

Nové formy zaměstnanecké reprezentace

Milan Vacík

1. RADA ZAMĚSTNANCŮ, ZÁSTUPCE PRO OBLAST BOZP

Ve většině západoevropských zemí je rozlišováno mezi právem zaměstnanců na *kolektivní vyjednávání*, které bývá považováno za nástroj exkluzivně náležející odborům, a právem zaměstnanců na *informace a konzultace*, které je svěřováno dalším orgánům zaměstnanecké reprezentace.¹ Tento model přijala schválením harmonizační novely zákoníku práce (zák. č. 155/2000 Sb.) i Česká republika.

Již samotné práce na adopci modelu do českého právního řádu byly poznamenány rozsáhlými diskusemi o jeho vhodnosti. Nutno však dodat, že diskuse byly spíše politické než odborné. Jak poznamenal ve svém projevu v Poslanecké sněmovně místopředseda vlády V. Špidla, „byl tento bod v projednávání se sociálními partnery neobyčejně citlivý.“ Proti vzniku podnikových rad ostře vystupovaly zejména odbory, zatímco zaměstnavatelé myšlenku podporovali. „Mohu dokonce prohlásit,“ pokračoval Špidla, „že na tomto bodu bylo celkové kolektivní projednávání ohroženo a tepr-

⁴¹ Viz HARTL, P.: Psychologický slovník, 2. vydání, Praha, Budka, 1994, s. 234.

⁴² Tamtéž, s. 74.

⁴³ LUBY, Š. in KNAPP, V., LUBY, Š.: Československé občanské právo, svazek I, 2. vydání, Praha, Orbis, 1974, s. 116.

⁴⁴ Viz KNAPP, V.: Úvod do vědecké práce (vědecká propedeutika), 1. vydání, Brno, UJEP, 1981, s. 109.

¹ Srov. SÁDKOVÁ, V.: Zastoupení zaměstnanců v západní Evropě, Práce a mzda 2/1997, s. 28.

ve po řadě hodin a řadě jednání se podařilo najít formulace, které jsou podle mého názoru rozumné.²

Konkrétními formami sociální reprezentace zaměstnanců, které novela pro praxi zaměstnaneckých vztahů přinesla jsou:

- a) rada zaměstnanců,
- b) zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen zástupce pro BOZP).

Nejcharakterističtější rysem obou forem je jejich *subsidiarita* ve vztahu k odborové organizaci. Ta vyplývá především z § 24 odst. 1 zákoníku práce.³ Jejím výrazem je však také např. § 25 odst. 6 písm. a) zákoníku práce, stanovující, že rada zaměstnanců a funkce zástupce pro BOZP zanikají dnem, kdy u zaměstnavatele začne působit odborová organizace. Tato konstrukce, v Evropě poněkud neobvyklá, je nepochybně výsledkem úspěšného lobbyingu odborů při přípravě harmonizační novely zákoníku práce.

Jak už bylo naznačeno, zákon přiznává radě zaměstnanců a zástupci pro BOZP, právo na informace a konzultace (projednání). Okruh otázek k informování a projednání vymezuje zákon odkazem na „generální informačně-konzultační klauzuli“ § 18. Mezi problematiku, o které je zaměstnavatel radu zaměstnanců povinen informovat, patří ekonomická a finanční situace, ekologická opatření, převod zaměstnavatele či zaměstnanecká a mzdová politika. Projednání přichází v případě převodu zaměstnavatele a hromadného propouštění. Působnost zástupce pro BOZP je omezena na informování a projednávání otázek v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Vedle subsidiarity je druhým významným znakem rady zaměstnanců i zástupce pro BOZP jejich *fakultativnost*.⁴ Zaměstnanci si je zvolit mohou, ale nemusí. Naproti tomu např. rakouská podniková rada (Betriebsrat) je budována na obligatorním principu u zaměstnavatelů zaměstnávajících více než pět zaměstnanců.⁵ Podobně jako v případě subsidiarity rady zaměstnanců a zástupců pro BOZP, také v otázce jejich fakultativnosti se jeví česká cesta v evropském měřítku poněkud exotická. Zákonodárce měl alespoň zvážit obligatornost rady od určitého počtu zaměstnanců v podniku, jak je to v naprosté většině evropských států.⁶ Tento názor podporuje mj. nízká míra odborové organizovanosti v Česku.

