

Ausgabe Slowakisch



Príručka na zakladanie a zriaďovanie európskej zamestnaneckej rady



Táto publikácia vznikla za finančnej podpory Európskej únie

GP **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

Impressum:

Herausgeber: GPA-djp, Büro Internationales und ÖGB
Verantwortlich für den Inhalt: Mag. Wolfgang Greif, GPA-djp
Layout: GPA-djp Marketing, Ulrike Pesendorfer
Fotos: GPA-djp, fotolia.com
DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352
Februar 2009

Table of Contents

1.	Úvod	7
	Vznik smernice EÚ o zriadení európskych zamestnaneckých rád.....	7
2.	Kapitola 1.	7
	Európska zamestnanecká rada – otázky a odpovede.....	7
3.	Kapitola 2.	7
	Ťažiskové body na ceste k európskej zamestnaneckej rade	7

ÚVOD

Vznik smernice EÚ o zriadení európskych zamestnaneckých rád

1. Nové podnikateľské stratégie vyžadujú nové štruktúry zastupovania záujmov

Vznik európskeho vnútorného trhu koncom 80.-tych rokov viedol k hlboko zasahujúcemu reštrukturalizačnému procesu hospodárstva. Zreteľne sa táto skutočnosť prejavila prostredníctvom zvyšujúceho sa počtu fúzií podnikov, nadnárodných zlúčení a prevzatí podnikov, ktoré dovtedy v takomto rozsahu neboli na európskom kontinente známe.

- Podniky sa prispôbili zmeneným hospodárskym rámcovým podmienkam na spoločnom trhu a reštrukturalizovali výrobné stratégie, ako aj filiálky. Úroveň rozhodovania o politike koncernu sa v rastúcej miere premiestňuje na nadnárodne orientované centrály podniku.
- Zásadné rozhodnutia o hospodárskom vývoji sa odvtedy realizujú pre stále viac filiálok v inej krajine ako v tej, v ktorej sa účinne aplikuje právo na spoluúčasť zamestnancov.
- Pre stále väčší počet zamestnaneckých rád vzniká problém, že nemajú skoro žiadny prístup k rozhodovacej úrovni koncernu. Lokálny manažment ako priama kontaktná osoba stráca stále viac rozhodovacích právomocí.
- Lacné dopravné možnosti a nové komunikačné technológie zjednodušujú koncernom využívať výhody z celosvetových rozdielov v nákladoch práce, ako aj realizovať výrobu nielen na úrovni národných filiálok, ale aj na úrovni európskej či medzinárodnej.
- Prostredníctvom rastúceho premiestňovania výroby do zahraničia môže dôjsť k skutočnému znehodnoteniu práv zamestnancov, pretože silnejúca činnosť v zahraničí nebude patriť do zásadného rozsahu platnosti pracovného práva.

Internacionalizácia hospodárstva vyžaduje taktiež nové štruktúry zastupovania záujmov na strane zamestnancov. Zodpovedajúca „europeizácia pracovných vzťahov“ musí v podmienkach nových podnikateľských stratégií plniť nasledovné potreby:

- Zastupovanie záujmov sa musí preorientovať a vlastnú politiku je potrebné nasmerovať na Európu, resp. dokonca na globálne stratégie podnikov.
- Okrem toho musí zabrániť, aby mala internacionalizácia podnikov negatívny vplyv na pracovné podmienky a aby viedla k odbúraniu sociálnych istôt a pracovných miest.
- Porovnanie produktivity predložené zo strany podniku predstavuje zdôvodnenie, prečo je nevyhnutné predlžovať pracovný čas. Kvôli nedostatku informácií možno tieto porovnania len ťažko vyvrátiť.
- Informácie predstavujú jeden z najzákladnejších predpokladov účinnosti politiky zastupovania záujmov. Tieto informácie môžu chrániť zamestnancov v domáciach i zahraničných dcérskych spoločnostiach pred vzájomnými potýčkami.

Vytvorenie rozsiahlej informačnej základne zástupcov zamestnancov, resp. jej rozšírenie, sa najviac hodí na vzdorovanie proti skutočnému znehodnoteniu národných práv na spolurozhodovanie zamestnancov kvôli internacionalizácii obchodnej činnosti. Európsky zákonodarca schválením smernice o európskych zamestnaneckých radoch zbral uvedený vývoj náznakovo do úvahy.

Po dlhoročných a dôrazných požiadavkách európskeho odborárskeho hnutia schválila Európska únia v roku 1994 smernicu o ochrane záujmov zamestnancov v podnikoch s významom na úrovni EÚ. Plný názov smernice znie: »Smernica Rady o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo postupu na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi v podnikoch a skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.«

2. Schválenie smernice EÚ o európskej zamestnaneckej rade (EZR)

Rada ministrov EÚ dňa 22. septembra 1994 schválila „Smernicu Rady o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo postupu na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi v podnikoch a skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.“

- Všetky členské štáty EÚ s výnimkou Veľkej Británie sa zaviazali v rámci národných právnych poriadkov venovať pozornosť predpisom v oblasti pracovného práva s cieľom umožniť podľa smernice EÚ zriadenie orgánov zástupcov zamestnancov vo všetkých tých koncernoch, ktoré na území EÚ a Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP) zamestnávajú viac ako 1 000 zamestnancov a zároveň v dvoch alebo viacerých členských štátoch najmenej po 150 zamestnancov v každom z nich.
- Od okamihu národného prevzatia smernice EÚ by približne 1 500 koncernov pôsobiach v Európe v prípade podania návrhu na zriadenie EZR v rámci 3- ročnej lehoty rokovalo o uzavretí dohôd o informovaní zástupcov zamestnancov a prerokovaní s nimi.
- V inom prípade pre všetky koncerny, ktoré spadajú do rozsahu platnosti smernice a ktoré pred nadobudnutím platnosti národnej realizácie smernice o EZR uzavreli medzi manažmentom a európskymi zástupcami zamestnancov „dobrovoľnú dohodu“, nadobúdajú podľa smernice EÚ platnosť minimálne ustanovenia na zriadenie európskej zamestnaneckej rady na „základe zákona.“
- Schválenou zmenou Zmluvy o EÚ v Amsterdame z roku 1997, podľa ktorej platia aj pre Veľkú Britániu v rámci sociálneho protokolu všetky prijaté smernice o sociálnej politike, Veľká Británia postupne stráca osobitné postavenie v oblasti európskych zamestnaneckých rád. Týmto sa vytvorila cesta pre jednotnú európsku úpravu.
- Významným rozširovaním EÚ v rokoch 2004 a 2007 spolu o 12 nových členských štátov sa enormne rozšíril rozsah platnosti smernice EÚ o európskej zamestnaneckej rade. Dátumom vstupu museli mať všetci noví členovia EÚ zapracované zodpovedajúce zákony o EZR v oblasti pracovného práva. V súčasnosti platí tato smernica pre celkom 30 štátov EHP (27 štátov EÚ plus Nórsko, Island a Lichtenštajnsko). Počet koncernov, ktoré by mohli v Európe zriadiť EZR, vzrástol na približne 2 400.

3. Európska zamestnanecká rada: Postup nadnárodného informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

Smernicou o európskej zamestnaneckej rade sa realizoval prvý krok správnym smerom Hoci v konečnom dôsledku neboli zapracované všetky odborárske požiadavky do textu smernice, obsahuje tento text predsa len záväzný právny základ pre zriaďovanie európskych orgánov zastupovania záujmov v nadnárodných koncernoch.

- Odbory prostredníctvom smernice o EZR dosiahli, že v súčasnosti vo viac ako 2 400 podnikoch s významom na úrovni EÚ musia byť zriadené európske zamestnanecké rady, v dôsledku čoho musia byť v týchto koncernoch stanovené konkrétne práva na informovanie zamestnancov a prerokovanie s nimi.
- Prostredníctvom smernice o EZR bola stanovená základná povinnosť pre vedenie podniku, a to povinnosť informovať. Postup informovania a prerokovania sa vzťahuje na nasledovné témy:
 - > vývoj hospodárskej situácie a perspektív koncernu,
 - > štruktúra podniku, jeho hospodárska a finančná situácia, ako aj predpokladaný vývoj hospodárskej, výrobnéj a odbytovej situácie,
 - > situácia v oblasti zamestnanosti a jej predpokladaný vývoj,
 - > investície, ako aj základné organizačné zmeny,
 - > zavedenie nových pracovných a výrobných procesov,

- > premiestňovanie výroby, fúzie, zmenšovanie alebo zatváranie podnikov, prevádzok alebo dôležitých častí týchto jednotiek,
- > hromadné prepúšťanie.
- Činnosť európskej zamestnaneckej rady sa opiera o piliere informovania a prerokovania. Otázky spolurozhodovania, ktoré požadovali odbory od 70. rokov, nie sú v rámci smernice o EZR upravené. Aj naďalej sa nachádzajú na zozname požiadaviek európskeho odborárskeho hnutia.
- Na účely tejto smernice možno pod pojmom „informácie“ rozumieť správu manažmentu o aktuálnej situácii podniku a predpokladanom budúcom vývoji. O uvedenom musí manažment informovať európskych zástupcov zamestnancov v dohodnutom rozsahu a dohodnutým spôsobom.
- Pojem „informácie“ samozrejme znamená aj umožnenie a realizáciu výmeny informácií medzi zástupcami zamestnancov rozličných filiálok a krajín.
- Na účely tejto smernice možno pod pojmom „prerokovanie“ rozumieť povinnosť manažmentu konzultovať s európskou zamestnaneckou radou. Smernica vyžaduje „výmenu názorov“ a „realizáciu“ dialógu medzi zástupcami zamestnancov a manažmentom.
- Na rozdiel od niektorých národných zamestnaneckých rád a podnikových odborárskych zastúpení nemá európska zamestnanecká rada žiadne rozsiahlejšie práva. Rozhodnutia podnikov doteraz neboli naviazané na súhlas EZR.

Ako by mala vyzeráť európska zamestnanecká rada v budúcnosti, resp. ako by mal byť zavedený postup informovania a prerokovania v koncerne, t.j. konkrétne formy cezhraničnej spoluúčasti zamestnancov na politike podniku, je potrebné písomne ustanoviť v dohode o tzv. „osobitnom vyjednávacom orgáne“ medzi zástupcami zamestnancov a manažmentom.

- Podľa smernice EÚ majú platné národné predpisy o EZR v prvom rade vytvoriť ustanovenia, ako postupovať pri vzniku EZR.
- V prípade, ak počas troch rokov nedôjde k žiadnej dohode zo strany vedenia podniku, uvažuje smernica EÚ s minimálnymi ustanoveniami pre zriadenie EZR „na základe zákona“.

KAPITOLA 1

Európska zamestnanecká rada – otázky a odpovede

1. Národné prevzatie smernice EÚ o zriadení európskych zamestnaneckých rád (EZR)

Aký zásadný cieľ sleduje smernica EÚ o zriadení EZR?

