

Brusel 28. listopadu 2023
(OR. en)

15893/23

SOC 818
EMPL 587
ENV 1356

POZNÁMKA

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Delegace
Předmět:	Závěry Rady o větší míře demokracie na pracovišti a ekologickém kolektivním vyjednávání v zájmu důstojné práce a udržitelného růstu podporujícího začlenění – <i>výsledek jednání</i>

Delegace naleznou v příloze závěry Rady k výše uvedenému tématu, které schválila Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele na zasedání konaném ve dnech 27. a 28. listopadu 2023.

Větší míra demokracie na pracovišti a ekologické kolektivní vyjednávání v zájmu důstojné práce a udržitelného růstu podporujícího začlenění

závěry Rady

BEROUC V ÚVAHU, ŽE:

1. Evropská unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv; demokracie má ve svém politickém, hospodářském a sociálním rozměru zásadní význam pro naši společnost.
2. Při správném fungování demokracie se mohou všichni účinně zapojit a vyjádřit svůj názor ve všech oblastech svého života, včetně pracoviště. Demokracie na pracovišti je jednou ze základních hodnot a zárukou spravedlivější a inkluzivnější sociální Evropy.
3. Demokracie na pracovišti je součástí evropského sociálního modelu a v Unii a jejích členských státech se vyskytuje v různých formách prostřednictvím informování pracovníků a konzultací s nimi, kolektivního vyjednávání, sociálního dialogu a účasti pracovníků ve správních, řídicích nebo dozorčích orgánech společnosti.
4. Větší demokracie na pracovišti může přispět k udržitelnému rozvoji Unie, a zejména ke konkurenceschopnému sociálně tržnímu hospodářství podporujícímu začlenění, které povede k plné zaměstnanosti, důstojné práci a sociálnímu pokroku a k udržitelnému růstu.

PŘIPOMÍNÁJÍC:

5. Články 12, 27 a 28 Listiny základních práv Evropské unie, které zaručují svobodu shromažďování a sdružování, právo pracovníků na informování a na projednávání v podniku a právo na kolektivní vyjednávání a akce.
6. Zásadu č. 8 evropského pilíře sociálních práv, která se týká sociálního dialogu a zapojení pracovníků, a Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv, který Komise představila dne 4. března 2021 a který uznává význam sociálního dialogu, kolektivního vyjednávání, informování, konzultací a účasti pracovníků a jejich zástupců na různých úrovních (včetně podnikové a odvětvové úrovně). Zásady evropského pilíře sociálních práv a Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv hrají důležitou úlohu při inspirování opatření zaměřených na utváření hospodářských změn a podporu inovací na pracovišti, zejména s ohledem na probíhající souběžnou transformaci a změny ve světě práce.
7. Sociální závazek přijatý na sociálním summitu v Portu v roce 2021, který vyzývá k podpoře sociálního dialogu coby strukturální složky evropského sociálního modelu a k jeho posílení na evropské, vnitrostátní, regionální, odvětvové a podnikové úrovni.
8. Cíle OSN v oblasti udržitelného rozvoje, které jako rozvojový cíl č. 8 stanoví podporu inkluzivního a udržitelného hospodářského růstu, zaměstnanosti a důstojné práce pro všechny.

9. Průzkumné stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu demokracie na pracovišti ze dne 27. dubna 2023¹, v němž se uvádí, že větší demokracie ve světě práce závisí na nezbytných a vhodných právních základech a na fundované spolupráci všech aktérů, což platí zejména s ohledem na výzvy spojené s ekologickou a digitální transformací.
10. Usnesení Evropského parlamentu ze dne 11. května 2023 týkající se plánu pro sociální Evropu – dva roky od Portského prohlášení², v němž se Komise, členské státy a sociální partneři EU vyzývají, aby usilovali o větší působnost kolektivního vyjednávání, a vybízí k tomu, aby financování EU zohledňovalo cíle veřejné politiky, například sociální požadavky.
11. Průzkumné stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu ekologického kolektivního vyjednávání ze dne 14. června 2023³, v němž se uvádí, že kolektivní vyjednávání na příslušných úrovních by se mohlo více zaměřit na otázky související s ekologickou transformací a že vhodným způsobem, jak toho dosáhnout, je podpora ekologického kolektivního vyjednávání na všech úrovních.
12. Nelegislativní zprávu Evropského parlamentu z vlastního podnětu o demokracii na pracovišti ze dne 16. prosince 2021⁴, která podporuje zapojení pracovníků na podnikové úrovni jako způsob podpory demokracie na pracovišti a vyzývá k přijetí dalších opatření v oblasti informování pracovníků, konzultací s nimi a jejich účasti, rad zaměstnanců, jakož i v oblasti práva obchodních společností a správy a řízení společností.