Tím se dostáváme k otázce minimálního počtu zaměstnanců nutných k ustavení podnikové rady. Podle § 25 odst. 1 zákoníku práce lze radu zaměstnan-

ců zvolit u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. I tato hranice je nezvykle vysoká. Zástupce pro BOZP je možné zvolit u zaměstnavatele, který zaměstnává více než deset zaměstnanců.

Počet členů nových forem zaměstnanecké reprezentace je 3–15 v případě rady zaměstnanců, počet zástupců pro BOZP určuje zaměstnavatel po projednání s komisí složenou ze zaměstnanců. Vrátili-li se k rakouskému příkladu, můžeme konstatovat, že počet členů rady zaměstnanců s ním koresponduje, s tím rozdílem, že v Rakousku zákon určuje pravidlo pro výpočet přesného počtu členů rady podle počtu zaměstnanců. Formulaci lze s trochou zjednodušení přirovnat k systému výpočtu tarifní odměny advokáta.

Funkční období rady zaměstnanců i zástupce pro BOZP je tříleté a na jeho počátku stojí *volba*. Volby vyhlašuje zaměstnavatel ve lhůtě tří měsíců od doručení písemného návrhu nejméně jedné třetiny zaměstnanců. Organizační stránku voleb obstarává volební komise složená ze zaměstnanců. K platnosti voleb je nutná účast alespoň jedné poloviny zaměstnanců; do tohoto počtu se nezapočítávají zaměstnanci, kterým v účasti bránila překážka v práci nebo pracovní cesta.

Proti výsledku volby je možné v osmidenní lhůtě navrhnout vyslovení její neplatnosti. Čerstvě novelizovaný občanský soudní řád stanovuje v § 200x, že o návrhu rozhoduje ve velmi krátké desetidenní lhůtě usnesením okresní soud, který je místně příslušný podle sídla zaměstnavatele. Jednání se nenařizuje, další opravné prostředky nejsou přípustné.

Rada zaměstnanců a funkce zástupců pro BOZP zanikají (§ 25 odst. 6, 7):

- a) dnem, kdy u zaměstnavatele vznikne a začne působit odborová organizace,
- b) uplynutím tříletého volebního období,
- c) dnem převodu zaměstnavatele, pokud u přejímajícího zaměstnavatele působí odborová organizace,
- d) dnem, kdy počet členů rady zaměstnanců poklesne pod tři.

Lze jen přivítat, že byl systém sociální reprezentace zaměstnanců v České republice rozšířen o nové formy. Skutečností však zůstává, že na výsledné úpravě se velmi zřetelně projevil zájem odborů i zaměstnavatelů, kteří se přípravy novely zákoníku práce účastnili. Konečný model se tak vyznačuje nevýrazností ve

² Projev V. ŠPIDLY v Poslanecké sněmovně dne 21.1.2000 před prvním čtením harmonizační novely zákoníku práce. Stenografický záznam viz www.psp.cz.

³ „K zajištění práva na informace a projednání si mohou zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, zvolit...“

⁴ Srov. § 24 odst. 1, věta první; § 25 odst. 1, věta první; § 25 odst. 1, věta čtvrtá.

⁵ SCHWARZ, W. – LÖSCHNIGG, G.: *Arbeitsrecht*, Wien 1997, s. 682.

⁶ Hranice pro obligatorní podnikovou radu se obvykle pohybuje v řádu několika desítek zaměstnanců.

spojení s odborovou dominancí, a spíše než definitivní úpravu zaměstnanecké reprezentace připomíná první krok směrem k ní.

2. EVROPSKÁ PODNIKOVÁ RADA

Doba skutečně příznivá evropskému sociálnímu dialogu nadešla až v polovině osmdesátých let díky novému předsedovi Komise J. Delorovi, jehož vize tzv. Evropského sociálního prostoru iniciovala širokou veřejnou diskusi o sociálním rozměru Společenství.⁷ Za legislativní milníky období, ve které diskuse vyústila, můžeme považovat:

- a) novelizaci Smlouvy o Evropském společenství Jednotným evropským aktem (*European Single Act*, 1986),⁸
- b) přijetí Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků (*Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers*, 1989),
- c) připojení Protokolu o sociální politice ke Smlouvě o ES (*Protocol on Social Policy*, 1991),
- d) připojení Dohody o sociální politice k Protokolu o sociální politice a ke Smlouvě o ES (*Agreement on Social Policy*, 1991).