- Smernica EÚ 94/45/ES predpokladá právo na nadnárodné informovanie zamestnancov a prerokovanie s nimi, ako aj ich zastupovanie záujmov pre také podniky a skupiny podnikov, ktorých filiálky sa nachádzajú vo viacerých európskych krajinách.
- Smernica 94/45 Rady EÚ z 22. septembra 1994 „o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo postupu na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi v podnikoch a skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva“ predpisuje členským štátom prevzatie v nej uvedených ustanovení do národného práva do 22. septembra 1996.
- Úplné znenie smernice tvorí prílohu tejto publikácie.

Čo možno rozumieť pod pojmom „prevzatie do národného práva“?

- Schválené smernice EÚ zaväzujú členské štáty prevziať ich obsah do národného právneho poriadku. Smernice teda nie sú priamo implementované do právnych systémov členských štátov, ale sú prispôbené zvláštnostiam konkrétnej krajiny a následne implementované do národného zákona. Tento postup bol aplikovaný aj v prípade smernice o EZR.
- Podľa smernice 94/45 mali členské štáty maximálne dva roky na to, aby schválili záväzný predpis pre podniky na svojom zvrchovanom území. Na rozdiel od bežnej praxe postačí EÚ aj záväzná dohoda medzi národnými sociálnymi partnermi o prevzatí smernice o EZR, ak tento postup zodpovedá národným zvykom.
- Rámcové podmienky na zriadenie európskych zamestnaneckých rád sa v detaile odlišujú zo štátu na štát, pretože európsky zákonodarca vytvoril členským štátom priestor, aby sa tieto podľa potreby prispôbili na národné zvláštnosti. Avšak národná úprava musí obsahovať zásadné pravidlá smernice.

Čo obsahujú národné právne predpisy o európskej zamestnaneckej rade?

- Podľa štandardov smernice EÚ obsahujú platné národné predpisy o EZR v prvom rade ustanovenia, ako postupovať pri vzniku EZR.
- V prípade, ak rokovania medzi vedením koncernu a zástupcami zamestnancov v rámci určitej lehoty nedospejú k žiadnemu záveru, prichádza na rad aplikácia ustanovení na nútené zriadenie „európskej zamestnaneckej rady na základe zákona.“
- Tieto doplnkové pravidlá o zákonnej EZR musia vo všetkých národných zákonoch o EZR zodpovedať ustanoveniam uvedeným v prílohe smernice EÚ.

Právny poriadok ktorej krajiny je smerodajný pre zriadenie EZR?

- Pri zriadení EZR sa v zásade aplikujú vždy procedurálne predpisy tej krajiny, na ktorej teritóriu sa nachádza sídlo ústredného vedenia koncernu.

- Na vymenovanie zástupcov zamestnancov do osobitného vyjednávacieho orgánu (OVO) pre zriadenie EZR, ako aj na vymenovanie členov EZR sa vzťahujú ustanovenia pracovného práva tej krajiny, z ktorej títo zástupcovia pochádzajú. Uvedené sa taktiež vzťahuje aj na právne postavenie zástupcov zamestnancov (predovšetkým na predpisy týkajúce sa ich uvoľňovania a ochrany).

Ako bola prevzatá smernica EÚ do právneho poriadku Rakúska?

- Smernica EÚ o zriadení EZR bola do rakúskeho právneho poriadku prevzatá rozsiahlou novelizáciou rakúskeho Zákonníka práce (V. časť, Európske podnikové právo, § 171–207 rakúskeho ZP) v októbri 1996.
- Úplné znenie smernice tvorí prílohu tejto publikácie.

Akým spôsobom bola smernica EÚ prevzatá do právnych poriadkov ostatných štátov EÚ?

- Vo všetkých súčasných 30 štátoch na území EÚ a EHP (členské štáty EÚ plus Nórsko, Island, Lichtenštajnsko), na ktoré sa vzťahuje smernica o EZR, ju prevzali do národného práva nasledovne:
- V Dánsku, Švédsku, Fínsku, Írsku, Nemecku, Španielsku, Francúzsku, Grécku Luxembursku, Portugalsku, Holandsku a v Rakúsku boli do septembra 1996 vydané národné zákony o EZR.
- V Nórsku, Belgicku a v Taliansku bola smernica prevzatá do kolektívnych zmlúv národných partnerov, pričom boli schválené aj príslušné sprievodné zákony.
- Vo Veľkej Británii bola smernica o EZR prevzatá do národného práva cez vyhlášku v januári 2000 v dôsledku neskoršieho prijatia Európskeho sociálneho protokolu.
- Nové členské štáty, ktoré vstúpili do EÚ v rámci dvoch rozširovacích kôl v rokoch 2004 a 2007, prevzali do národných právnych poriadkov v oblasti pracovného práva dátumom vstupu ustanovenia smernice EÚ spolu s celou právnou úpravou EÚ v sociálnej oblasti.

Ako sa dostať k príslušným právnym predpisom iných krajín?

- Tým, že zriadenie a činnosť európskych zamestnaneckých rád spravidla vychádza z právneho stavu danej krajiny, v ktorej sa nachádza sídlo koncernu, je nevyhnutné poznať zodpovedajúce zákony, resp. kolektívne zmluvy.
- Európska komisia preložila národné právne predpisy o EZR do všetkých jazykov EÚ. Uvedené predpisy si možno pozrieť na nasledovnej internetovej adrese: www.euro-betriebsrat.de/ebr/931.php

2. Rozsah platnosti smernice o EZR

Pre ktoré štáty platí smernica o EZR?

- Smernica o EZR platí pre všetkých 30 členských štátov EHP, ktorý tvorí 27 členských štátov EÚ, ako aj Nórsko, Island a Lichtenštajnsko. Vo všetkých týchto štátoch boli podľa smernice 94/45 vydané národné zákony o EZR.

Na ktoré podniky a koncerny sa vzťahuje smernica o EZR?

- Rozhodujúce pre to, či sa na koncern vzťahuje smernica EZR, je veľkosť podniku, ako aj nadnárodný charakter jeho obchodnej činnosti v rozsahu platnosti smernice.

- Za ukazovateľ možnosti zriadenia EZR sa považuje počet zamestnancov. Smernica EÚ platí pre všetky podniky v členských štátoch EÚ a EHP, ktoré za posledné dva roky v priemere zamestnali celkom viac ako 1 000 zamestnancov, pričom najmenej 150 zamestnancov v jednom členskom štáte a ďalších 150 zamestnancov v inom členskom štáte.
- To isté platí aj v skupinách podnikov s celkom najmenej 1 000 zamestnancov, pričom najmenej dva podniky musia byť z rôznych štátov a každý z nich musí zamestnávať 150 zamestnancov.

Čo sa na účely smernice EÚ rozumie pod pojmom „skupina podnikov“?

- V zmysle EZR platí komplexnejší pojem koncern ako v iných ustanoveniach rakúskeho právneho poriadku. Koncern teda označuje akúkoľvek skupinu podnikov, ktorá pozostáva z riadiaceho podniku a jemu podriadených podnikov.
- Za riadiaci podnik sa považuje podnik, ktorý môže vyvíjať dominantný vplyv na iný podnik z dôvodu vlastníctva, finančnej účasti alebo iných ustanovení.
- Schopnosť uplatňovať dominantný vplyv sa predpokladá vtedy, ak podnik vo vzťahu k inému
 - > môže priamo alebo nepriamo vymenovať viac ako polovicu členov správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu
 - > alebo disponuje väčšinou hlasovacích práv spojených s podielmi na kapitáli
 - > alebo vlastní väčšinu upísaného kapitálu.
- O dominantnom vplyve možno hovoriť dovtedy, pokiaľ nie je dokázaný opak.

Musí sa v prípade zriadenia EZR sídlo ústredného vedenia do úvahy prichádzajúceho koncernu nachádzať na území EÚ?

- Nie, EZR možno zriadiť aj vtedy, ak sa sídlo ústredného vedenia podniku alebo skupiny podnikov nachádza mimo územia EÚ, resp. EHP (napr. v USA, Japonsku, Švajčiarsku alebo Rusku), avšak je nutné splniť určité predpoklady (t.j. viac ako 1 000 zamestnancov na území EÚ alebo EHP a najmenej v dvoch členských štátoch po 150 zamestnancov v každom z nich).
- V týchto prípadoch sa za ústredné vedenie považuje taký podnik, resp. prevádzka, ktorá bola menovaná za európske ústredné zastúpenie. V prípade nedostatku takejto explicitnej „európskej centrály“ koncernu sa za ústredné vedenie považuje vedenie prevádzky/podniku s najväčším počtom zamestnancov v rámci EÚ alebo EHP.
- Aplikácia národného právneho poriadku na zriadenie EZR sa riadi podľa tohto pravidla.

Môžu sa stať členmi aj filiálky nachádzajúce sa mimo územia EÚ alebo EHP?

- Zhodné rozhodnutie ústredného vedenia a osobitného vyjednávacieho orgánu môže rozšíriť mandát EZR (podľa ustanovení rakúskeho ZP) aj na filiálky nespádajúce do rozsahu platnosti smernice EÚ, a to so statusom plných práv alebo pozorovateľov..
- Uvedené platí aj o prijatí členov do osobitného vyjednávacieho orgánu.
- Pre Rakúsko má vyššie uvedené ustanovenie význam v prípade filiállok nachádzajúcich sa vo Švajčiarsku, ako aj kandidátskych krajinách EÚ.

Ako je upravené stanovenie počtu zamestnancov?

- Pre stanovenie počtu zamestnancov sa berie do úvahy počet zamestnancov v priemere za posledné dva roky, pričom sa započítava aj pracovná sila na skrátený pracovný úväzok.
- Dva roky sa počítajú od doby platného podania žiadosti na zriadenie osobitného vyjednávacieho orgánu.
- Platí pojem pre zamestnancov, ktorý je používaný v platnom národnom pracovnom práve. Pre rakúske podniky platí ten istý pojem pre zamestnancov ako sa používa v rakúskom ZP aj pre voľby do zamestnaneckej rady. Takže v rakúskych podnikoch sa pri stanovení počtu zamestnancov nezohľadňujú zamestnanci pracujúci doma a rodinní príslušníci vylúčení z pasívneho práva byť volení za člena zamestnaneckej rady.
- Ústredné vedenie, resp. lokálne vedenie podniku je povinné na žiadosť členov zamestnaneckej rady oznámiť, či sú kľúčové čísla podniku alebo koncerne ako celku splnené.

Spadajú čisté finančné účasti v Rakúsku taktiež do rozsahu platnosti európskeho podnikového práva?

- Podľa európskeho podnikového práva rakúskeho ZP (§ 176 ods. 6) nevytvárajú v zmysle smernice o EZR čisté finančné účasti úverových bánk, ostatných finančných inštitúcií, ako aj poisťovní a kapitálových spoločností dominantný vplyv.

