

## 2 EVROPSKÉ RADY ZAMĚSTNANCŮ V ČESKÉ REPUBLICE PO DVACETI LETECH – PŘÍNOSY, NEDOSTATKY, NÁMĚTY

prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.<sup>114</sup>

### 2.1 Krátce z historie – k problémům (a jejich přetrvávajícím dozvukům) spojeným s prvotní implementací směrnice 94/45/ES do českého právního řádu.

Společným specifikem tzv. „nových“ členských zemí EU z oblasti střední Evropy je fakt, že v období po druhé světové válce prošly etapou politických zřízení s deficitem demokracie. To se samozřejmě odrazilo v celém jejich tehdejší právním řádu, pracovní právo nevyjímaje. Velmi specificky se to projevilo i v oblasti kolektivních pracovněprávních vztahů – důsledky však nebyly ve všech zemích stejné. Zatímco v některých z těchto států, např. v Polsku, byly některé odborové organizace (Solidarita) jedním z hlavních hybatelů změny společenských poměrů a následné demokratizace společnosti, v jiných zemích, např. v tehdejší socialistickém Československu, byly tehdejší jednotně řízené odbory naopak pod kuratelou vládnoucí strany a byly do značné míry využívány k prosazování zájmů nedemokratického režimu a jeho politiky na pracovištích. Postupně došlo v socialistickém Československu v 50. letech k úplné eliminaci všech jiných, neodborových, forem zaměstnaneckých reprezentací.

Po tzv. sametové revoluci v listopadu 1989 došlo v Československu k rozpadu jednotně řízené odborové organizace (nazývané „Revoluční odborové hnutí“ – ROH), nové odbory musely projít etapou svého znovuzrození na demokratických základech. Jakkoliv se rychle rodily odbory nové, svobodné a pluralitní, nadále přetrvávalo v právním řádu České republiky dědictví minulosti v tom, že až do roku 2000 neznal český právní řád jinou možnost zaměstnanecké reprezentace než formou odborové organizace.

---

<sup>114</sup> Autor je vedoucím katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK v Praze. Text vznikl v rámci projektu Výzkumné centrum UNCE/HUM/034 Závislá práce v 21. století.

Když Česká republika jako kandidátská země přizpůsobovala v roce 2000 svůj právní řád komunitární legislativě a implementovala do zákoníku práce také směrnici Rady 94/45/ES<sup>115</sup>, kterou bychom mohli zkráceně nazvat jako směrnicí o ustavení Evropské rady zaměstnanců, činila tak s určitým handicapem toho, že mladší generace právníků neznaly z vlastní praxe ani žádnou „lokální, národní resp. podnikovou“ radu zaměstnanců – možná i to byl důvod poněkud rozpačitého počátečního přijímání úpravy práva na nadnárodní informace a projednání ze strany českých zaměstnanců a ne zcela zdařilé prvotní implementace těchto práv do českého právního řádu.

Mnohé státy zvolily pro implementaci Směrnice Rady 94/45/ES do svého právního řádu cestu samostatného zákona věnovaného problematice přístupu k nadnárodním informacím. Učinilo tak např. i Polsko, které při tom má – stejně jako Česká republika – rozhodující část předpisů pracovního práva obsaženu v pracovním kodexu (Kodeks pracy). Cesta zvláštního předpisu byla, dle mého názoru, s ohledem na specifčnost dané problematiky správná. Bohužel český zákonodárce touto cestou nešel a Směrnicí Rady 94/45/ES transponoval přímo do zákoníku práce, navíc v roce 2000 ještě do tzv. „starého“ zákoníku práce, tedy kodexu, který původně vznikl v roce 1965, tedy ještě v době socialismu a po roce 1989 prodělal jen dílčí liberalizační změny.

V textu „starého“ zákoníku práce se tak v roce 2000 objevilo několik neorganicky nově „vložených“ ustanovení, odlišujících se od zbývajících textu zákoníku práce svým rozsahem, dikcí i stavbou; bohužel nebyla tato ustanovení prosta ani mnohých chyb.

První provedení Směrnice Rady 94/45/ES do „starého“ zákoníku práce v roce 2000 tak mělo spíše povahu bez nadšení splněného „povinného domácího legislativního úkolu“ s vědomím, že „to zda byl úkol zpracován dobře, se projeví nejdříve za další 4 roky“, tedy až při vstupu České republiky do EU v roce 2004, a navíc ještě jen v té části transponované právní úpravy, která upravovala volby národních zástupců za zaměstnavatele v České republice do Evropských rad u zaměstnanců působících u zahraničních skupin zaměstnavatelů. Zbývajících nově vzniklé pasáže zákoníku práce musely čekat na svoji první aplikaci až do doby, kdy dle nich bude zakládána Evropská rada zaměstnanců u nadnárodního zaměstnavatele, jehož ústředí („central management“<sup>116</sup>) bude „umístěno v ČR“.