Specifickou oblastí sociálního dialogu, kde byly po dlouhá léta vyvíjeny snahy o evropskou úpravu, byla participace zaměstnanců na hospodářském životě nadnárodních podniků. Za nejstarší evropský pokus o ustanovení konzultačních orgánů v transnárodních podnicích se považuje první návrh směrnice o evropské akciové společnosti předložený Komisí roku 1970. Návrh však nebyl schválen. V letech 1980 a 1983 Komise předložila Radě návrh směrnice o informování a konzultaci zaměstnanců (tzv. směrnice Vredeling). V obou případech byl ale návrh Radou zamítnut.⁹

Spoluúčast zaměstnanců se opět stala aktuálním tématem na počátku devadesátých let, což bylo jedním z výsledků zmiňovaného „obrodného procesu“ z konce let osmdesátých. Vyvrcholením je přijetí **Směrnice Rady č. 94/45/ES** o zřízení Evropské podnikové rady nebo procedury v podnicích s působností v rozsahu Společenství a ve sdruženích podniků s působností v rozsahu Společenství pro účely informování a konzultace zaměstnanců (dále jen Směrnice o EPR), která je

považována za „nejvýznamnější legislativní akt Společenství v oblasti úpravy práv a povinností zúčastněných subjektů a základních procesních zásad sociálního dialogu“.¹⁰

2.1 IMPLEMENTACE SMĚRNICE O EPR

Směrnice o EPR byla přijata Radou 22. září 1994. Protože však směrnice jako pramen evropského práva nemají obecnou závaznost a pouze zavazují členské státy k transformaci zásad do národních právních řádů, byla k zapracování směrnice o EPR stanovena dvouletá lhůta.

V první vlně, tedy 22. září 1994 byla Směrnice přijata 11 členskými státy EU. Velká Británie, stejně jako v případě Charty základních sociálních práv pracovníků, na Směrnici neparticipovala, což bylo odrazem postoje vládnoucí Konzervativní strany. V květnu 1995 byla závaznost Směrnice rozšířena i na tři nečlenské státy EU: Norsko, Island a Lichtenštejnsko.¹¹ V květnu 1997 v britských parlamentních volbách zvítězili labouristé a to se vzápětí promítlo i do britské zahraniční sociální politiky. V červnu téhož roku Velká Británie přistoupila k Chartě základních sociálních práv pracovníků a 15. prosince 1997 byla Radou schválena směrnice rozšiřující závaznost Směrnice o EPR i na Británii.¹² Lhůta k implementaci byla stanovena jako standardní dvouletá, tedy do 15.12.1999.

Průběh transformace Směrnice o EPR do právních řádů jednotlivých států je pozorně sledován jak Komisí, tak zaměstnanci a odbornou veřejností. K 22. září 1996, poslednímu dni řádné lhůty k implementaci pouze šest zemí schválilo příslušné národní právní předpisy – Belgie, Dánsko, Finsko, Irsko, Norsko a Švédsko. Francie, Rakousko, Německo a Itálie následovaly do konce roku 1996, Nizozemí a Španělsko v prvním pololetí 1997. Lucembursko a Lichtenštejnsko v implementaci pokročily nejméně, takže Komise v říjnu 1999 zahájila proti Lucembursku řízení před Evropským soudním dvorem.¹³

Je zajímavé sledovat způsob, jakým k adopci příslušných ustanovení v jednotlivých zemích docházelo. Naprostá většina z nich zvolila cestu přímého legislativního zakotvení, ve dvou státech (Belgie a Norsko) založily prostor pro evropskou podnikovou radu dohody mezi odbory a zaměstnavateli opřené o rámcovou

⁷ První polovina osmdesátých let se označuje za období, kdy byl sociální dialog na úrovni Společenství mrtvý. Za příčinu se považuje politika tehdejší britské konzervativní vlády. Srov. WEISS, M.: *Fundamental Social Rights for the EU*, In: BLANPAIN, R. (ed.): *Labour Law and Industrial Relations in the European Union*, Hague 1998, s. 198.