Čo sa stane s platnými podnikovými dohodami?

- Na dohody o EZR, ktoré boli uzavreté už pred vstupom národných zákonov o EZR do platnosti medzi vedením podniku a zástupcami zamestnancov, sa podľa článku 13 smernice EÚ vzťahuje za určitých predpokladov ochrana stavu v období vstupu národných zákonov o EZR do platnosti. A to aj vtedy, ak neboli dodržané minimálne štandardy smernice EÚ.
- Na tieto tzv. „Dohody článku 13“ sa neaplikujú ustanovenia smernice o EÚ dovtedy, dokiaľ nie je platná dohoda vypovedaná, resp. neskončila jej platnosť a nie je uzavretá nová dohoda podľa smernice EÚ.
- Akonáhle skončí platnosť dohody, môžu sa partneri dohodnúť na pokračovaní platnosti tejto dohody. V inom prípade sa aplikujú ustanovenia smernice o EÚ, resp. platné národné zákony o EZR.
- Pre predpoklad ochrany stavu platí, že dohoda musí zahŕňať všetkých zamestnancov v podniku (resp. v skupine podnikov) a uvažuje sa s nadnárodným informovaním a prerokovaním.

3. Začiatok rokovaní o dohode o zriadení EZR

Ako dochádza k zahájeniu rokovaní o zriadení EZR?

- Rokovania o zriadení EZR sa zvyčajne začínajú na žiadosť strany zamestnancov, v jednotlivých prípadoch z iniciatívy ústredného vedenia koncernu.
- Ak sú zástupcovia zamestnancov aktívni, potom sa sformulujú „žiadosti o začatí rokovaní o zriadení európskej zamestnaneckej rady“ a predložia sa vedeniu podniku v najmenej dvoch členských štátoch. Tieto dve alebo viaceré žiadosti musia byť predložené prostredníctvom 100 zamestnancov alebo ich podnikových zástupcov, a to buď priamo na ústredné vedenie alebo na lokálne vedenia podniku alebo prevádzky.
- O každej žiadosti podanej na lokálne vedenie musí byť bezprostredne informované ústredné vedenie. Predložením druhej žiadosti možno pokladať proces vedúci k zriadeniu EZR v koncerne, ako aj s tým spojené plynutie lehoty za začaté.

- Ústredné vedenie podniku musí bezprostredne po podaní žiadosti vyzvať zástupcov zamestnancov v jednotlivých krajinách, aby podľa zákona o EZR vymenovali delegátov do „osobitného vyjednávacieho orgánu“ s cieľom neodkladne zahájiť rokovania o dohode o zriadení EZR.

Existujú fixne časové ustanovenia pre rokovania o zriadení EZR?

- Po podaní žiadosti zo strany zamestnancov alebo ich zástupcov
 - > zostáva manažmentu šesťmesačná doba na začatie rokovaní,
 - > ako aj ďalšie tri roky, aby spolu so zástupcami zamestnancov dospeli k spoločnej dohode o zriadení EZR.
- Po uplynutí uvedených lehôt sa bezprostredne zriadi „EZR na základe zákona“ podľa tzv. „doplnkových ustanovení“, ktoré sa nachádzajú v prílohe aplikovaného národného zákona o EZR.
- Tieto ustanovenia zaväzujú podnik zriadiť „EZR na základe zákona“ a zabezpečiť minimálne práva.

Čo sa stane, ak podnik odmieta rokovať o zriadení EZR?

- Smernica EÚ vedeniu podnikov obzvlášť sťažuje zbytočne odmietať alebo celkom blokovat' začiatok rokovaní.
- Podnik môže začiatok rokovaní odmietať najviac šesť mesiacov po podaní platnej žiadosti. V inom prípade uvažuje smernica o EZR po vypršaní tejto lehoty s bezprostredným zriadením „EZR na základe zákona“ pri aplikácii „doplnkových ustanovení“.

Čo sa stane, ak počas rokovaní nedôjde k žiadnej dohode medzi stranou zamestnancov a stranou manažmentu?

- V prípade, ak najneskôr do troch rokov od podania návrhu zo strany zamestnancov alebo ich zástupcov nedôjde k podpisu dohody o zriadení EZR, uvažuje smernica o EZR taktiež s aplikáciou „doplnkových ustanovení“ (t.j. zriadenie „EZR na základe zákona“), ktoré sú písomne ustanovené v platných národných zákonoch o EZR.

Čo možno presne rozumieť pod pojmom „doplnkové ustanovenia“?

- Dôležitou súčasťou smernice o EZR sú „doplnkové ustanovenia“. Nie sú však preto doplnkové, že ich možno nájsť až v prílohe. Zmysel „druhoradý“ je nevyhnutné chápať tak, že vstupujú do platnosti až vtedy, ak nedôjde k žiadnemu výsledku rokovania alebo ak podnik odmieta začať rokovať.
- Doplnkové ustanovenia sú zákonné normy pre zriadenie EZR. Zároveň sú v nich sformulované dôležité ustanovenia týkajúce sa zloženia, organizácie a štruktúry EZR, ako aj hradenia nákladov, zabezpečenia hmotných potrieb a pod. Okrem toho sú v nich vymenované všetky témy, o ktorých musí manažment podniku informovať EZR a prerokovať ich s ňou.
- Z pohľadu zástupcov zamestnancov o.i. garantuje základné minimálne práva na informovanie a prerokovanie v podniku, v ktorom neexistuje pripravenosť začať rokovania s vedením koncernu alebo v ktorom nie je možné docieľiť žiadnu dohodu.

Existujú fixné obsahové ustanovenia pre rokovania o zriadení EZR?

- Obsah jednotlivých ustanovení dohodnutej dohody o zriadení EZR smernica EÚ nijako špecificky nelimituje.

- Je na uvážení partnerov, aby rozhodli o konečnej podobe EZR, o jej zložení a organizácii, ako aj o rozsahu postupov informovania a prerokovania. Každý sa môže slobodne rozhodnúť, či sa bude EZR stretávať päťkrát do roka alebo len raz, či bude mať 5 alebo 50 členov.
- „Doplnkové ustanovenia“, ktoré tvoria prílohu smernice, môžu prirodzene aj pre stranu zamestnancov predstavovať minimálnu príručku pre vyjednávanú EZR. Avšak v „doplnkových ustanoveniach“ vyjednané štandardy sú po uplynutí predpokladanej lehoty rokovania v každom prípade platné. V rámci dohody o zriadení EZR sú však podľa špecifickej situácie a praxe dohodnuté spravidla lepšie ustanovenia.

Aký význam majú „doplnkové ustanovenia“ počas rokovaní o zriadení EZR?

- Už počas rokovaní o zriadení EZR predstavujú tieto ustanovenia akúsi zálohu s cieľom dohodnúť čo možno najväčšie pole pôsobenia pre EZR, resp. precizovať predpisy pre jednotlivé podniky.
- Ak sa nedajú dohodnúť ustanovenia na vyššej úrovni, doplnkové ustanovenia zaväzujú podniky aj napriek tomu zriadiť EZR s minimálnymi ustanoveniami.
- Preto musia byť tzv. „doplnkové ustanovenia“ východiskovým bodom realizovaných rokovaní o zriadení EZR, ktoré možno podľa možností a potrieb praxe v podnikoch na zodpovedajúcej vysokej úrovni zlepšiť a ktoré by mali byť dodržiavané.

4. Úlohy „osobitného vyjednávacieho orgánu“ (OVO)

Akú úlohu má OVO?

- Osobitný vyjednávací orgán (OVO) má za úlohu uzavrieť písomnú dohodu s ústredným vedením o zriadení EZR, o jej štruktúre a zložení, ako aj o spôsoboch realizácie informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

Aké zloženie má OVO?

- Pre koncerny s rakúskym sídlom platí podľa rakúskeho ZP, že v OVO je zastúpený každý členský štát, v ktorom podnik zamestnáva zamestnancov, a to po jednom zástupcovi.
- Zvyšný počet členov sa stanoví v závislosti od vzťahu počet zamestnancov podniku v jednom členskom štáte k počtu zamestnancov v celom podniku. V rakúskom ZP je stanovené, že za najmenej 25% zamestnancov je menovaný ďalší člen, za 50% dvaja ďalší členovia a za 75% traja ďalší členovia
- Pre koncerny s ústredným vedením v iných krajinách EÚ alebo EHP platia odlišné ukazovatele, ktoré sú stanovené v platných národných zákonoch o EZR. Zásadne však podľa smernice EÚ platí, že z každého členského štátu, v ktorom má podnik filiálku, musí byť menovaný jeden zástupca.

Aké ustanovenia existujú ohľadom vymenovania členov OVO?

- Ústredné vedenie musí bezprostredne po platnej žiadosti o zriadenie EZR vyzvať zástupcov zamestnancov vo všetkých filiálkach, aby menovali členov do OVO..
- Podľa ustanovení platných zákonov o EZR v jednotlivých štátoch je potrebné neodkladne nahlásiť menovaných členov ústrednému vedeniu, ako aj lokálnym vedeniam podniku. Následne ústredné vedenie pozve menovaných členov na zakladajúcu schôdzu OVO a na prvé rokovanie.

Ako sú vymenovaní rakúski zástupcovia v OVO?

- Rakúski zástupcovia v OVO sú menovaní prostredníctvom uznesenia o menovaní najvyššieho orgánu zamestnancov v podniku alebo v prevádzke (zastupovanie koncernu, ústredný zamestnanecká rada, závodný výbor, zamestnanecká rada) z kruhu členov zamestnaneckej rady.
- Rakúskymi zástupcami v OVO môžu byť zásadne len členovia zamestnaneckej rady, a to nezávisle od toho, či sa sídlo ústredného vedenia nachádza v tuzemsku alebo či sa má EZR zriadiť v inom štáte. Podľa § 178, 179 rakúskeho ZP na ich miesto môže byť menovaný funkcionár alebo zamestnanec príslušného dobrovoľného alebo zákonného zastupovania záujmov.

Čo sa deje v podnikoch bez zamestnaneckej rady?

- Ak nie je v rakúskej prevádzke, resp. podniku zriadená zamestnanecká rada, nemôže prebehnúť menovanie do OVO a následne ani do EZR.

Kto je v Rakúsku oprávnený byť vymenovaný do OVO (a následne aj do EZR)?