Společně s úpravou problematiky práv zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání, tedy současně s legislativními úpravami spojenými s (prvotní) implementací směrnice 94/45/ES, vztahující se k „evropským radám zaměstnanců“

<sup>115</sup> Směrnice 94/45/ES z 22. 9. 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 (on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees)

<sup>116</sup> V závorkách jsou pro určité srovnání s (občas do jisté míry lehce odlišnou) terminologií užitou českým zákonodárcem, uváděny některé pojmy i z anglického znění Směrnice Rady 94/45/ES.

(„European Works Council“), se do našeho právního řádu po více než čtyřiceti letech<sup>117</sup> „vrátila“ (s účinností od 1. 1. 2001) i úprava („neevropské“) rady zaměstnanců, a bylo tak umožněno, aby v rámci koaliční svobody u zaměstnavatelů vznikaly i podnikové zaměstnanecké rady, tedy i jiné než odborové reprezentace zaměstnanců. Nově zavedený institut („neevropské“) rady zaměstnanců měl dle představ orgánů ES napomoci realizaci „národních“ informačních a projednací procesů. Ty byly upraveny zejména směrnicí 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství a která spolu s dvěma dřívějšími směrnicemi, konkrétně směrnicí 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění a směrnicí 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, vytváří evropský právní rámec „národních“ informačních a projednací procesů.

Po dalších šesti letech – v roce 2006 – byl v České republice přijat „nový“ zákoník práce, ve kterém byly otázky evropské rady zaměstnanců upraveny sice na jiném místě (z důvodu jiné systematiky nového kodexu), ale mnohá ustanovení o právu na nadnárodní informace a konzultace byla do značné míry mechanicky „přenesena“ do „nového“ zákoníku práce z předchozího kodexu. K dosavadním nedostatkům právní úpravy tak přibýly v důsledku použité „legislativní metody: copy and paste“ nedostatky další. Česká právní úprava této materie se tak stala po roce 2006 velmi nepřehlednou.

Nedostatky „české cesty“ se projevovaly zejména v tehdy skoro nefunkční české právní úpravě reglementující vytvoření Evropské rady zaměstnanců za užití „Podpůrných pravidel“ ve smyslu čl. 7 Směrnice (Subsidiary requirements – Article 7 Directive), tedy mechanismu, který evropský zákonodárce upravil ve Směrnici jako „nouzový“ pro případ, že by (zejména z důvodu na straně zaměstnavatelské) docházelo k otálení s naplňováním postupů vedoucích k uzavření dohody o způsobu realizace práva zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. Prof. Blanpain kdysi v souvislosti s možností vzniku Evropské rady zaměstnanců aplikací Subsidiary requirements zdůrazňoval, že její existence nepřímo nutí obě strany ke konstruktivnímu dialogu, než aby riskovaly, že na ně bude aplikován podpůrný mechanismus: *„Evropské rady zaměstnanců mohou být ustaveny dohodou, a pokud není dohody dosaženo, vznikne, v souladu se směrnicí, povinná Evropská rada zaměstnanců. Damoklův meč visí nad krky partnerů, zejména nad zástupci zaměstnavatelů: dohoda může být lepší než vnucené (předepsané) řešení!“*<sup>118</sup> Vztaženo k tehdejší české

<sup>117</sup> Počítáno od usnesení IV. všeodborového sjezdu, které bylo „uzákoněno“ jako příloha zákona č. 37/1959 Sb. o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí.

<sup>118</sup> „The same applies to agreements concerning the establishment of European Works Councils. These can be set up by way of agreement; if no agreement is reached, there will be, according to the Directive, a mandatory European Works Council. There is a sword of Damocles hanging over the neck of the partners, especially the employer's representative: an agreement may be better than

úpravě, bylo by na místě k citátu dodat – „Zákoníkem práce předepsané (mandatorní) řešení navíc nebude fungovat!“.

Teprve novelizací zákoníku práce provedenou v roce 2011, která byla mj. i promítnutím „následující“ směrnice 2009/38/ES z 6. 5. 2009 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 (přepřacované znění) i reakcí na nálezy Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.), byla právní úprava této problematiky v českém zákoníku práce uvedena do aplikovatelné podoby; to stále neznamená, že je zcela bezchybná – obsahuje některé chybné odkazy, které však již byly v rámci komentářové literatury objasněny<sup>119</sup> (na které však legislativa bezmála již desetiletí „asertivně“ nereaguje) a některá „bílá místa“, o kterých se zmíním; proti dřívějším chybám jsou však tyto nedostatky již jen marginální.

Z těchto legislativních peripetií jsem si osobně odnesl určitou míru skepse k tomu, jak – do značné míry spíše formálně (i nefunkčně) – mohla (či i v jiných případech může) být někdy kandidátskými státy v rámci předvstupních mechanismů provedena „harmonizace“ jejich právního řádu (v různých oblastech) s právem EU.

## 2.2 Několik poznámek k současnému fungování Evropských rad zaměstnanců v ČR

Z předchozího textu je zřejmé, že zaměstnavatelé v České republice se zejména v minulosti setkávali při aplikaci ustanovení zákoníku práce s mnohými nejasnostmi. Také současná právní úprava přináší některé výkladové problémy; na část z nich v závěru poukážu.