⁸ Doplněny byly pro sociální dialog klíčové články 118a, 118b a 118c (nyní čl. 138–140).

⁹ BLANPAIN, R. – KLEIN, E.: *Európske pracovné právo*, Bratislava 1999, s. 194.

¹⁰ HRABCOVÁ, D.: Sociální dialog, sociální reprezentace zaměstnanců podle Směrnice Rady 94/45/EHS a harmonizační novela Zákoníku práce, *Práce a mzda* 9–4/2000, s. 58.

¹¹ Všechny tři země však jsou členy Evropského hospodářského prostoru.

¹² Směrnice Rady č. 97/74/ES z 15.12.1997.

¹³ Viz CARLEY, M. – HALL, M.: *The Implementation of the European Works Councils Directive*, *Industrial Law Journal* 2/2000, s. 110.

národní legislativu. V Itálii nedošlo k přijetí příslušné legislativy vůbec a evropská podniková rada je zakotvena pouze v dohodě mezi sociálními partnery (kteřá navíc nepokrývá celé hospodářství). Komise takový způsob naplnění směrnice nepovažuje za dostatečný a je připravena zahájit proti Itálii soudní řízení podobně jako v případě Lucemburska, pokud Směrnice o EPR nebude v blízké době realizována.¹⁴

2.2 CHARAKTERISTIKA EPR

V českých textech se můžeme setkat s několika překladovými variantami termínu *European Works Council*: Evropská rada práce, Evropská rada zaměstnanců či Evropská podniková rada. Při studiu problematiky Směrnice č. 94/45/ES je nutné počítat s výskytem těchto termínů *promiscue*, v této práci je preferován termín poslední.

Základním účelem Směrnice a potažmo náplní činnosti Evropské podnikové rady je, v souladu s čl. 1 odst. 1 Směrnice, zajištění práva na *informace a konzultace* zaměstnanců v podnicích s působností v rozsahu Společenství nebo ve sdruženích podniků s působností v rozsahu Společenství. Informování chápeme jako jednostranný akt, zatímco konzultace jsou činností vyžadující již interakci a dialog, v tomto případě mezi managementem a zaměstnanci.¹⁵ Podle čl. 4 odst. 1 Směrnice nese odpovědnost za vytvoření příznivých podmínek ke konzultacím centrální management.

• Složitě opisné vyjádření *podnik s působností v rozsahu Společenství* je výslednicí snahy o co nejpřesnější překlad anglického spojení *Community-scale undertaking*, který je vymezen těmito dvěma kumulativními kritérii:

- nejméně 1000 zaměstnanců v členských státech,
- nejméně 150 zaměstnanců v každém z nejméně dvou členských států.

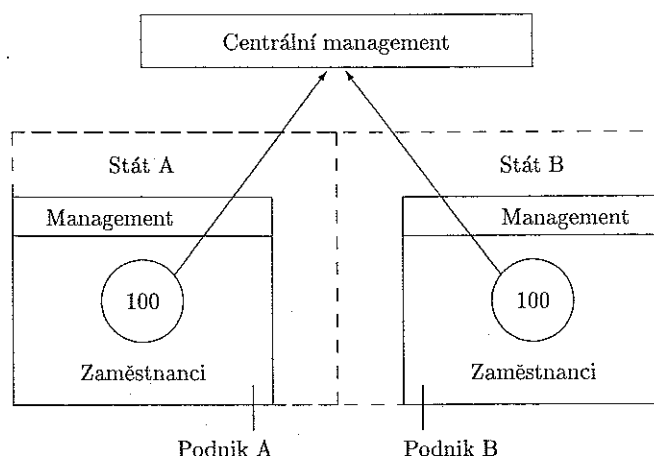
Není podstatné, zda hlavní vedení společnosti má sídlo uvnitř či vně Evropské unie. Stejně tak nerozhoduje počet zaměstnanců mimo členskou zemi (např. v zemích východní Evropy). V případě druhého kritéria je lhostejno, zda je nutných 150 zaměstnanců rozmístěno v několika pobočkách (např. závodech) nebo je soustředěno na jednom místě.

Pro sdružení podniků s působností v rozsahu Společenství (*Community-scale group of undertaking*) platí uvedené obdobně.

