tomto zmysle je potrebné uznať predmet tejto smernice. Smernica o EZR je sociálnou smernicou, nie smernicou o právach spoločností. Preto je v záujme zamestnávateľov, aby si táto smernica zachovala svoju charakteristiku. Podľa zástupcov zamestnávateľov by sa malo zabrániť zmene charakteru tejto smernice, pretože si nemyslíme, že je správne brániť používaniu terminológie ako „účasť“ zamestnancov na činnostiach EZR v rámci tejto smernice.

Po roku 2017 sa na úrovni Európskej komisie objavili nové návrhy. V roku 2018 Európska komisia pripravila správu o implementácii konsolidovaného znenia smernice EZR z roku 2009 členskými štátmi. Kľúčovým zistením Komisie v tejto správe bolo, že veľká väčšina členských štátov správne transponovala právne predpisy EÚ. To nám naznačuje, že súčasné pokusy o legislatívne zmeny nie sú potrebné.

Záver

Národné správy poukazujú na rôznorodosť postojov k EZR a predovšetkým na základnú otázku smernice teda o potrebe zriadení EZR. Tieto rozdiely vo veľkej miere vyplývajú zo zloženia partnerov projektu. Zamestnávateľská organizácia zo Slovenska jasne naznačuje: hlavným odporúčaním zástupcov zamestnávateľov na Slovensku je čo najdlhšie zachovať *status quo* a neriadiť sa odporúčaniami správy Dennisa Radtkého o zmenách smernice EZR. Správa zo Španielska vo svojich záveroch uprednostňuje len mäkké úkony súvisiace napríklad so zverejnením príručky.



Effective and well-functioning EWRs in post – Covid era



Co-funded by the European Union

Správy z Poľska a Portugalska zároveň ukazujú, že veľká skupina zástupcov zamestnancov v EZR (najmä v Poľsku) vyjadruje početné problémy s praktickým fungovaním EZR, pričom okrem iného poukazuje na potrebu: špecifikovať pojem „nadnárodnej“ otázky, zaručuje správny proces informovania a porád (v tejto súvislosti treba upozorniť predovšetkým na situáciu, keď tieto procesy realizuje centrálné vedenie nadnárodnej korporácie), upravuje problematiku prístupu EZR na súd a predovšetkým problém neexistencie systému primeraných sankcií v prípade neimplementovania ustanovení dohody o založení EZR alebo v prípade nezačatia rokovaní alebo neposkytnutia informácie zo strany centrálného vedenia, ktoré sú potrebné na začatie vyjednávacieho procesu (inými slovami, posilnenie špeciálneho vyjednávacieho tímu).

Vzhľadom na osobitnú situáciu súvisiacu so začiatkom legislatívneho procesu v EÚ (v čase písania tohto článku prebiehala prvá fáza porád s európskymi sociálnymi partnermi), úvodná časť porovnávacej správy predstavuje postoj Európskej odborovej konfederácie (v celom texte len: EOK) a BusinessEurope, ktoré predložili Európskej komisii v rámci prvej fázy porád.

Na záver môžeme citovať slová komisára pre pracovné a sociálne práva: *Európske zamestnanecké rady uľahčujú dôležitý sociálny dialóg vo veľkých nadnárodných spoločnostiach, čo zabezpečuje udržateľné riešenia a podporuje dôveru a partnerstvo medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. Je to nevyhnutné pre efektívne riadenie štrukturálnych zmien spôsobených digitálnym a zeleným prechodom. Víťame uznesenie Európskeho parlamentu a očakávame stanovisko sociálnych partnerov, aby sa zabezpečilo, že smernica o EZR zachová svoj účel* (Nicolas Schmit, 11. 4. 2023).

Ak to zhrnieme, podľa názoru autorky v súčasnosti EZR (a ďalšie fóra pre sociálny dialóg, informácie a porady) čelia čoraz jasnejším výzvam súvisiacim so *zeleným prechodom*, klimatickou politikou a digitalizáciou v širšom zmysle (vrátane využívania umelej inteligencie). Zároveň čelíme zložitej a mnohoroamernej zmene geopolitickej situácie a dôsledkom ruskej agresie voči Ukrajine. Uvedené dôsledky sa okrem iného týkajú cien energií a dostupnosti surovín. Všetky tieto výzvy sú (čo je viac než zrejmé) obzvlášť viditeľné v kovopriemysle. Úlohou tejto porovnávacej správy nie je rozhodnúť o potrebe zmien



Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era



Co-funded by the
European Union

smernice o EZR. Autor však predkladá tézu o potrebe posilniť túto inštitúciu, predovšetkým vo svetle nových výziev, ktorým bude svet práce v blízkej budúcnosti čeliť.

Bezpochyby je kľúčové, aby odbory a zamestnávateľské organizácie v členských štátoch (a kandidátskych krajinách) boli informované o procesoch súvisiacich s diskusiou o prípadných zmenách a doplneniach smernice o EZR, čo im umožní formulovať svoje názory a hodnotenia prebiehajúcich procesov.