Celkově jsem však rád, že mohu konstatovat, že představitelé významných zaměstnavatelů s celo-unijní působností, které jsem v rámci určitého mikro-šetření na začátku roku 2019 v České republice oslovil<sup>120</sup>, vyjadřovali jednoznačné uznání funkčnosti a užitečnosti v jejich skupinách aplikovaných modelů sloužících k realizaci práva na nadnárodní informace a projednání.

---

*an imposed solution!*“ Blanpain, R.: The European experience: Damocles bargaining, XV. World Congress of Labour Law and Social Security, II. International Collective Bargaining, Peeters, Leuven, 1998, str. 51.

<sup>119</sup> Zejména v publikacích: *Pichrt, J.* Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. Praha: C. H. Beck, 2010; *Pichrt, J.* (autor komentáře k části dvanácté zák. práce) in *Bělina, M., Drápal, L. a kol.* Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha, C. H. Beck, 2012 (a další vydání); *Pichrt, J. a kol.* Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017.

<sup>120</sup> Stalo se tak v rámci sběru podkladů pro přednášku, přednesenou 28. 3. 2019 na mezinárodní konferenci „Workers Representation in Europe: are there specific Central and Eastern European perspectives?“ konané na Univerzitě Łódź, ze které též částečně vychází tento příspěvek.

Velmi krátce se zmíním o zkušenostech fungování Evropských rad zaměstnanců (dále též jen „ERZ“) konkrétně u dvou společností (skupin), které se mohou pochlubit tím, že byly v rámci České republiky „první“ a jsou skvělým příkladem nejvýznamnějších zaměstnavatelů s dobrou praxí funkčního modelu Evropské rady zaměstnanců.

## **První praktické seznámení českých zaměstnanců s problematikou Evropských rad zaměstnanců – Škoda Auto, a. s.**

V souvislosti s privatizací některých českých podniků do majetkové sféry vlastníků z tzv. „starých členských států“ jsme se mohli v České republice na konci 90. let minulého století poprvé setkat s pojmem Evropská rada zaměstnanců, a to ještě před tím, než se tento pojem objevil v českých právních předpisech. Mnohé zahraniční společnosti využily možnost rozšířit své Evropské rady zaměstnanců o zástupce zaměstnanců od zaměstnavatelů z nečlenských států. Bylo tomu tak např. i v případě začlenění zástupců zaměstnanců Škoda Auto, a. s. do **Evropské koncernové rady zaměstnanců Volkswagen** i Světové koncernové rady.

Z mého krátkého osobního interview s jedním z vedoucích HR pracovníků Škoda Auto, a. s. na téma funkčnosti stávajícího modelu vyplynuly tyto závěry: současná praxe, přenos informací a zejména projednání probíhající na tomto základě, jsou zaměstnavatelem vnímány jako velmi užitečné. To je umocněno tím, že členové vedení místních (českých) odborů působících ve Škoda Auto, a. s. jsou současně členy Evropské koncernové rady zaměstnanců. Projednání mnohých témat na této úrovni napomáhá vyjasnění a pochopení citlivých otázek současného automobilového průmyslu, jako jsou zamýšlené změny (přesuny) v oblasti výroby či změny počtu pracovních sil apod., v tomto kontextu bylo též jako na příklad dobré praxe odkazováno na **Chartu pracovních vztahů v koncernu Volkswagen** sjednanou mezi vedením koncernu a Evropskou koncernovou radou zaměstnanců a Světovou koncernovou radou již v roce 2009.

## **První česká společnost, která založila Evropskou radu zaměstnanců – ČEZ, a. s.**

Šířeji se zmíním o Evropské radě zaměstnanců v energetické společnosti ČEZ, a. s., protože byla první Evropskou radou zaměstnanců ustavenou u společností s „řídícím zaměstnavatelem“ se sídlem v České republice. Jak zaznamenal i zahraniční tisk, jednalo se o první Evropskou radu zaměstnanců složenou výhradně ze členů z nových členských států EU.

Akvizice ČEZ v Polsku hrály důležitou roli při vzniku této historicky první „české“ Evropské rady zaměstnanců (ERZ), dle jedné dobové tiskové zprávy: „*ČEZ naplnil podmínky popsané výše /pro ustavení ERZ/ po nabytí vlastnických podílů v Polsku v elektrárnách SKAWINA a ELCHO. Stal se tzv. řídícím zaměstnavatelem ve Skupině ČEZ (tzv. „ústředím“) a vznikla mu povinnost poskytovat nadnárodní informace zaměstnancům zaměstnavatelů, které vlastní nebo ovládá na území*

*Evropské unie.*<sup>121</sup> Dodávám, že Bulharsko a Rumunsko se staly se členskými státy EU v lednu 2007, a unijní působnost společnosti ČEZ se tak ještě rozšířila.