Směrnice též konstruuje termín kontrolující podnik (*controlling undertaking*). Smyslem je rozšíření působnosti Směrnice i na podniky, které by definici běžného *Community-scale undertaking* samy o sobě nesplňovaly, avšak mají dominantní vliv na podniky jiné a fakticky je tak ovládají – např. prostřednictvím většiny akcií, hlasů nebo ovládnutím většiny základního jmění. Ovládané podniky jsou považovány za součást „mateřského“ kontrolního podniku a šance na splnění kritérií pro ustavení Evropské podnikové rady se pochopitelně zvyšuje.

Proces ustavení Evropské podnikové rady se může ubírat několika cestami. Impuls může vycházet jak ze strany zaměstnanců, tak ze strany managementu. Pokud chtějí první krok udělat zaměstnanci, předloží centrálnímu managementu písemnou žádost na zahájení vyjednávání, která musí být podepsána nejméně 100 zaměstnanci (nebo jejich zástupci) v každém z nejméně dvou podniků umístěných nejméně ve dvou členských státech. Poněkud složitě formulovanou situaci osvětlí schéma:

Fig. I. Iniciativa zaměstnanců na zahájení vyjednávání o ustavení EPR



¹⁴ Podrobně k implementaci Směrnice o EPR v jednotlivých zemích viz BLANPAIN, R. (ed.): *Labour Law and Industrial Relations in the European Union*, Hague 1998.

¹⁵ Čl. 2 odst. 1 písm f) Směrnice o EPR definuje konzultace jako výměnu pohledů a ustavení dialogu mezi reprezentanty zaměstnanců a centrálním managementem nebo jeho příslušnější úrovní.

Od podání žádosti o zahájení vyjednávání mají obě strany tři roky na dosažení dohody podle čl. 6 Směrnice. Vyjednávání má probíhat „v duchu spolupráce s výhledem na dosažení dohody“.¹⁶ Náplní dohody je vytvoření EPR nebo jiné informační a konzultační procedury.

Dohoda musí mít následující náležitosti:

- a) označení podniků (resp. skupin podniků), které dohoda pokrývá,
- b) složení EPR (počet členů, poměr zastoupení stran, termín úřadu),
- c) stanovení informační a konzultační procedury EPR,
- d) určení místa, četnosti a doby trvání schůzí EPR,
- e) přidělení finančních a materiálních zdrojů EPR,
- f) stanovení délky platnosti smlouvy a procedury vyjednávání o jejím obnovení.

Jak vypadá formální stránka již ustavených Evropských podnikových rad? Průzkum ze září 1996,¹⁷ který zkoumal 111 uzavřených dohod, ukazuje, že většina (73%) EPR má 11–30 členů; 75% rad se skládá jak ze zástupců managementu, tak zaměstnanců; předsednictví je v 54% orgánů v rukou managementu (zaměstnanci 18%, střídání jen v 6%). Schůze mají nejčastěji roční interval (88%), vedle toho jsou však častá i mimořádná zasedání (74%). Nejčastěji se konzultuje hospodářská a finanční situace podniku (87%) a otázky sociální (85%). Naopak překvapivě velmi malý zájem je na projednávání otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (33%) či pracovního prostředí (30%).

Protějškem centrálního managementu ve vyjednávání o ustavení EPR je tzv. **vyjednávací orgán** (*special negotiating body*), zakotvený v čl. 5 Směrnice. Orgán je tvořen 3–17 (ve Velké Británii max. 18) zástupci zaměstnanců ze všech vyjednávání dotčených zemí, tj. zemí, kde sídlí organizační složky podniku (splňující příslušná kritéria o minimálním počtu zaměstnanců). Konkrétní pravidla pro výběr delegátů do vyjednávacího orgánu stanoví národní legislativa.

Pokud jednání nedojdou dohody, přichází Směrnice s tzv. **subsidiárními požadavky**. Tyto požadavky zaručují vznik EPR *ex lege* na bázi určitých minimálních parametrů.¹⁸ Subsidiární požadavky tedy znamenají minimální standard, který zaručuje realizaci práva na informace a konzultace i v podniku,

kde vyjednávání o zřízení EPR nebo jiné konzultační procedury selhalo.

Subsidiární požadavky nastupují v případě, že:

- a) centrální management a vyjednávací orgán se tak dohodnou,
- b) centrální management odmítá začít vyjednávání v šesti měsících po obdržení žádosti zaměstnanců,
- c) vyjednávání nevyústí v dohodu ve třileté lhůtě.