- V prevádzkach sa menovanie realizuje na základe rozhodnutia závodného výboru. Ak neexistuje závodný výbor, preberá na seba túto úlohu zamestnanecká rada.
- Ak v koncerne existujú viaceré prevádzky, ktoré však nepatria k tomu istému podniku v tuzemsku, vtedy je menovanie realizované na základe rozhodnutia zhromaždenia členov zamestnaneckých rád, resp. závodných výborov, ktoré sú v týchto prevádzkach zriadené
- V podnikoch sa menovanie realizuje na základe rozhodnutia ústrednej zamestnaneckej rady (ÚZR). Ak však nebola ÚZR zriadená, rozhodnú závodné výbory ako zhromaždenie členov zamestnaneckých rád zriadených v prevádzkach.
- Ak existujú viaceré podniky v tuzemsku, tým aj viacero ÚZR, rozhoduje zhromaždenie ÚZR zriadených v podnikoch.
- Ak existuje popri jednej alebo viacerých ÚZR ešte najmenej jeden závodný výbor alebo zamestnanecká rada, ktorá nie je zastúpená v žiadnej ÚZR, sú ich predsedovia a zástupcovia prizvaní na zhromaždenie členov ÚZR a v tomto prípade chápaní ako členovia ÚZR.
- V skupinách podnikov sú rakúski členovia osobitného vyjednávacieho orgánu menovaní na základe rozhodnutia koncernového zastupovania. Ak bolo koncernové zastupovanie zriadené, v zmysle vyššie uvedeného sa v podniku aplikuje do úvahy prichádzajúci postup menovania.
- Ak popri koncernovom zastupovaní existuje ešte nejaká ÚZR, zamestnanecká rada či závodný výbor, ktoré nie sú v ňom zastúpené, sú predsedovia ÚZR, resp. zamestnaneckej rady a zástupcovia zapojení a v tomto prípade chápaní ako členovia koncernového zastupovania.

Ako sú menovaní zástupcovia z iných krajín do OVO?

- Na menovanie, delegovanie a voľby členov z iných krajín EÚ alebo EHP sa vzťahujú pre danú krajinu špecifické a čiastočne veľmi odlišné ustanovenia. Tieto možno nájsť v platných národných zákonoch o EZR.

Ako prebieha zriadenie OVO?

- Podľa platných národných zákonov o EZR pozve ústredné vedenie bezprostredne po oznámení menovaných členov týchto na zakladajúce zasadnutie OVO.

- Po tomto zasadnutí, na ktorom sa volí aj predseda, ako aj zástupca z kruhu členov OVO a schvaľuje rokovací poriadok, sa neodkladne začínajú rokovania o zriadení EZR.

Kto poskytuje prostriedky na činnosť vyjednávacieho orgánu?

- Ústredné vedenie koncernu vytvára všetky potrebné predpoklady pre činnosť OVO a poskytuje nevyhnutné prostriedky
- Predovšetkým preberá na seba náklady spojené so zasadnutiami (vrátane cestovných nákladov a nákladov na pobyt členov OVO, ako aj náklady na tlmočnícke a prekladateľské služby, či náklady na odborníka a pod.)

Aký je spôsob práce OVO?

- OVO má právo pred rokovaním s ústredným vedením stretnúť sa na prípravnom zasadnutí a vo svojej činnosti mu môže byť oporou odborník podľa vlastného výberu.
- Grémium je uznášaniaschopné, ak je prítomná najmenej polovica členov, zásadne však stačí na prijatie rozhodnutia jednoduchá väčšina odovzdaných hlasov.

Ako dlho trvá funkčné obdobie OVO?

- Funkčné obdobie OVO začína dňom založenia.
- Funkčné obdobie OVO končí,
 - > ak podnik, resp. skupina podnikov už nespĺňa predpoklady na zriadenie EZR,
 - > ak OVO dvojtretinovou väčšinou hlasov rozhodne, že sa nezačnú rokovania o uzatvorení dohody o zriadení EZR alebo už začaté rokovania ukončí,
 - > ak súd prehlási zriadenie osobitného vyjednávacieho orgánu za neplatné (sťažnosť je podaná najneskôr mesiac po založení),
 - > ak bola uzavretá dohoda o zriadení EZR
 - > alebo ak sa realizuje zriadenie EZR na základe zákona.

Akú dohodu o zriadení EZR môže uzavrieť OVO?

- Osobitným vyjednávacím orgánom uzatvorená dohoda musí v každom prípade upravovať nasledovné oblasti:
 - > prevádzky a podniky, na ktoré sa dohoda vzťahuje vrátane potenciálnych prevádzok a podnikov nachádzajúcich sa v nečlenských štátoch, ak tieto spadajú do rozsahu platnosti,
 - > zloženie EZR, počet členov, rozdelenie miest a funkčné obdobie vrátane dopadu zásadných zmien v štruktúre podniku, ako aj závažných zmien v počte zamestnancov skupiny podnikov,
 - > témy, kompetencie a postup informovania a prerokovania,
 - > miesto konania, frekvenciu a trvanie zasadnutí,
 - > finančné a materiálne zdroje, ktoré majú byť pridelené EZR,
 - > dobu platnosti dohody a postup jej opätovného dojednanja

Môže OVO dospieť aj k inému rozhodnutiu ako k zriadeniu EZR?

- Áno, dvojtretinovou väčšinou hlasov môže OVO rozhodnúť o nezriadení EZR. V tomto prípade sa môže nová žiadosť o zvolanie OVO predložiť najskôr o dva roky od prijatia uvedeného rozhodnutia.
- OVO však môže rozhodnúť, že dospeje k inému postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. V takomto prípade sa v dohode v každom prípade stanoví, za akých predpokladov majú zamestnanci právo stretnúť sa s cieľom výmeny názorov o sprostredkovaných informáciách.

5. „EZR zriadená na základe zákona“ (pôsobnosť doplnkových ustanovení)**Kedy sa zriaďuje EZR na základe zákona?**

- Podľa smernice EÚ sa EZR na základe zákona zriaďuje,
 - > ak to spoločne dohodne ústredné vedenie s osobitným vyjednávacím orgánom
 - > alebo ak ústredné vedenie odmieta začať rokovanie, príp. v priebehu šiestich mesiacov po podaní žiadosti nezačne rokovať
 - > alebo ak v priebehu troch rokov od podania žiadosti sa nedohodnú na žiadnej vyššie uvedenej dohode.

Aké zloženie má EZR?

- Podľa ustanovení rakúskeho ZP sa EZR v koncernoch s rakúskym sídlom skladá z najmenej troch a najviac 30 členov a má nasledovné zloženie:
 - > Z každého členského štátu, v ktorom sa nachádza jedna alebo viacero prevádzok podniku alebo jeden alebo viacero podnikov skupiny podnikov, sa deleguje jeden zástupca.
 - > Zvyšný počet členov sa stanoví v závislosti od vzťahu počtu zamestnancov skupiny podnikov v jednom členskom štáte k počtu zamestnancov v celom podniku (v celej skupine podnikov).
 - > Za najmenej 20% je menovaný ďalší člen, za najmenej 30% sú menovaní ďalší traja členovia, za najmenej 40% ďalší piati členovia, za najmenej 50% ďalší siedmi členovia, za najmenej 60% ďalší deväť členovia, za najmenej 70% ďalší jedenási členovia a za najmenej 80% ďalší trinásť členovia.
- V rozsahu platnosti smernice EÚ sú pre koncerny so sídlom v inej krajine relevantné ustanovenia platných národných predpisov o EZR.

Ako prebieha vymenovanie rakúskych členov?

- Vymenovanie rakúskych členov prebieha podľa rovnakých zásad ako vymenovanie do osobitného vyjednávacieho orgánu (spravidla prostredníctvom najvyššieho orgánu zastupovania zamestnancov) s obmedzením, že funkcionári alebo zamestnanci dobrovoľných alebo zákonných zastupovaní záujmov sa môžu stať členmi EZR len vtedy, ak sú členmi zamestnaneckej rady podľa § 53 ods. 4 rakúskeho ZP.

V akej forme sa realizuje zriadenie EZR?

- Ústredné vedenie bezodkladne zvoláva zakladajúce zasadnutie, na ktorom členovia EZR volia svojho predsedu a jeho zástupcu/zástupcov. Zástupcom EZR je predseda a v prípade jeho neprítomnosti jeho zástupca. V jednotlivých prípadoch môžu EZR zastupovať aj ďalší členovia.
- EZR schvaľuje väčšinou hlasov všetkých členov rokovací poriadok. Ak to členovia EZR považujú za potrebné, zvolí si EZR užší výbor, ktorý sa skladá z predsedu a najviac dvoch ďalších členov.

Aké kompetencie má EZR?

- EZR má právo na informovanie a prerokovanie takých záležitostí, ktoré sa týkajú ekonomických, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov najmenej dvoch prevádzok patriacich podniku alebo najmenej dvoch podnikov patriacich do skupiny podnikov v rozličných členských štátoch.
- EZR má právo na základe predloženej správy o vývoji hospodárskej situácie a perspektív skupiny podnikov (resp. podniku) zo strany ústredného vedenia stretnúť sa najmenej raz do roka s ústredným vedením.

Na aké otázky sa vzťahuje informovanie EZR?

- Kompetencie EZR sa zameriavajú na ustanovenia uvedené v prílohe smernice EÚ, podľa ktorých je EZR informovaná a prerokované sú s ňou nasledovné otázky týkajúce sa koncernu:
 - > štruktúra podniku, jeho hospodárska a finančná situácia
 - > predpokladaný vývoj hospodárskej, výrobnéj a odbytovej situácie,
 - > situácia v zamestnanosti a jej predpokladaný vývoj,
 - > investície
 - > základné organizačné zmeny a zavedenie nových výrobných procesov,
 - > premiestňovanie výroby a fúzie,
 - > zmenšovanie alebo zatváranie podnikov, zatváranie filiálok a hromadné prepúšťanie.

Aké kompetencie má užší Výbor EZR?

- Ak nastanú mimoriadne udalosti, ktoré majú podstatný vplyv na zamestnancov, má užší výbor právo na to, aby bol čo najskôr o týchto skutočnostiach informovaný.
- Taktiež má právo stretnúť sa s ústredným vedením či inými príslušnými úrovňami vedenia s cieľom informovať a prerokovať opatrenia.
- Ak nie je užší výbor zriadený, spadajú aj tieto kompetencie pod EZR.

Ako dlho trvá funkčné obdobie EZR zriadenej na základe zákona?

- Podľa rakúskeho ZP je funkčné obdobie európskej zamestnaneckej rady štyri roky odo dňa zriadenia.

- Po uplynutí štyroch rokov od zriaďujúcej schôdze môže EZR rozhodnúť, či má rokovať o dohode o zriadení EZR alebo či sa aj naďalej budú aplikovať predpisy o EZR zriadenej na základe zákona.
- V prípade, že sa EZR rozhodne vyjednávať o dohode, vzťahujú sa na ňu predpisy o osobitnom vyjednávacom orgáne.
- Pre európske zamestnanecké rady zriadené na základe zákona v iných európskych krajinách platia zodpovedajúce národné ustanovenia týkajúce sa funkčného obdobia EZR.

Ako je financovaná EZR?