¹ Průzkumné stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu demokracie na pracovišti ze dne 27. dubna 2023, SOC/746-EESC-2022:
<https://www.eesc.europa.eu/cs/our-work/opinions-information-reports/opinions/democracy-work>

² Usnesení Evropského parlamentu ze dne 11. května 2023 týkající se plánu pro sociální Evropu: dva roky od Portského prohlášení
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0203_CS.html

³ Průzkumné stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu ekologického kolektivního vyjednávání ze dne 14. června 2023:
<https://www.eesc.europa.eu/cs/our-work/opinions-information-reports/opinions/green-collective-bargaining>

⁴ [Přijaté texty – Evropský rámec pro práva zaměstnanců na účast a revize směrnice o evropské radě zaměstnanců – čtvrtek 16. prosince 2021 \(europa.eu\)](#)

13. Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/936 ze dne 10. května 2023 o Evropském roku dovedností, v němž se vyzývá k přijetí opatření, jako je podpora koncipování cest transformace a rozsáhlých partnerství v oblasti dovedností a vnitrostátních, odvětvových a podnikových strategií a odborné přípravy v oblasti dovedností, mimo jiné prostřednictvím sociálního dialogu a zapojení sociálních partnerů.
14. Stávající právní předpisy EU o zapojení zaměstnanců na vnitrostátní a nadnárodní úrovni, zejména směrnici 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci, směrnicí 98/59/ES týkající se hromadného propouštění, jakož i přepracované znění směrnice 2009/38/ES o evropských radách zaměstnanců a směrnice 2001/86/ES a 2003/72/ES o zapojení zaměstnanců v evropské společnosti a evropské družstevní společnosti.
15. Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu⁵, v němž se členské státy vyzývají, aby zajistily úplné a smysluplné zapojení pracovníků na všech úrovních a jejich zástupců, včetně poskytování informací a konzultací, pokud jde o předjímání změn a řízení restrukturalizačních procesů, mimo jiné procesů souvisejících se zelenou transformací.

⁵ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04))

16. **Pro účely těchto závěrů se „kolektivním vyjednáváním“ rozumí veškerá jednání, která probíhají v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi v jednotlivých členských státech mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jedněmi nebo více odborovými svazy na straně druhé za účelem stanovení pracovních podmínek a podmínek zaměstnání; „kolektivní smlouvou“ písemná smlouva obsahující ustanovení o pracovních podmínkách a podmínkách zaměstnávání, již uzavřeli sociální partneři, kteří v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi, včetně těch prohlášených za všeobecně použitelné, mají způsobilost k vyjednávání jménem pracovníků a zaměstnavatelů.**
17. Doporučení Rady ze dne 12. června 2023 k posílení sociálního dialogu v Evropské unii, které poskytuje členským státům pokyny například ohledně toho, jak podporovat sociální dialog, včetně kolektivního vyjednávání, zajištěním příznivého prostředí pro dvoustranný a trojstranný sociální dialog a systematickým, smysluplným a včasným zapojením sociálních partnerů a zajištěním přístupu k relevantním informacím.
18. Příslušné úmluvy MOP, zejména Úmluvu č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat a Úmluvu č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat.

ZDŮRAŽŇUJÍC, ŽE:

19. Demokracie na pracovišti vyžaduje dobře fungující systémy kolektivního vyjednávání, podporu kolektivního vyjednávání a strategie a účinné prostory pro různé typy zapojení pracovníků a jejich zástupců v podniku s přihlédnutím k různým formám podnikové organizace, řízení a dohledu.
20. Účast pracovníků na správě a řízení umožňují různé vnitrostátní modely správy a řízení podniků. Tyto modely mohou přispět k udržitelnému růstu podporujícímu začlenění a k důstojné práci a vést ke zlepšení konkurenceschopnosti podniků a k zapojení pracovníků, jakož i jejich angažovanosti ve prospěch cílů podniku.
21. Pravidelný, transparentní, zdvořilý a široký dialog mezi sociálními partnery může zajistit vyšší úroveň důvěry a přispět k rozvoji úspěšnějších a vyváženějších procesů adaptace v souvislosti s četnými změnami, s nimiž se podniky a jiné organizace potýkají.
22. Ekologická a digitální transformace spolu s dalšími přeměnami ovlivňujícími svět práce, jako jsou demografické změny a migrace, vyžadují přijetí dalších kroků k posílení demokracie na pracovišti, aby se dále podpořil udržitelný růst podporující začlenění a důstojná práce.
23. Stávající právní předpisy EU týkající se informování pracovníků a projednávání s nimi musí i nadále odpovídat svému účelu a zohledňovat nedávné změny ve světě práce.
24. Zapojení pracovníků do rozhodovacích procesů v podniku může být od samého počátku přínosem pro strategická rozhodnutí, čímž se sníží riziko budoucích konfliktů.