Zvláštním případem je možnost vyloučení aplikace subsidiárních požadavků usnesením vyjednávacího orgánu (2/3 většinou) o ukončení zahájeného vyjednávání. V takovém případě nevzniká EPR, ani nenastupuje zřízení EPR podle subsidiárních požadavků. Je nutné také upozornit na důležitou skutečnost, že pro EPR zřízenou dohodou subsidiární požadavky neplatí. Pro dohodu se tedy neuplatňuje konstrukce tzv. *minimaxu*. Může to vést ke snaze managementu vyjednat se zaměstnanci dohodu zaručující nižší úroveň jednotlivých práv než by garantovaly subsidiární požadavky. Obezřetná zaměstnanecká strana má však podle mého názoru vždy dostatek nástrojů k zabránění takovému vývoji.

Faktem však je, že na počátku roku 2000 nebyl znám žádný podnik, kde by k aplikaci subsidiárních požadavků opravdu došlo.¹⁹ Přesto nelze říct, že by tím subsidiární požadavky ztrácely na významu. Naopak – jejich rozhodující význam je psychologický a spočívá v „krytí zad“ vyjednávacím.

Aplikace Směrnice a utváření Evropských podnikových rad ilustruje několik následujících informací. V době, kdy byla Směrnice schvalována Evropský odborový institut (ETUI) zjistil, že kritéria podniku s působností v rozsahu Společenství a sdružení podniků s působností v rozsahu Společenství splňují 1.152 koncernů. Více než polovinu z nich tvoří společnosti původem německé, americké, britské a francouzské. V roce 1998 bylo „zasažených“ podniků celkem 1.205.²⁰ Toto číslo se považuje za konečné vzhledem k obecnému trendu ke spojování koncernů. V září 1994, v době schvalování Směrnice, existovalo v Evropě celkem 40 dohod o informování zaměstnanců, tedy jakýchsi předchůdců dohody o EPR, kterou přinesla Směrnice. V roce 2000 se očekává dosažení počtu 600 uzavřených dohod o zřízení EPR. Lze tedy říci, že přibližně v polovině z nadnárodních společností je dohoda ustavena Evropská podniková rada.

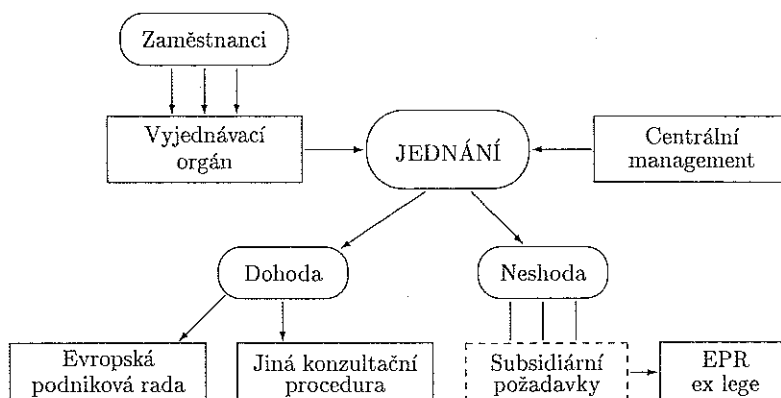
¹⁶ Čl. 6 odst. 1 Směrnice o EPR.

¹⁷ CARLEY, M., GEISSLER, S., KRIEGER, H.: The Contents of Voluntary Agreements on European-level Information and Consultation: Preliminary Findings of an Analysis of 111 agreements, Dublin 1996, cit. via BLANPAIN, R. (ed.): Labour Law and Industrial Relations in the European Union, Hague 1998, s. 2–4.

¹⁸ Jejich vymezení obsahuje příloha Směrnice o EPR. Patří sem např. jedna schůze EPR ročně, krytí nákladů podnikem, složení 3–30 členů, atd.