- Pre koncerny s rakúskym sídlom platí, že financovanie EZR a celej jej činnosti sa zásadne realizuje cez ústredné vedenie.
- EZR má preto na dôkladné plnenie svojich úloh k dispozícii materiálne prostriedky v rozsahu, ktorý zodpovedá veľkosti podniku, ako aj potrebám EZR
- Ústredné vedenie (resp. lokálne vedenia podnikov či prevádzok) znáša všetky potrebné administratívne náklady na dôkladné plnenie úloh, a to najmä náklady na realizáciu zasadnutí a prípravných zasadnutí vrátane nákladov na tlmočnicke a prekladateľské služby, ako aj cestovných nákladov a nákladov na pobyt členov a v každom prípade nákladov na jedného odborníka.
- V rozsahu platnosti smernice EÚ sú pre koncerny so sídlom v inej krajine relevantné ustanovenia platných národných predpisov o EZR.

Do akej miery predstavujú „doplnkové ustanovenia EZR zriadenej na základe zákona“ východiskový bod rokovaní o EZR vyššieho stupňa?

- „Doplnkové ustanovenia“ tvoriace prílohu smernice nepredstavujú zákonné ustanovenia pre také EZR, u ktorých sa počas rokovaní postupuje klasickým spôsobom. Obsah jednotlivých ustanovení dohodnutej dohody o zriadení EZR smernica EÚ nijako špecificky nelimituje.
- Z pohľadu strany zamestnancov musia „doplnkové ustanovenia“ týkajúce sa vyjednaných štandardov (zloženie a organizácia, rozsah postupov informovania a prerokovania a pod.) predstavovať minimálnu príručku pre vyjednávanú EZR.
- V tomto zmysle predstavujú tzv. „doplnkové ustanovenia“ počas prebiehajúcich rokovaní o zriadení EZR východiskový bod, ktorý však možno podľa špecifickej situácie a praxe v podnikoch na zodpovedajúcej vysokej úrovni zlepšiť a ktorý by mal byť dodržiavaný.

6. Právne postavenie zástupcov zamestnancov v EZR

Kedy začína a kedy končí mandát v EZR?

- Pre rakúskych zástupcov zamestnancov v EZR začína členstvo v EZR (ako aj v osobitnom vyjednávacom orgáne) oznámením uznesenia o menovaní.
- Zodpovedajúci mandát končí zánikom členstva v zamestnaneckej rade, a to buď odstúpením alebo odvolaním zo strany menovacieho orgánu, ako aj vystúpením prevádzky, resp. podniku z koncernu s významom na úrovni Spoločenstva alebo uplynutím funkčného obdobia, resp. existencie EZR.

Aké právne postavenie majú členovia EZR?

- Na výkon mandátu rakúskych zástupcov zamestnancov, ktorí sú členmi OVO, EZR alebo EZR zriadenej na základe zákona, sa vzťahujú v princípe ustanovenia týkajúce sa činnosti zamestnaneckých rád na lokálnej úrovni v prevádzke, ako aj podniku na národnej úrovni.
- To znamená, že čestný výkon mandátu nesmie byť obmedzený a nositelia mandátu nesmú byť vzhľadom na ich odmeňovanie a kariérny postup znevýhodňovaní.
- Členom EZR sa poskytujú na plnenie ich povinností potrebné prostriedky, najmä poskytovanie potrebného voľna a pravidelného príjmu. Okrem toho sa aplikujú ustanovenia týkajúce sa ochrany zamestnancov, najmä zaužívané predpisy o ochrane zamestnancov v prípade výpovede a prepúšťania.
- Na členov EZR z dcérskych spoločností koncernu v iných členských štátoch sa vzťahujú ustanovenia týkajúce sa uvoľňovania a ochrany zamestnancov podľa platných národných zákonov o EZR týchto krajín.

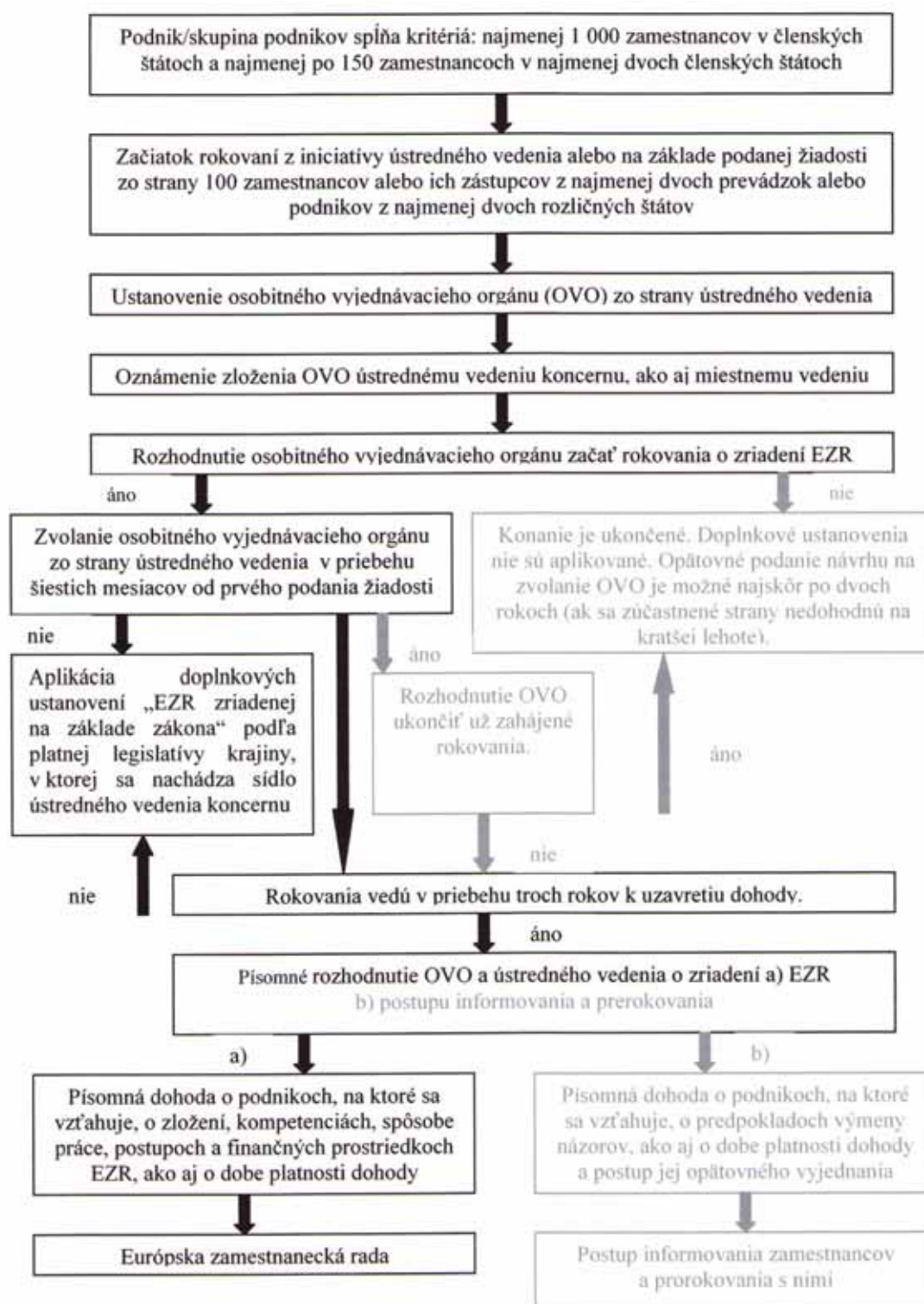
Do akej miery podliehajú členovia EZR povinnosti zachovávať mlčanlivosť?

- Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, EZR alebo „EZR zriadenej na základe zákona“, ako aj odborníci podliehajú povinnosti zachovávať mlčanlivosť, pričom sa aplikujú platné národné zákony o EZR
- Podľa § 115 ods. 4 rakúskeho ZP sú rakúski členovia EZR povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ako aj o obchodnom a výrobnom tajomstve, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli explicitne označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj po uplynutí mandátu.
- Povinnosť zachovávať mlčanlivosť vyplývajúca z činnosti v EZR sa neuplatňuje vtedy, ak sú lokálni zástupcovia zamestnancov na základe dohody o EZR alebo „EZR zriadenej na základe zákona“ informovaní o obsahu informovania a o výsledku prerokovania.
- Ustanovenia týkajúce sa povinnosti zachovávať mlčanlivosť sa odlišujú z krajiny na krajinu. Práve preto je v tejto oblasti dôležité rešpektovať platné ustanovenia národných zákonov o EZR.

KAPITOLA 2

Ťažiskové body na ceste k európskej zamestnaneckej rade

1. Schéma priebehu zriadenia európskej zamestnaneckej rady



2. Zásadné etapy zriaďovania a rozvoja európskych zamestnaneckých rád

Fáza 1: Orientácia na národnej a medzinárodnej úrovni

- Spoznanie smernice EÚ o zriadení EZR, ako aj zákona o EZR, ktorý pre koncern predstavuje relevantný právny poriadok
- Zistenie partnerov v kompetentnom odborovom zväze (OZ) a v európskych konfederáciách OZ a nadviazanie kontaktov
- Informovanie zamestnaneckých rád, príp. zamestnancov o možnom založení EZR (prípadne plánovanie podujatia zameraného na informovanie a ďalšie vzdelávanie s OZ)
- Menovanie koordinátora EZR a stanovenie kompetencií pri príprave založenia EZR.

Fáza 2: Získavanie informácií na národnej a medzinárodnej úrovni

- Informácie o jednotlivých prevádzkach a filiálkach podniku
- Získavanie informácií o OZ a zastupovaní záujmov v rozličných krajinách
- Zistenie štruktúr spolurozhodovania v rozličných filiálkach
- Príprava prvého kontaktného stretnutia zástupcov zamestnancov v koncerne.