Dne 3. 4. 2007 byla na společném jednání členů vyjednávacího výboru zástupců zaměstnanců a ústředí ČEZ zřízena Evropská rada zaměstnanců Skupiny ČEZ. V červnu 2007 proběhly volby 23 členů ERZ ČEZ, z České republiky v ní bylo 14 zástupců, z Bulharska 4, z Rumunska 3 a z Polska 2. Tak začala fungovat první Evropská rada zaměstnanců, která se zcela řídila veškerými ustanoveními českého zákoníku práce upravujícími realizaci práva zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání.

Evropská rada zaměstnanců byla v tomto případě samozřejmě ustavena dohodou. Z veřejně dostupných zdrojů lze v současné době nahlédnout pouze do **Dohody o Evropské radě zaměstnanců Skupiny ČEZ** v její prvotní podobě z roku 2007 (rok prvního ustavení ERZ v ČEZ Group)<sup>122</sup> a dále ve verzi účinné k 30. 3. 2012<sup>123</sup>, novější verze Dohody společnost ani odbory nezveřejňují.

Od doby založení první ERZ rozšířila skupina ČEZ svoji činnost do dalších evropských zemí a to i do nečlenských států. Skupina však nevyužívá možnost danou v ustanovení § 293 odst. 2 českého zákoníku práce: „(2) Evropská rada zaměstnanců může být rozšířena o zástupce zaměstnanců zaměstnavatele ze států, které nejsou členy Evropské unie, jestliže to ústředí a vyjednávací výbor ujednájí.“; např. Turecko tedy zástupce v ČEZ Group nemá<sup>124</sup>.

Funkční období ERZ Skupiny ČEZ je čtyřleté a její zasedání se konají dvakrát ročně (v cyklu jaro/zima). Jednání se účastní zástupci nejvyššího vedení ČEZ Group, kteří na zasedání vystoupí a referují o aktuálním stavu skupiny. Pracovním jazykem pro komunikaci ERZ je český jazyk, na zasedání je zajištěno tlumočení do všech ostatních jazyků účastníků, kteří potvrdí účast na zasedání. Zasedání se konají zpravidla v Praze, není-li dohodnuto s ústředím jiné místo.

Výkonným orgánem ERZ Skupiny ČEZ je Výbor, složený z předsedy, dvou místopředsedů a pěti dalších členů, které volí ERZ na svém zasedání. Ve výboru jsou zastoupeni zástupci všech zemí, které jsou členy ERZ Skupiny ČEZ. Výbor (mimo jiné) připravuje agendu jednání ERZ, které také svolává.

V současné době Evropská rada zaměstnanců ČEZ zahrnuje 73 společností z následujících států EU: Česká republika, Polsko, Rumunsko, Bulharsko, Německo, Maďarsko a Slovensko a je tvořena 27 členy.

Z rozhovorů, které jsem vedl se zástupci zaměstnavatele i Evropské rady zaměstnanců je zřejmé, že považují stávající model za funkční a dialog probíhající v rámci Evropské rady zaměstnanců ČEZ Group za velmi užitečný.

<sup>121</sup> <https://www.patria.cz/zpravodajstvi/979193/cez-jako-prvni-ceska-firma-ma-evropskou-radu-zamestnancu.html>

<sup>122</sup> Dostupné na <http://www.euro-workscouncil.net/pdf/cez.pdf>.

<sup>123</sup> Dostupné na [http://www.cose.cz/dokumenty/ERZ\\_2012.pdf](http://www.cose.cz/dokumenty/ERZ_2012.pdf).

<sup>124</sup> Nejnověji, v červnu 2019, skupina ČEZ Group ohlásila plánovaný „ústup z balkánských aktivit“ – bude zajímavé sledovat odpovídající proces přizpůsobení struktury EWC dané skupiny.

## 2.3 K některým aktuálním problémům (nejen) z poslední doby

Přes převážně vcelku uspokojivě vyznívající hodnocení stávající praxe v České republice od obou stran sociálního dialogu je jasné, že „vždy je co zlepšovat“. Podívejme se nyní, v souvislosti se zkoumanou problematikou, pouze na některé okruhy problémů a přetrvávající nedostatky právní úpravy práva na nadnárodní informace a projednání obsažené v části dvanácté zákoníku práce<sup>125</sup>.

### **Ad § 1 zákoníku práce (dále též jen „zák. práce“) – který unijní předpis o právu na nadnárodní informace a projednání je nyní zapracován v příslušná ustanovení zákoníku práce?**

Menší pozornost, kterou legislativa dlouhodobě věnuje problematice práva zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání, je patrná již z první poznámky pod čarou celého pracovního kodexu. Ve výčtu předpisů Evropské Unie, které Zákoník práce zapracovává, je obsažen jak předpis již dlouho překonaný (Směrnice 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), tak předpis jej již dlouhou dobu zcela nahrazující – Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 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 (přepracované znění).