25. Přístup zástupců zaměstnanců do správních, řídicích nebo dozorčích orgánů společností má zásadní význam pro začlenění hlediska pracovníků do obecného systému řízení společnosti, zejména v nadnárodních společnostech, a musí být rozvíjen v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.
26. Digitální transformace a digitalizace podniků představují nové výzvy pro účinnost práva na informace a projednávání. Ty mají vliv na fyzické prostory, v nichž práce probíhá, a v širším slova smyslu i na koncept usazení. Využívání umělé inteligence a algoritmického řízení při organizaci práce, v pracovněprávních vztazích nebo nových formách práce navíc může mít dopad na to, jakým způsobem lze pracovníky informovat a konzultovat s nimi. Účinné prosazování práv na informace a projednávání, jakož i kolektivní vyjednávání hrají zásadní úlohu při rozvoji a dodržování práv pracovníků v souvislosti s procesy digitalizace a s využíváním umělé inteligence a algoritmů v organizaci práce a pracovněprávních vztazích.
27. Sociální dialog, včetně kolektivního vyjednávání, na všech úrovních je ideálním nástrojem pro podporu odborné přípravy a rekvalifikace pracovníků vzhledem k tomu, že sociální partneři mají bezprostřední znalosti o současných a budoucích dovednostech, které trh práce vyžaduje, a to i v souvislosti s ekologickou a digitální transformací.

28. Sociální dialog, včetně kolektivního vyjednávání, na všech úrovních a v rámci jejich působnosti má rovněž zásadní význam pro zajištění přiměřených přechodů mezi zaměstnáními, vytváření kvalitních pracovních míst během transformace, včetně zelených pracovních míst, nebo pro účinné uplatňování přiměřených mezd a pracovních podmínek, včetně těch, které se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a celoživotního učení.
29. Ekologické kolektivní vyjednávání na všech úrovních, včetně meziodvětvové a odvětvové úrovně a podnikové, místní, regionální, celostátní a evropské úrovně, definované jako obsah kolektivního vyjednávání v otázkách souvisejících s ekologickou transformací, hraje klíčovou úlohu při zajišťování cílů Zelené dohody pro Evropu a při přechodu na klimaticky neutrální a inkluzivní ekonomiku. Úloha sociálních partnerů, jejichž nezávislost je třeba respektovat, je zásadní při koncipování a provádění vyvážených řešení, která usnadňují spravedlivý přechod k dekarbonizovanému hospodářství a podporují zelenou a sociální Evropu.
30. Demokracie na pracovišti a ekologické kolektivní vyjednávání v zájmu důstojné práce a udržitelného růstu podporujícího začlenění tak vzhledem k výše uvedeným skutečnostem vyžadují silné sociální partnery, jakož i podporu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání za účelem rozšíření jeho působnosti.
31. Tyto závěry navazují na předchozí práci a na politické závazky Rady, Evropského parlamentu, Komise a příslušných zúčastněných stran v této oblasti. Tyto předchozí politické závazky jsou rovněž obsaženy v dokumentech uvedených v příloze.

RADA VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY, aby v souladu se svými vnitrostátními pravomocemi, s přihlédnutím k vnitrostátním zvyklostem a při současném respektování úlohy a nezávislosti vnitrostátních sociálních partnerů:

32. Podporovaly další rozvoj různých forem demokracie na pracovišti ve vnitrostátních právních předpisech nebo zvyklostech.
33. Podnikly kroky k další podpoře účinného uplatňování evropského rámce pro práva pracovníků na informování a projednávání, například stávajících systémů účinných sankcí a ochrany zástupců zaměstnanců.
34. Pokračovaly v posilování sociálního dialogu, podporovaly vyšší míru působnosti kolektivního vyjednávání a umožnily účinné kolektivní vyjednávání v úzké spolupráci se sociálními partnery a v souladu s doporučením Rady ze dne 12. června 2023 a současně respektovaly nezávislost sociálních partnerů a zásadu svobodného a dobrovolného vyjednávání.
35. Sdílely zkušenosti a osvědčené postupy vnitrostátních a evropských mechanismů pro účast pracovníků ve správních, řídicích nebo dozorčích orgánech podniků.
36. Dále podporovaly rozvoj ekologického kolektivního vyjednávání na meziodvětvové, odvětvové a podnikové úrovni v úzké spolupráci se sociálními partnery při současném respektování jejich nezávislosti a zásady svobodného a dobrovolného vyjednávání.