Fáza 3: Rokovania s vedením podniku

- Spoznanie úpravy menovania pre rakúskych zástupcov podľa rakúskeho ZP
- Organizovanie prvého medzinárodného kontaktného stretnutia a odsúhlasenie návrhu EZR
- Podanie žiadosti na vedenie firmy s cieľom začať rokovania o založení EZR
- Spracovanie návrhu dohody o zriadení EZR v spolupráci s OZ
- Založenie vyjednávacieho orgánu, realizácia rokovaní s manažmentom a príprava uzatvorenia dohody v užšej spolupráci s OZ

Fáza 4: Zriadenie európskej zamestnaneckej rady

- Zakladajúca schôdza EZR (vrátane volieb predsedu a jeho zástupcov)
- Ustanovenie prezídia, resp. riadiaceho výboru
- Stanovenie organizácie a štruktúry EZR, vydanie rokovacieho poriadku
- Konkretizácia obsahu a tém činnosti EZR v budúcnosti
- Udržiavanie intenzívneho kontaktu s OZ

Fáza 5: Organizovanie spôsobu práce európskej zamestnaneckej rady

- Vybudovanie infraštruktúry pre efektívne fungovanie EZR
- Zabezpečenie toku informácií v rámci EZR, ako aj OZ
- Objasnenie otázky tlmočenia a písania zápisníc a stanovenie metódy písania zápisnice
- Spracovanie pracovného programu EZR, ako aj programu nasledujúceho zasadnutia stretnutia EZR
- Vypracovanie programov ďalšieho vzdelávania pre členov EZR (napr. jazykové vzdelávanie)

3. Desať ťažiskových bodov na ceste k európskej zamestnaneckej rade

Ťažiskový bod 1: Zabezpečiť zapojenie národných OZ a európskych konfederácií OZ do prípravy zriadenia EZR

Schváliť aktivity s OZ týkajúce sa zriadenia EZR

- Iniciatíva na začatie rokovaní o zriadení EZR by mala vychádzať od zástupcov zamestnancov príslušného koncernu, od európskej konfederácie OZ alebo od kompetentného odvetvového OZ v každej krajine, v ktorej má podnik s významom na úrovni Spoločenstva svoju európsku centrálu.
- Zamestnanecké rady, resp. podnikové odborárske zastupovanie by nemali bez konzultácie a účasti kompetentnej európskej konfederácie OZ na odvetvovej úrovni a OZ v krajine, v ktorej sa nachádza sídlo podniku, podnikať, resp. schváliť žiadne kroky vedúce k zriadeniu EZR.
- Ak vzniknú návrhy na zriadenie EZR, obratom by mali byť kontaktovaní koordinátori EZR kompetentného OZ združeného v ÖGB (Rakúska Konfederácia odborových zväzov). Je potrebné zabezpečiť, aby o uvedenom boli informované a aby sa prípadne zúčastnili všetky ďalšie relevantné grémiá, resp. OZ.

Zabezpečiť zapojenie aj európskych konfederácií OZ

- Prostredníctvom OZ je nevyhnutné zabezpečiť, aby bol informovaný kompetentný európsky odvetvový OZ a aby sa tento zúčastnil na procese. Medzinárodné, resp. európske oddelenia OZ združených v Rakúskej konfederácii odborových zväzov (ÖGB) disponujú vynikajúcimi kontaktmi na koordinátorov EZR v kompetentných európskych odvetvových konfederáciách OZ.
- Okrem toho, ak sa v prípade do úvahy pripadajúcej skupiny podnikov jedná o zmiešaný koncern, t.j. zamestnanci sú činní v rozličných odvetviach, a preto sú organizovaní vo viacerých OZ a spadajú pod rozličné konfederácie OZ, je dôležité snažiť sa o spoluprácu so všetkými týmito odborárskymi konfederáciami OZ.

Ťažiskový bod 2: Zabezpečiť vysoké štandardy prostredníctvom zapojenia odborov Minimálne štandardy pre európske zamestnanecké rady sa musia dodržiavať

Zabezpečiť, aby vysoké štandardy v dohode o zriadení EZR predstavovali základ pre jej fungovanie aj v budúcnosti

- Tým, že smernica EÚ vychádza z princípu „autónómie sociálnych partnerov“, obsahuje len málo záväzných ustanovení o konkrétnom obsahovom usporiadaní EZR. Zamestnávateľ, ako aj zamestnanci si môžu preto počas rokovaní vytvoriť vlastný model EZR, a tak zohľadniť špecifické požiadavky podniku.
- Uvedené by však nemalo viesť k nedodržiavaniu minimálnych štandardov pre EZR podľa tzv. „doplňkových ustanovení“ pre tzv. „EZR zriadenú na základe zákona“. Tieto minimálne ustanovenia sú určené pre tie prípady, ak aj napriek podanej žiadosti na zriadenie EZR nedôjde k rokovaniam alebo po určitej lehote k žiadnej dohode.

Nepodpísať žiadne dohody s nevyhovujúcimi štandardmi

- Zamestnávateľa, ktorí odmietajú EZR, uplatňujú často stratégiu „maximálnej flexibility“, tzn. presadzovanie vo svojom obsahu neurčito stanovených a vo svojej forme minimálne inštitucionalizovaných postupov informovania a prerokovania. S cieľom čeliť tejto stratégii, principiálne by nemala byť schválená žiadna dohoda, ktorá má nižšiu úroveň ako tzv. „doplňkové ustanovenia“.
- „Doplňkové ustanovenia“ tak pre stranu zamestnancov v „osobitnom vyjednávacom orgáne“ predstavujú zodpovedajúci východiskový bod počas rokovaní a mali by byť chápané ako štandard, ktorý možno počas rokovaní o uzatvorení dohody o zriadení EZR v každom prípade len zlepšiť.

Zabezpečiť vysoké štandardy prostredníctvom zapojenia odborov

- Všetko sa zakladá na dobre pripravených rokovaníach s vedením podniku. Vždy je potrebné mať na zreteli, že vedenie koncernu bude počas rokovaní o založení EZR spolupracovať s fundovanými právnymi poradcami a občas aj s poradcami so skúsenosťami s medzinárodnými právnymi úkonmi. Práve preto je nevyhnutné čo najskôr kontaktovať kompetentné OZ na národnej a európskej úrovni a zabezpečiť ich aktívnu účasť na rokovaníach v rámci osobitného vyjednávacieho orgánu.
- Len tak je možné siahnuť po rozsiahlych skúsenostiach, ktoré boli získané počas mnohých už realizovaných rokovaní o nadnárodných koncernových dohodách, ako aj počas zasadnutí už zriadených európskych zamestnaneckých rád v iných podnikoch.

Ťažiskový bod 3: Informovať v podnikoch o plánovanom zriadení EZR a stanoviť kompetencie pri príprave EZR

Získať rešpekt zamestnancov a členov zamestnaneckých rád pre založenie EZR

- Je dôležité, aby boli možné výhrady a prípadná skepsa, ktoré môžu byť vyjadrené v súvislosti so zriadením takéhoto grémia z kruhu zamestnancov v podniku, zachytené a prediskutované s podporou OZ. Dôvodom tejto skepsy môžu byť, napr. v porovnaní s rakúskym ZP, menšie formálne práva EZR, ale aj chýbajúce skúsenosti v zaobchádzaní so zástupcami iných európskych kultúr v oblasti pracovných vzťahov a manažmentu.
- Podstatný predpoklad pre rešpektovanie EZR nielen podnikovým zastupovaním záujmov, ale aj zamestnancami, tvorí prehľadnosť počas zriaďovania EZR, resp. počas jej fungovania.

Organizovať informačné., resp. školiace podujatie o EZR

- S podporou a zapojením odborníkov na EZR z radu OZ možno v rámci špecifického informačného, resp. školiaceho podujatia o EZR zdôrazniť očakávanú „pridanú hodnotu“ nadnárodného zastupovania záujmov v koncerne, ako aj vytvoriť konsenzus týkajúce sa spoločnej pripravenosti na zriadenie EZR či formulovať prvé úvahy ďalšieho postupu.
- Zároveň je nevyhnutné zdôrazniť,
 - a) že činnosť EZR nepredstavuje nákladné cestovanie či kongresový cestovný ruch, ale zásadný krok k nadnárodnej spolupráci a spoluúčasti zástupcov zamestnancov v nadnárodných organizáciách koncernu.
 - b) že európska zamestnanecká rada dopĺňa existujúce orgány zastupovania zamestnancov na úrovni jednotlivých štátov, v žiadnom prípade by ich však nemala nahrádzať. EZR sa preto nedotýka ani práv na informovanie zamestnancov a ich zástupcov a prerokovanie s nimi podľa práva jednotlivých štátov, ani iných práv zamestnancov, resp. ich zástupcov, iba ak by sa tieto prostredníctvom EZR zlepšili.

Stanoviť kompetencie pri zriaďovaní EZR

- Zakladajúci proces EZR by mal v prvom rade začať zo strany predsedu ústrednej, resp. koncernovej zamestnaneckej rady, pričom následne je dôležité objasniť pridelenie kompetencií, ako aj pridelenie práce medzi zástupcov zamestnancov počas zakladajúcej fázy.
- Zúčastnení zástupcovia zamestnancov by si mali byť vedomí, že zriadenie EZR vytvára značné požiadavky. Príprava založenia EZR si vyžaduje popri každodennej činnosti podnikového zastupovania záujem dodatočný čas, ako aj vysporiadanie sa s mnohými novými a obsahovo náročnými záležitosťami.
- Napríklad by mohol člen zamestnaneckej rady so zahraničnými profesnými skúsenosťami a jazykovou znalosťou alebo zástupca zamestnancov z podniku, ktorý už nadobudol skúsenosti s EZR, vytvárať dôležité nápady a impulzy. A práve preto by mali byť uvedené osoby včas zapojené do príprav na založenie EZR, ako aj menované za koordinátorov EZR. Zároveň by sa malo uvažovať aj o založení nadnárodnej „Komisie EZR“, resp. špeciálnej pracovnej skupiny, ktorá by sa zaoberala otázkami medzinárodnej spolupráce zamestnancov.

Ťažiskový bod 4: Získať informácie o koncerne a európskych filiálkach a s podporou OZ vypracovať profil koncernu

Získať prehľad o profile podniku/skupine podnikov

- Ústredná úloha zastupovania zamestnancov, resp. koordinátora EZR spočíva v promptnom získaní a spracovaní európskych, resp. globálnych údajov.
- Od začiatku má preto mimoriadny význam získavať informácie:
 - > o (-) štruktúre, usporiadaní, pobočkách podniku/koncernu, (-) o počte zamestnancov v jednotlivých filiálkach v iných európskych krajinách, (-) o druhu produktových radov, resp. obchodnej činnosti v iných krajinách, (-) o pracovných podmienkach a podnikovom, resp. odborárskom zastupovaní vo filiálkach koncernu, ako aj o tom, ako vyzerá vlastníctvo podniku, kde sa nachádza európska centrála koncernu a kto a akým spôsobom realizuje zásadné rozhodnutia v koncerne

Získať informácie o koncerne ako celku, ako aj o jednotlivých filiálkach

- Ďalej môžu byť dôležité pri zriaďovaní EZR nasledovné informácie o koncerne, ktoré možno získať od lokálnych OZ, ako aj od kompetentných európskych konfederácií OZ:
 - > Ako vyzerá profil koncernu v Európe a v globálnom meradle (rozdelenie výrobných miest, centralizovaná/decentralizovaná organizácia koncernu)?
 - > Aké produkty sú vyrábané v ktorých filiálkach a existuje pritom paralelná produkcia, na základe ktorej možno uvažovať s konkurenciou na úrovni filiálok?
 - > Koľko zamestnancov je zamestnaných v jednotlivých filiálkach?
 - > Aké podnikateľské stratégie sa realizujú na európskom vnútornom trhu?
 - > Kde sa nachádzajú najdôležitejšie európske pobočky a výrobné miesta koncernu a v ktorých krajinách sa nachádzajú filiálky so strategickým významom (napr. kompetenčné, resp. výskumné centrá)?
 - > V ktorých filiálkach koncernu existuje podnikové alebo odborárske zastupovanie zamestnancov?
 - > Existujú už nadnárodné kontakty na kolegov z iných krajín a ktoré krajiny by sa podieľali na zriaďovaní EZR?
 - > K akej kultúre manažmentu možno koncern prideliť a ako možno odhadnúť postoj manažmentu pokiaľ ide o zriadenie EZR?