### **Ad § 279 odst. 1 písm. i) a § 280 odst. 1 písm. f) zák. práce – snaha po komplexnosti v. heterogenita ustanovení**

Ustanovení § 279 odst. 1 písm. i) je formulováno nepřesně, naštěstí – po novelizaci zákoníku práce provedené zákonem č. 185/2011 Sb. – již neobsahuje chybný odkaz na § 294; ten byl s účinností od 8. 7. 2011 nahrazen odkazem na § 297 odst. 5, tj. odkazem na ustanovení o evropské radě zaměstnanců ustavené dle zákona a minimálním obsahu jednání její „výroční“ schůze.

Z pohledu systematiky je zařazení tohoto ustanovení [písm. i)] do § 279 však stále diskutabilní. Zatímco písm. a) – g) odst. 1 § 279 jsou především provedením směrnice 2002/14/ES, pak písm. i) odst. 1 § 279 se vztahuje k problematice upravené jinou směrnicí (č. 2009/38/ES) a je, z více úhlů pohledu, formulováno nevhodně. Zřejmě ve snaze po „komplexnosti“ úpravy § 279 (jako „obecného“ ustanovení v oblasti informování) se zákonodárce rozhodl zařadit „na závěr“ minimálního

<sup>125</sup> Autor v této části čerpá i ze svého komentáře k části dvanácté zákoníku práce, který v rozšířené a přepracované podobě připravil pro další vydání publikace *Bělina, M. Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha : C.H.Beck, 2019.*

výčtu rozsahu informování platného pro každého zaměstnavatele (s výjimkou pro „malé“ zaměstnavatele uvedené v odst. 2 § 279) též ustanovení, které patří do jiného „okruhu“ a vztahuje se k zaměstnavatelům, kteří mají povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání ve smyslu směrnice 2009/38/ES.

Shora uvedené lze analogicky vztáhnout i k § 280 odst. 1 písm. f) zák. práce, tedy ke snaze zákonodárce učinit z § 208 zák. práce obdobně „komplexní úpravu projednání“.

### **Ad § 289 odst. 1 zák. práce – opakovaná „tisková chyba“**

Jestliže ve skupině zaměstnavatelů existuje více zaměstnavatelů, kteří splňují zákonem stanovená kritéria, řídící zaměstnavatel se určí podle pořadí těchto kritérií, které je uvedeno v § 289 odst. 1 větě čtvrté, nikoli ve větě třetí, jak je v zákoně (opakovaně) chybně uvedeno – v této souvislosti je třeba podotknout, že i do 7. 7. 2011 odkazovalo totéž ustanovení – také chybně – na kritéria „v pořadí uvedeném ve větě druhé“, ačkoli i tehdy by byl správným odkazem, odkaz na větu čtvrtou. V této záležitosti byla tedy novelizací provedenou zákonem č. 185/2011 Sb. „opravena“ chyba do podoby opět chybné.

Na první místo tedy současná česká právní úprava v souladu se směrnicí 2009/38/ES klade kritérium možnosti (zjišťovaného řídícího zaměstnavatele) jmenovat určenou část členů orgánů řízeného zaměstnavatele, oproti směrnici 2009/38/ES však dochází i k rozlišení významu mezi zbývajícími dvěma kritérii.

### **Ad § 290 odst. 4 zák. práce – matoucí výrazová „košatost“**

Ustanovením § 290 odst. 4 upravuje zákoník práce „jmenování“ členů vyjednávacího výboru, které provádí zástupci zaměstnanců zaměstnavatele na společném zasedání, a dále „jmenování nebo volbu“ členů vyjednávacího výboru provedené mimo společné zasedání. Výše uvedená terminologická „pestrost“ je do jisté míry nevýznamná (nezakládá různé druhy členství /jmenovaných a volených/ ve vyjednávacím výboru) ve světle znění směrnice 2009/38/ES, která upravuje zásady volby nebo jmenování členů zvláštního vyjednávacího výboru (při transpozici měla být zvolena jedna z možností), a to buď zástupci zaměstnanců, či přímo zaměstnanci (u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí zástupci zaměstnanců).

### **Ad § 296 odst. 2 ve vazbě na § 297 odst. 1 zák. práce – „méně je někdy více (či spíše lépe)“**

Nejednoznačné ustanovení § 296 odst. 2, zejména jeho první věta, může vytvářet (nazíráno též § 297 odst. 1 větou první) dojem, že v procesu ustavení ERZ ze zákona dochází k celkem dvěma „jmenovacím“ procesům: k prvnímu, kdy „členy evropské rady zaměstnanců v České republice jmenují ze zaměstnanců zaměstnavatele zástupci zaměstnanců“ (srov. § 297 odst. 1 věta první), a k druhému, kdy „evropskou radu zaměstnanců jmenují ze zaměstnanců zástupci zaměstnanců na



společném zasedání“ (§ 296 odst. 2 věta první). Celkově při porovnání § 296 odst. 2 a § 297 odst. 1 nabýváme nutně dojmu malé srozumitelnosti zákoníkem práce upravené materie. Původ celého problému spočívá v již výše zmiňované a jen málo zdařilé prvotní implementaci směrnice 94/45/ES do zákoníku práce, a jejími dosud přetrvávajícími negativními projevy – zřejmý rozpor mezi zněním § 296 odst. 2 a zněním § 297 odst. 1 je právě jedním z nich. Původ tohoto problému lze spatřovat v částečně duplicitní úpravě a mj. v chybném a téměř mechanickém „zkopírování“ úpravy obsažené v § 290 odst. 4, 5 (volba členů vyjednávacího výboru za zaměstnance v ČR) do § 297 odst. 1, 2, což prokazuje i chybný odkaz na odstavce 4 obsažený v druhém odstavci § 297.