¹⁹ Nejbližší k ustavení EPR *ex lege* byla společnost Moulinex, kde management dlouhou dobu odmítal vyjednat, nakonec však

Fig. II. Proces vyjednávání o zřízení EPR



2.3 EVROPSKÁ PODNIKOVÁ RADA A ČESKÝ PRÁVNÍ ŘÁD

V rámci legislativního sblížení s Evropskou unií byl institut Evropské podnikové rady implementován i do českého právního řádu. Zákoník práce byl tzv. harmonizační novelou doplněn o ustanovení §§ 25d – 25k nadepsaná „Přístup k nadnárodním informacím a projednání“, jejichž účinnost je odložena ke dni, kdy vstoupí v platnost smlouva o přistoupení České republiky do Evropské unie.

V zásadě lze říci, že Směrnice o EPR byla do zákoníku práce vtělena vcelku srozumitelně a (při vědomí „systematičnosti“ zákoníku práce) relativně systematicky. Autoři se nenechali zlákat pouhým „opsáním“ předlohy a jednotlivá ustanovení implementovali způsobem odlišným od Směrnice, což jen přispívá přehlednosti a logice textu.

Text se vyznačuje určitými terminologickými odlišnostmi, jednak vzhledem k doslovnému překladu Směrnice a zároveň vzhledem k terminologii této kapitoly, která byla zpracovávána podle anglického originálu Směrnice. I v této souvislosti je však nutné podotknout, že termíny české implementační práce jsou voleny vhodně a volnější translace není na škodu. Pro „kompatibilitu“ dosavadního výkladu však nebude na

škodu si užité odlišné termíny porovnat s terminologií harmonizační novely. První odlišnost je již v názvu institutu: Evropská podniková rada je nazvána *Evropskou radou zaměstnanců*. Mezi další odlišnosti patří: kontrolující podnik (*controlling undertaking*) česká úprava nazývá *řídícím zaměstnavatelem*; centrální management (*central management*) – pravděpodobně ve snaze vyhnout se neprávnický znějícím termínům – označuje jako *ústředí*. Vyjednávací orgán (*special negotiating body*) je totožný s *vyjednávacím výborem*, pojem *subsidiární požadavky* zákon výslovně nepoužívá, ale tyto podmínky jsou implementovány v § 25j při konstrukci *Evropské podnikové rady podle zákona*.

K otázce právní povahy dohody o zřízení EPR nebo jiné konzultační procedury L. Jouza správně podotýká, že nepůjde o dohodu ve smyslu § 244 zákoníku práce, neboť vyjednávací výbor nemá právní subjektivitu.²¹

Otázka, kolika společnostmi se možnost zřízení Evropské podnikové rady dotkne, zůstává prozatím otevřená, nicméně podle většiny odhadů půjde o počet řádově v desítkách s maximální hranicí kolem padesáti. Většinou se bude jednat o podniky původem zahraniční (evropské), které v České republice provozují své organizační jednotky ve smyslu § 25 odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

souhlasil se zřízením EPR dohodou (s pravomocemi v podstatě na úrovni subsidiárních požadavků). Viz CARLEY, M. – HALL, M.: The Implementation of the European Works Councils Directive, *Industrial Law Journal* 2/2000, s. 105.

²⁰ CARLEY, M. – HALL, M.: The Implementation of the European Works Councils Directive, *Industrial Law Journal* 2/2000, s. 106.

²¹ Viz JOUZA, L.: Komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, *Ekonom* 32/2000, s. 37.

Příloha: Implementace směrnice o EPR v evropských zemích

(Pramen: Evropská odborová konfederace, www.etuc.org/Policy/EWC/Transposition/EWCTRA.cfm)

Stát	Postup implementace
Norsko	Podepsána dohoda sociálních partnerů, přijat obecný právní rámec.
Belgie	Podepsána dohoda sociálních partnerů.
Dánsko	Legislativa přijata.
Švédsko	Legislativa přijata.
Finsko	Legislativa přijata.
Irsko	Legislativa přijata.
Německo	Legislativa přijata.
Španělsko	Legislativa přijata.
Francie	Legislativa přijata.
Nizozemí	Legislativa přijata.
Itálie	Podepsána dohoda sociálních partnerů, právní rámec chybí.
Rakousko	Legislativa přijata.
Řecko	Transpozice prezidentským dekretem.
Lucembursko	Navržena legislativa.
Portugalsko	Legislativa přijata.
Island	Legislativa se očekává.
Velká Británie	Legislativa přijata.
Lichtenštejnsko	Bez informací.