- Podľa smernice EÚ sú ústredné, ako aj miestne vedenia podniku povinné informovať o štruktúre a usporiadaní, o pobočkách, ako aj o počte zamestnancov v jednotlivých filiálkach.

Ťažiskový bod 5: Získať informácie o OZ a právach na spolurozhodovanie podnikového zastupovania záujmov v iných krajinách

Získať informácie o podnikovom zastupovaní záujmov v iných krajinách

- Pre vytvorenie medzinárodných kontaktov je bezpodmienečne nutné vysporiadať sa s kultúrnymi a politickými vzťahmi iných krajín.
- Chýbajúce poznatky o odborárskych štruktúrach a podnikovom zastupovaní záujmov môžu viesť k nedorozumeniam v súvislosti s nevyhnutným vytváraním kontaktov na členov zamestnaneckých rád či odborárov z iných krajín dôležitých pre založenie EZR.

Získať prehľad o zastupovaní prostredníctvom OZ v iných filiálkach/krajinách

- Preto by mali byť s podporou národných a európskych OZ ešte pred naviazaním kontaktov na kolegov z iných krajín získané nasledovné informácie o podnikovom a odborárskom zastupovaní záujmov v rozličných krajinách, ktoré sú vo vlastnom koncerne dôležité pre založenie EZR. Stredobodom pozornosti by mali stať o.i. nasledovné otázky:
 - > Aké OZ existujú v iných filiálkach koncernu/krajinách? Akú majú štruktúru? Aký vplyv majú v podniku/odvetví?
 - > Existuje zamestnaneckej rade podobné zastupovanie zamestnancov, odborárske zastupovanie v prevádzke/ podniku alebo obidve formy zastupovania, ako je to v mnohých krajinách EÚ? Aké práva na spolurozhodovanie má toto zastupovanie záujmov? Kto je rozhodujúcim aktérom v prípade založenia EZR a mal by byť preto kontaktovaný?
 - > Ako vyzerá sociálna a politická situácia v týchto krajinách? Ktorú kultúru pracovných vzťahov možno zúčastneným krajinám prideliť (severoeurópsky korporatizmus, stredoeurópsky model sociálneho partnerstva, anglosaský pluralizmus, juhoeurópsky model „konfliktov“)?
 - > Ktoré body pracovného pomeru (odmeňovanie, pracovný čas, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci) sú zákonné a ktoré sú upravené prostredníctvom kolektívnych zmlúv na odvetvovej úrovni?

Ťažiskový bod 6: Nadviazať nadnárodné kontakty a stanoviť prvé strategické úvahy ohľadom zriadenia EZR

Nadviazať prvé kontakty na zástupcov zamestnancov v iných krajinách

- Po získaní prvých informácií o medzinárodnom usporiadaní koncernu, ako aj o európskom odborárskom zastupovaní a zastupovaní zamestnancov, možno s podporou národných a európskych OZ nadviazať prvé kontakty na kolegov z iných krajín.
- V prvom rade by sa malo objasniť, či a v ktorých krajinách, v ktorých existuje na úrovni podniku alebo prevádzok zastupovanie záujmov, je principiálny záujem o zriadenie EZR. Ako ďalší krok sa odporúča zorganizovať prvé neformálne stretnutie.
- Po nadviazaní prvých nadnárodných kontaktov medzi odborármi a zástupcami zamestnancov v koncerne a v každom prípade už v prípravnom štádiu prvého spoločného stretnutia odborárov a členov zamestnaneckých rád na európskej úrovni by mali byť objasnené predovšetkým dve základné otázky:
 - 1) Ako možno principiálne odhadnúť postoj vedenia podniku pokiaľ ide o zriadenie nadnárodného zastupovania zamestnancov?
 - 2) Na akej úrovni podniku/skupiny podnikov by sa malo usilovať o EZR?

Stanoviť postoj vedenia podniku k možnému zriadeniu EZR

- Čo sa týka prvej otázky, malo by sa preveriť, či je manažment pripravený promptne uzavrieť rokovania alebo či možno očakávať zdĺhavé rokovania. Od toho bude dosť značne závisieť, akú stratégiu použiť počas rokovaní s manažmentom. Pretože podľa smernice EÚ možno použiť nasledovné spôsoby uplatnenia európskej zamestnaneckej rady:
 - > uzavretie dohody o zriadení EZR, ktorá predstavuje nadnárodné informovanie zamestnancov a prerokovanie s nimi, ktorá platí pre všetkých zamestnancov podniku a ktorá bola vyjednaná medzi ústredným vedením podniku a tzv. „osobitným vyjednávacím orgánom“, ktorý tvoria zástupcovia zamestnancov krajín zastúpených v koncerne.
 - > uplatnenie „doplnkových ustanovení“ nachádzajúcich sa v prílohe smernice po stroskotaní rokovaní so zamestnávateľom („EZR zriadená na základe zákona“).

Umiestniť práva na informovanie a prerokovanie na vhodnej úrovni koncernu

- Čo sa týka druhej otázky, je potrebné zvážiť, na ktorej úrovni podniku, resp. skupiny podnikov by mali byť zmysluplne umiestnené práva na informovanie a prerokovanie.
 - > Európska zamestnanecká rada by mala byť v zásade zriadená na najvyššej úrovni podniku, resp. skupiny podnikov a mala by zahŕňať zamestnancov všetkých podnikov a prevádzok v koncerne vo všetkých krajinách spadajúcich do rozsahu platnosti dohody. Uvedené smernica predpokladá a uvedené aj zodpovedá zámerom vytvoriť orgán zastupovania záujmov na nadnárodnej úrovni, na ktorej sa v konečnom dôsledku realizujú ústredné rozhodnutia podniku, resp. koncernu.
 - > Zriadenie EZR na najvyššej úrovni koncernu by však nemalo viesť k tomu, aby bola znemožnená výmena názorov na úrovni jednotlivých divízií, resp. oddelení podniku. Uvedené bude relevantné najmä pre zmiešané podniky, ktorých divízie pôsobia v úplne odlišných sektoroch a ktoré sú vedené úplne nezávisle od seba.
 - > V týchto prípadoch je potrebné zvážiť, či nie je prospešnejšie zriadiť viaceré (prípadne menšie) EZR pre jednotlivé divízie namiesto jednej ústrednej a rozsiahlej EZR na najvyššej úrovni koncernu. Takáto divizionalizácia v rámci EZR je samozrejme možná len so súhlasom vedenia podniku. Pri uvedených divíznych európskych zamestnaneckých radách je spravidla zmysluplné uviesť do zátvoriek „celková EZR“, ktorá by za určitých okolností pozostávala len z predsedov jednotlivých divíznych EZR a ich zástupcov.

Ťažiskový bod 7: Plánovať prvé medzinárodné pracovné stretnutie: spoznávať sa,, budovať dôveru, vytvoriť konsenzus o založení EZR

Organizovať medzinárodné stretnutie zástupcov zamestnancov v prípravnom štádiu zakladania EZR

- Podľa možnosti by sa mali zástupcovia zamestnancov z rozličných krajín, v ktorých koncern pôsobí, už pred začatím rokovaní s manažmentom najmenej raz samostatne stretnúť na európskej úrovni. Veľkou oporou pri organizovaní takéhoto stretnutia môžu byť OZ.
- Popri vzájomnom poznávaní by sa mala realizovať prvá dohoda o stanovení cieľov a spôsobe práce EZR. Pritom platí základný princíp: Čím jednoznačnejšie budú už v začiatočnom štádiu predstavy o nadnárodnej spolupráci v EZR, tým účinnejšie môže tento orgán vykonávať svoju činnosť.
- Napokon je počas takéhoto stretnutia potrebné vytvoriť konsenzus ohľadom možného podania žiadosti na založenie EZR a prediskutovať realistický časový plán rokovaní s manažmentom.

Zabezpečiť vzájomné spoznávanie zástupcov zamestnancov v koncerne

- Počas prvého medzinárodného stretnutia by mali byť prerokované nasledovné otázky týkajúce sa jednotlivých krajín, v ktorých pôsobia dcérske spoločnosti koncernu:

- > Aké produkty sú vyrábané, resp. aké služby poskytované?
- > Ako vyzerá hospodárska situácia v krajine a koľko zamestnancov je zamestnaných v jednotlivých prevádzkach/podniku v krajine?
- > Uskutočnila sa v poslednom čase v prevádzke reorganizácia? Ako vyzerajú plány do budúcnosti?
- > Existuje v prevádzkach zastupovanie záujmov? Akú má štruktúru? Aké OZ pôsobia v prevádzkach? Ako spolupracujú OZ a zamestnanecká rada?
- > Aký je vzťah medzi manažmentom a OZ, resp. zamestnaneckou radou? Existujú v prevádzke špeciálne sociálne problémy?
- > Ktoré témy by sa mali byť prednostne prediskutované na nasledujúcich zasadnutiach EZR?

Zabezpečiť včasnú dohodu ohľadom zásadných ťažiskových bodov dohody o zriadení EZR

- Zásadné stanovenie cieľov by malo v prípade takéhoto európskeho zasadnutia preto spočívať vo formulovaní ťažiskových bodov spoločného návrhu dohody o zriadení EZR.
- Zvlášť dôležité je čo najlepšie pripraviť zasadnutie na európskej úrovni. Už v prípravnom štádiu by mal byť koncipovaný návrh dohody o zriadení EZR spoločne s kompetentnými OZ a malo by sa vychádzať z platných dohôd o zriadení EZR.
- Návrh by mal pritom ďaleko prekračovať doplnkové ustanovenia, tzn. minimálne štandardy. Návrh môže slúžiť ako základ pre diskusiu, a preto by mal byť preložený do všetkých jazykov, ktoré sú v koncerne zastúpené:

Ťažiskový bod 8: Podat' návrh na zriadenie EZR a založenie osobitného vyjednávacieho orgánu (OVO)

- V prvom kroku podá strana zamestnancov návrh na zriadenie osobitného vyjednávacieho orgánu (OVO). Žiadosť je platná vtedy, ak bola podpísaná najmenej 100 zamestnancami alebo ich zástupcami z dvoch európskych krajín a bola predložená vedeniu koncernu („ústredné vedenie riadiaceho podniku“).
- Správne podanou žiadosťou začína plynúť lehota, po ktorej uplynutí možno aj bez dohody s vedením koncernu zriadiť EZR na základe zákona. EZR zriadená na základe zákona môže byť ustanovená po uplynutí šesťmesačnej lehoty, ak neprebiehajú rokovania alebo po uplynutí trojročnej lehoty, v priebehu ktorej sa nedospelo k žiadnej dohode.
- Zloženie OVO a menovanie národných zástupcov zamestnancov sa riadi podľa ustanovení národných zákonov.
- Ak je vedenie podniku pripravené rokovať, OVO vznikne počas interného ustanovujúceho zasadnutia. Nasledujú ďalšie kroky, a to dohodnutie ťažiskových bodov návrhu dohody, ako aj začiatok rokovaní s manažmentom koncernu s cieľom uzatvoriť dohodu.
- V každom prípade je potrebné vyhľadať a zabezpečiť účasť a poradenstvo zo strany odborárskych odborníkov, ako aj ďalších expertov.