V nejasnostech je možné se opět obrátit ke znění směrnice 2009/38/ES. Dle článku 1. b) její přílohy (Podpůrná pravidla): „*Evropská rada zaměstnanců se skládá ze zaměstnanců podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství, které ze svého středu volí nebo jmenují zástupci zaměstnanců, a nejsou-li určeni, všichni zaměstnanci. Členové evropské rady zaměstnanců jsou voleni nebo jmenováni podle vnitrostátních předpisů nebo zvyklostí.*“

Členy ERZ (ustavené podle zákona) reprezentující zaměstnance zaměstnané v ČR tedy jmenují (v počtu určeném předpisy členského státu, ve kterém je umístěno ústředí) v první řadě (stejně jako členy vyjednávacího výboru) zástupci zaměstnanců na společném zasedání. K žádné další etapě jmenování, jak by napovídala různost znění ustanovení první věty druhého odstavce § 296 v porovnání s první větou odst. 1 § 297, již docházet nemá.

### **Ad § 290 odst. 4, 5 ve vazbě na § 297 odst. 1 a 2 – aneb Ctrl V – Ctrl C a nedůslednost zákonodárce**

Ustanovení § 297 odst. 1 a 2 je do značné míry negativně poznamenáno tím, že vzniklo mechanickým „zkopírováním“ úpravy obsažené v § 290 odst. 4, 5 (problematika volby členů vyjednávacího výboru za zaměstnance v ČR). Postupně se sice zákonodárce snaží odstranit ze znění těchto ustanovení některá zjevná pochybení, ke kterým v důsledku použité „legislativní metody“ došlo, zákonodárci se to však daří pouze částečně a jen velmi „pozvolně“. Od 8. 7. 2012 (tedy po novelizaci zákoníku práce provedené zákonem č. 185/2011 Sb.) již v § 297 odst. 1 sice není obsažena původní věta pátá, která se v důsledku shora popsaného „mechanismu tvorby“ tohoto ustanovení textově zcela shodovala s pátou větou odst. 4 § 290, a „opětovně“ – v souvislosti s ustavením Evropské rady zaměstnanců podle zákona (dále též jen „ERZ“) již na tomto místě zcela neopodstatněně – řešila problematiku člena vyjednávacího výboru, avšak o mechanickém „přenosu – zkopírování“ obou odstavců svědčí dodnes také ponechání – v novém kontextu již zcela chybného – odkazu na odst. 4 v textu § 297 odst. 2. Pokud vůbec by mělo být toto ustanovení zachováno (odst. 2), neboť je s ohledem na nové znění § 296 odst. 3 nadbytečné, pak jediný smysluplný odkaz by v něm („po vzoru“ § 290 odst. 4 a 5) mohl být na předcházející – tedy první – odstavce § 297.

Z porovnání textu § 297 odst. 1 a § 296 odst. 2 vyplývá určitý rozpor (viz shora v poznámce k § 296). Na tomto místě je vhodné dodat, že v aplikační praxi může dojít, s ohledem na částečnou „obsahovou kolizi“ § 297 odst. 1 s § 296 odst. 2 k otázce, které z daných ustanovení (či jejich částí) upřednostnit. Tato otázka vyniká zejména i při zohlednění faktu, že ustanovení § 290 odst. 4, které bylo zákonodárci „inspiračním vzorem“ při tvorbě § 297 odst. 1, doznalo novelizací zákoníku práce provedenou zákonem č. 185/2011 Sb. změn, které – dle mého názoru chybně – ne-našly odpovídající reflexi též v potřebné úpravě § 297 odst. 1.