**RADA VYZÝVÁ KOMISI, aby při respektování úlohy a nezávislosti evropských
a vnitrostátních sociálních partnerů:**

37. Rozvíjela iniciativy zaměřené na zvýšení povědomí o vnitrostátních a unijních pravidlech týkajících se práva pracovníků na informování, projednávání a účast, na zdůraznění fakticky podložených pozitivních účinků zapojení pracovníků a na podporu výměny osvědčených postupů mezi členskými státy.
38. Přispívala k posílení sociálního dialogu v EU a podněcovala iniciativy na podporu vyšší míry působnosti kolektivního vyjednávání a umožnění účinného kolektivního vyjednávání, například prostřednictvím veřejného financování, podpory podniků nebo zadávání veřejných zakázek.
39. V úzké spolupráci s evropskými sociálními partnery nadále zvažovala, zda stávající právní předpisy EU týkající se informování pracovníků a projednávání s nimi dále odpovídají svému účelu. Přitom je třeba zohlednit například změny, které přinesla digitální transformace, jako je využívání umělé inteligence a algoritmického řízení v organizaci práce, pracovněprávních vztazích nebo nových formách práce, jakož i výzvy související s účinným prosazováním práv na informování a projednávání v členských státech.
40. Vzala v úvahu potřebu a význam vývoje právních předpisů EU, pokud jde o účast zaměstnanců v podnicích, zejména v nadnárodních společnostech. Přitom by se měla zohlednit například potřeba zajistit, aby zakládání evropských společností a evropských družstevních společností, jakož i přeshraniční činnosti neobcházely ani neohrožovaly práva pracovníků na účast.

41. Podporovala sociální dialog o digitální transformaci podniků a jejím dopadu na pracovní podmínky a prosazovala na člověka zaměřený přístup k využívání umělé inteligence, algoritmů a digitalizace, který respektuje individuální a kolektivní práva pracovníků.
42. Podporovala rozvoj ekologického kolektivního vyjednávání na evropské, meziodvětvové, odvětvové a podnikové úrovni při uskutečňování ekologické transformace. Tento rozvoj musí plně respektovat charakteristiky vnitrostátních systémů kolektivního vyjednávání a mohl by se zabývat otázkami, jako jsou: nové pracovní příležitosti a vytváření zelených pracovních míst, dopad ekologické transformace na územní a sociální soudržnost, přechody mezi různými odvětvími činnosti, nezbytné prohlubování dovedností, odborná příprava a změna kvalifikace pracovníků, opatření potřebná pro skupiny pracovníků a území, jež jsou nejzranitelnější vůči změnám způsobeným ekologickou transformací, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní podmínky, mobilita z hlediska dojíždění na pracoviště a zajištění odpovídající odborné přípravy a specializace pro sociální partnery.

Referenční dokumenty

1. EU – interinstitucionální akty

- Listina základních práv Evropské unie
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- evropský pilíř sociálních práv, který dne 17. listopadu 2017 vyhlásily Evropský parlament, Rada a Komise
https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_en

2. Právní předpisy EU

- směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0086>
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0014>
- směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0072>
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:CS:PDF>
- směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/2121 ze dne 27. listopadu 2019, kterou se mění směrnice (EU) 2017/1132, pokud jde o přeshraniční přemístění sídla, fúze a rozdělení
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L2121>

- doporučení Rady ze dne 16. června 2022 ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04))
- doporučení Rady ze dne 12. června 2023 k posílení sociálního dialogu v Evropské unii

3. Evropský parlament

- zpráva Evropského parlamentu ze dne 16. prosince 2021 s názvem „Demokracie na pracovišti: evropský rámec pro práva zaměstnanců na účast a revize směrnice o evropské radě zaměstnanců“
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0508_CS.html
- usnesení Evropského parlamentu ze dne 2. února 2023 obsahující doporučení Komisi o revizi směrnice o evropské radě zaměstnanců
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_CS.html
- usnesení Evropského parlamentu ze dne 1. června 2023 o posílení sociálního dialogu
[Přijaté texty – Posílení sociálního dialogu – čtvrtek 1. června 2023 \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0040)

4. Evropská komise

- Sdělení Komise o posílení sociálního dialogu v Evropské unii: využití jeho plného potenciálu ke zvládnutí spravedlivých transformací
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0040>

5. Organizace spojených národů

- Agenda pro udržitelný rozvoj 2030
<https://sdgs.un.org/goals>