Ťažiskový bod 9: Určiť postup v prípade, že manažment koncernu zaujíma blokujúci postoj: Získať fakty prostredníctvom podania žiadosti a zvýšiť nátlak

Vyzvať vedenie podniku, aby konalo, a to prostredníctvom podania návrhu na zriadenie EZR

- Prvým krokom by malo byť vytvorenie dlhodobej spolupráce zamestnaneckých rád/OZ na európskej úrovni, ktorá bude založená najprv na vlastnom pláne, neskôr v každom prípade smerujúca k platnému a prehľadnému podaniu návrhu na založenie EZR.

- Až potom vzniká záväzok podniku (1) vstúpiť do rokovaní so zástupcami zamestnancov a (2) v rámci určitej lehoty rokovať o zriadení EZR s nadnárodnými právami na informovanie a prerokovanie v koncerne.
- Žiadosť je podaná, ak zástupcovia zamestnancov z najmenej dvoch krajín zastupujúci najmenej 100 zamestnancov v prevádzke alebo podniku koncerneu, zašlú na miestne a/alebo ústredné vedenie podniku list, v ktorom žiadajú o zriadenie európskej zamestnaneckej rady. Táto žiadosť môže byť podaná aj prostredníctvom spoločného listu viacerých zástupcov zamestnancov z rozličných krajín.
- Ak ústredné vedenie nezačne po náležitom podaní žiadosti v lehote do šiestich mesiacov rokovať podľa platnej národnej legislatívy v oblasti EZR, neodkladne sa zriadi „EZR na základe zákona“ s minimálnymi štandardmi podľa smernice o EÚ. To isté platí v prípade trojročného bezvýsledného vyjednávania. Vo viacerých prípadoch bolo ústredné vedenie najneskôr vzhľadom na uvedené zriadenie EZR na základe zákona, ktoré by ho ukrátilo o všetok priestor na rokovanie, pripravené na vážnu diskusiu.
- Reakciou na námietky manažmentu proti zriadeniu EZR by najprv mohlo byť presvedčanie. V tomto prípade možno využiť praktické príklady úspešnej spolupráce medzi vedením koncerneu a EZR v iných významných podnikoch s cieľom prípadne prekonať prevládajúce predsudky a odmietanie.
- Preto je dôležité zdôrazniť, že smernica EÚ poskytuje významný priestor pre podobu budúcich informácií a poradenstva špecifických pre koncern, naproti tomu môžu zamestnávateľovi pri zriadení EZR na základe zákona hroziť vyššie náklady na účastníkov, na tlmočnicke služby, na cestovné a na odborníkov.
- Okrem toho často existujú na rozličných úrovniach manažmentu, ako aj vo vrcholovom manažmente koncerneu, rôzne postoje k zriadeniu EZR a k novej prospešnosti tohto orgánu pre koncern. Podľa skúseností manažéri koncerneu spájajú s EZR efektívnosť vo viacerých oblastiach:
 - > Informácie o zástupcoch v EZR predkladané manažmentu koncerneu sú autentické a môžu slúžiť vedeniu koncerneu na kontrolu správ podávaných od lokálneho vedenia podniku v jednotlivých krajinách.
 - > Okrem toho môže EZR pomôcť presvedčiť zahraničných zástupcov zamestnancov z kultúr pracovných vzťahov orientovaných na konflikty o vyjednávacej kultúre krajiny pôvodu koncerneu orientovanej na konsenzus.
 - > Pre manažment sa môže EZR napokon stať nástrojom na docielenie pochopenia pre reštrukturalizáciu u zástupcov zamestnancov a vyhnúť sa riziku vzniku nákladných pracovných konfliktov.

Zvýšiť odborársky nátlak na vedenie podniku

- Okrem toho existuje možnosť zvýšiť nátlak na manažment, a to prostredníctvom publikácie v tlači alebo na internetových stránkach OZ, petícií alebo súdnych krokov (napríklad pri odmietaní zverejniť potrebné informácie).
- Odporúča sa čo najužšia koordinácia aktivít a kampaní s európskymi a národnými OZ, ktoré možno realizovať napríklad vo forme „akčných dní“ vo filiálkach koncerneu, ktoré majú u verejnosti ohlas. Koncerny môžu použiť už existujúce relevantné skúsenosti z iných odvetví.

Ťažiskový bod 10: Vypracovať návrh dohody o zriadení EZR z pohľadu zamestnancov, ako aj zásadné úvahy pri koncipovaní dohody o zriadení EZR

Neexistuje žiadna jednotná schéma pre dohodu o zriadení EZR

- Európske rokovania o právach na nadnárodné informovanie a prerokovanie v koncernech s významom na úrovni Spoločenstva predstavujú pre mnohých odborárov a členov zamestnaneckých rád novú oblasť.
- Do úvahy je potrebné brať odlišné právne základy spoluúčasti zamestnancov v prevádzkach a spoločných rozhodnutiach v podniku v rozličných európskych krajinách, ako aj odlišné tradície vzťahov a spolupráce medzi zástupcami zamestnancov a OZ. Z tohto dôvodu je nevyhnutné počas každého rokovania o zriadení EZR zohľadniť zvláštne štruktúry podniku, resp. skupiny podnikov.

Existujú však fixné body, ktoré by mali byť obsiahnuté v každej dohode o zriadení EZR

- Hoci nemožno pri uzatvorení dohody o zriadení EZR vychádzať zo žiadnej štandardizovanej vzorovej dohody, je dôležité uviesť fixné body, ktoré musia byť pri každom rokovaní zohľadnené a ktoré by mali z pohľadu zástupcov zamestnancov v rôznej podobe obsahovať všetky dohody.
- Smernica EÚ nevytvára ani žiadne špecifické normatívy pre štandard jednotlivých ustanovení vyjednávanej dohody o zriadení EZR. Koniec koncov, ústredný manažment koncernu a osobitný vyjednávací orgán ako partneri na rokovaní musia zväziť konečnú podobu EZR, taktiež rozhodnúť o jej zložení a organizácii, ako aj o rozsahu postupu informovania a prerokovania.
- „Dobrá“ dohoda o zriadení EZR síce ešte nie je postačujúcou zárukou úspešnej praxe budúcej EZR, avšak v prevládajúcom počte prípadov je určite aspoň nevyhnutným základom.
- Rozhodujúcim právnym základom pre EZR nie je ani smernica EÚ, ani národný zákon o EZR, ale dohoda o zriadení EZR vyjednaná medzi osobitným vyjednávacím orgánom a ústredným vedením podniku.

Používať prehľadné štruktúry a záväzné ustanovenia ako základ dobrého fungovania EZR

- Len vďaka ľahko pochopiteľným štruktúram a záväzným ustanoveniam sa podarí dosiahnuť, že manažment začne viesť vskutku konštruktívny, komplexný a partnerský dialóg, ktorý po obsahových konzultáciách s európskymi, ako aj lokálnymi a národnými zástupcami zamestnancov prispieje k tvorbe verejnej mienky a rozhodovaniu
- Preto je rozhodujúce, aby bola EZR v rámci dohody o zriadení EZR skonštruovaná tak,
 - a) aby boli zástupcovia zamestnancov včas informovaní o zásadnom vývoji a plánoch s významným dopadom na pracovné a zamestnanecké vzťahy, aby boli s nimi tieto otázky ešte pred rozhodnutím počas rozhodovacieho procesu prerokované a aby boli do tohto procesu zapojení;
 - b) aby fungovanie EZR v praxi vychádzalo z nepretržitej výmeny informácií, skúseností a cieľov všetkých zúčastnených zástupcov zamestnancov v koncerne a aby na základe spolupráce založenej na plnej dôvere bolo možné rozvíjať spoločné stratégie nadnárodného zastupovania záujmov.
- V tejto súvislosti je nevyhnutné dohodnúť primerane jednoznačné a jasné pravidlá, aby sa vedenie podniku nemohlo vyhnúť povinnosti na nadnárodné informovanie zamestnancov a ich zástupcov a prerokovanie s nimi.

„Doplnkové ustanovenia“ predstavujú východiskový bod, ktorý možno zlepšiť

- „Doplnkové ustanovenia pre zriadenie EZR na základe zákona“, tvoriace prílohu smernice, môžu predstavovať minimálnu príručku pre vyjednávanú EZR, pričom v nich vyjednané štandardy musia byť v prípade stroskotania rokovaní, najneskôr po uplynutí trojročnej lehoty na rokovanie, v každom prípade uplatnené.
- Počas prebiehajúcich rokovaní o zriadení EZR musia „doplnkové ustanovenia“ predstavovať východiskový bod, ktorý však možno podľa špecifickej situácie a praxe v podnikoch na zodpovedajúcej vysokej úrovni zlepšiť a ktorý by mal byť dodržiavaný.

Zabezpečiť vysoké štandardy prostredníctvom zapojenia OZ

- V každom prípade je ešte pred začiatkom rokovaní nevyhnutné čo najskôr kontaktovať kompetentné OZ na národnej a európskej úrovni a zabezpečiť ich aktívnu účasť na rokovaní v rámci osobitného vyjednávacieho orgánu.
- Len tak je možné siahnuť po rozsiahlych skúsenostiach, ktoré boli získané počas mnohých už uskutočnených rokovaní o nadnárodných koncernových dohodách, ako aj počas zasadnutí už zriadených európskych zamestnaneckých rád v iných podnikoch.
- Na rozvoj plynulej a obsahovo fundovanej spolupráce v rámci EZR je bezpodmienečne nutná podpora zo strany externých odborníkov z radov odborárov.

- Preto by malo byť v dohode o zriadení EZR jednoznačne upravené, že EZR má počas všetkých zasadnutí k dispozícii ako poradcu najmenej jedného externého odborníka podľa vlastného výberu (z radov odborárov), pričom náklady na neho znáša podnik

GPA-DJP Kontaktadressen

Service-Hotline: 05 0301-301

GPA-djp Service-Center

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

eMail: service@gpa-djp.at

Fax: 05 0301-300

Regionalgeschäftsstelle Wien

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstr. 44/4

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Str. 10

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6900 Bregenz, Reutegasse 11

Es gibt vieles, für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.