Do nabytí účinnosti novelizace pracovního kodexu provedené zák. č. 185/2011 Sb. (tedy do 7.7.2011) bylo znění čtvrté a páté věty § 290 odst. 4 následující: „Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, platí § 286 odst. 2 obdobně. Působí-li u zaměstnavatele po přechodnou dobu odborová organizace a rada zaměstnanců, členy vyjednávacího výboru jmenuje odborová organizace.“ Je tedy zřejmé, že shora citovaná věta čtvrtá byla totožná se stávajícím zněním čtvrté věty § 297 odst. 1. a ve vztahu k němu stojí jistě za pozornost, že po provedené novelizaci byly obě shora citované věty § 290 odst. 4 nahrazeny současným zněním jeho čtvrté věty: „*Působí-li u zaměstnavatele více zástupců zaměstnanců, jednájí za všechny zaměstnance zaměstnavatele společně, nedohodnou-li se mezi sebou jinak.*“ Je škoda, že při shora uvedené novelizaci<sup>126</sup> nedošlo, nedůsledností zákonodárce, též k odpovídající úpravě čtvrté věty ustanovení § 297 odst. 1. Přetrvávající preferování odborových organizací v textu § 297, navíc s problematickým odkazem na ustanovení § 286 odst. 6, které upravuje problematiku plurality odborů ve vazbě týkající se zastupování v individuálních pracovněprávních vztazích, se jeví nejen jako nedůvodné (i v porovnání s pravidly pro obsazení vyjednávacího výboru) a zřejmě (s ohledem na nález ÚS zn. Pl. ÚS 83/06) i ústavněprávně nekonformní, ale vykazuje dle našeho názoru i deficit souladu s myšlenkovým základem příslušné unijní legislativy, který je vyjádřen spíše v „konkurenčním“ ustanovení § 296 odst. 2. Naštěstí je úprava § 297 v praxi aplikována jen ojediněle, když na případy jmenování členů do evropských rad zaměstnanců ustavených ujednáním (§ 294) se nepoužije.

## **Ad § 297 odst. 6 – výjimečné okolnosti a kompetence ERZz a jejího výboru**

Dle bodu 3 přílohy (Podpůrná pravidla) směrnice 2009/38/ES: „Nastanou-li mimořádné okolnosti nebo jsou-li přijata rozhodnutí, která mají výrazný dopad na zájmy zaměstnanců, zejména při přemístění nebo zavření podniku či závodu nebo při hromadném propouštění, mají užší výbor, a není-li ustaven, evropská rada zaměstnanců právo být o tom informováni. Jsou oprávněny sejit se na žádost s ústředním

<sup>126</sup> Ta měla za cíl transponovat do zákoníku práce změny vyplývající ze směrnice 2009/38/ES, ale zejména také – byť s velkým časovým odstupem – reagovat v textu zákoníku práce na změny vyvo-lané nálezem Ústavního soudu zn. Pl. ÚS 83/06, a to ve smyslu „zrovnoprávnění“ všech zástupců zaměstnanců „na úkor“, do doby shora uvedeného nálezu zákoníkem práce silně favorizovaných, odborů.

vedením nebo jinou lépe odpovídající úrovni vedení v rámci podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství, která má rozhodovací pravomoci, aby byly informovány a aby s nimi byla věc projednána.“ Zákoník práce jde v § 297 odst. 6 ještě o něco dále, když přímo ukládá ústředí povinnost bez zbytečného odkladu informovat ERZz a současně též stanoví pro tento případ oprávnění ústředí jednat s výborem ERZz, je-li v konkrétním případě ustaven (srov. ustanovení směrnice cit. shora, avšak i ustanovení § 298 odst. 2 ve znění účinném do 7. 7. 2011, které do tohoto data ponechávalo na uvážení ERZz, zda výbor vůbec ustaví, nyní podle téhož ustanovení ustaven být musí). Dle tohoto (ne zcela jednoznačného) ustanovení ústředí zřejmě musí vždy informovat ERZz a teprve poté může jednat s výborem ERZz, byl-li ustaven (viz poznámka shora), avšak i v případě, že byl výbor ustaven, může zřejmě ústředí jednat přímo (pouze) s ERZz, pokud o to ERZz požádá.

### **Ad ochrana členů evropské rady zaměstnanců a členů vyjednávacího výboru**

Jakkoliv Směrnice 2009/38/ES požaduje v čl. 10 odst. 3, aby členové Evropské rady zaměstnanců požívali při výkonu svých funkcí obdobné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnáni, je skutečností, že dle českého zákoníku práce nepožívají členové evropské rady zaměstnanců žádné specifické ochrany ve vztahu ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, na rozdíl od člena orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele – u toho je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas, jinak riskuje její neplatnost. Takové ochrany za stávající právní úpravy v České republice člen Evropské rady zaměstnanců nepožívá, to – v případě zaměstnavatelem propuštěného člena Evropské rady zaměstnanců za Českou republiku u skupiny HSBC – potvrdil 6. března 2017 rozsudkem i Nejvyšší soud ČR (21 Cdo 398/2016). Ústavní soud poté stížnost proti tomuto rozhodnutí odmítl pro zjevnou neopodstatněnost.

### **Ad agenturní zaměstnanci a jejich zohlednění do početních prahů pro stanovení povinnosti jednat o ustavení ERZ**

Směrnice evropského parlamentu a rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání uvádí v čl. 7 : „Zaměstnanci agentur práce jsou za podmínek stanovených členskými státy zohledňováni pro účely výpočtu prahové hodnoty, při jejímž překročení musí být v agentuře práce zřízeny orgány zastupující zaměstnance v souladu s právními předpisy Společenství a členských států.“

Absence zvláštní úpravy v českém právním řádu znamená, že jsou to agentury práce (nikoliv uživatelé), „u koho“ jsou zaměstnanci – byť toho času přiděleni k uživatelům – v České republice zohledňováni pro účely výpočtu naplnění prahových hodnot v oblasti práva na nadnárodní informace a projednání. To asi mnohé agentury působící v ČR – soudě dle jejich nečinnosti na tomto poli (ale i jejich

zahraniční „matky“) stále „překvapuje“; jejich agenturní zaměstnanci pak o tom zpravidla nemají vůbec ponětí.

Domnívám se, že v tomto případě neměla být unijní legislativa tak „benevolentní“ a měla stanovit jednotné (resp. jediné) pravidlo přímo ve směrnici. Jako by v této věci byl tak často akcentovaný „celoevropský rámec“ přehlušen úzkým a dle mého soudu, z níže uvedených důvodů, i zcela nepraktickým pohledem výlučně „národního působení“ každé agentury práce.

Skutečnost, že skupina zaměstnavatelů (nadanárodně působící síť agentur práce) vyvíjí činnost v různých unijních státech, jejichž legislativa pojala čl. 7 odlišně, vytváří v rámci této jedné zaměstnavatelské skupiny „nesrovnatelné podmínky“ a ve svém důsledku může vést k faktické disproporcii reprezentativnosti těchto orgánů s ohledem na (ne)poměr zaměstnanců „započítávaných“ z jednotlivých států EU pro účely složení vyjednávacího výboru i ERZ.

Další komplikací pak může být např. přeshraniční přidělení agenturního zaměstnance k uživateli ve členské zemi s odlišným pojetím zapracování čl. 7 a lze si představit i další možné těžkosti.

### **Ad vyrovnané zastoupení zaměstnanců v ERZ podle činností, pohlaví etc. – aneb nerealizovatelný článek 6 Směrnice 2009/38/ES**

Ustanovení Článku 6 Směrnice 2009/38/ES stanoví, že dohoda o ustavení Evropské rady zaměstnanců ujednáním, uzavřená mezi ústředním vedením a zvláštním vyjednávacím výborem, by měla („Aniž je tím dotčena autonomie stran ...“) obsahovat (mj.) „*b) složení evropské rady zaměstnanců, počet členů, rozdělení křesel, které umožní co nejlépe zohlednit potřebu vyrovnaného zastoupení zaměstnanců podle činností, kategorií zaměstnanců a pohlaví, a funkční období*“ zůstává v praxi převážně nenaplněná. Mnohé dohody (v ČR i v zahraničí) ustanovení řešící vyrovnané zastoupení členů dle těchto kritérií vůbec neobsahují, či (pokud ano) tato pak stejně nejsou v praxi naplněná ani vymáhána; resp. dost dobře ani naplněná být nemohou! Pokud je za zaměstnance z některých států volen třeba jen jeden zástupce do Evropské rady zaměstnanců, není představitelné vyžadovat po zaměstnancích z daného státu, aby si jako „člena ERZ za danou zemi“ zvolili pouze takovou osobu, která ve vztahu k reprezentantům jiných států zajistí „vyrovnané“ složení ERZ s ohledem na shora uvedená kritéria; tedy např. „zvolte si do ERZ naši skupiny za ČR koho chcete, ... pokud to bude: pracovník v administrativě, člen nižší úrovně managementu a žena“.

### **Ad úloha odborů při „obsazení“ Evropských rad zaměstnanců**

V poslední době se můžeme setkat v České republice například se snahou oslabovat v případě odborově neorganizovaných zaměstnanců jejich pasivní či dokonce aktivní volební právo do vyjednávacích výborů a či Evropských rad zaměstnanců či dokonce jim tato práva upírat. Není bez zajímavosti, že tyto problémy se často objeví zejména tehdy, pokud je nutné (např. v důsledku změny struktury zaměstnavatelské

skupiny) omezit místa připadajících na „české“ zástupce v „zahraniční“ ERZ. Dále se také vyskytují snahy zvýhodňovat, tam kde vedle sebe působí více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele (člena skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států) v nominačních procesech pouze početně nejsilnější odborovou organizací či dokonce menší odborové organizace přímo vynechávat.

Jsou to dle mého názoru nešťastné excesy, které ve svém důsledku vedou k vážnému narušování étosu, se kterým byly směrnice o přístupu k nadnárodním informacím přijímány. Ostatně i Základní listina práv a svobod (Čl. 27), která je součástí ústavního pořádku České republiky, označuje zvýhodňování některých odborových organizací ve vztahu k jiným, za nepřijatelné. Zákoník práce pak stanoví, že zástupci zaměstnanců (tedy ani jejich členové) nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni ani zvýhodněni ve svých právech (§ 276 odst. 2 zák. práce). Účelovým výkladům zákona, kterých jsme v poslední době svědky, by v mnohém napomohlo, kdyby zákonodárce věnoval pozornost některým shora naznačeným problémům, zejména pak, kdyby napravil své opomenutí a po vzoru § 290 upravil i § 297 odst. 1 způsobem, který by více respektoval směr naznačený již před více než 10 lety nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.).