Síť Evropský Podnikových Rad (EPR) - EPSU EPR a politiky společností

15. října 2025, 14:00 – 17:00 hod, Zoom

(European Federation of Public Service Unions Central East Europe Western Balkan
Evropská federace Veřejných služeb střední a východní Evropy a Západního Balkánu)

Cca 25 účastníků vč. Šárka Vojíková (SOS ENERGIE) a Karel Klusák (E.CHO) za ČR
(Maďarsko, Německo, Norsko, Anglie, Švédsko, Finsko, Francie, Italie, Česko a Rumunsko)
Tlumočení - aktivní: angličtina, francouzština, italština a čeština (bude upřesněno)

FINAL

PROGRAM JEDNÁNÍ

1. Zahájení a schválení zápisu (10 min)

2. Aktualizace k 28. právnímu režimu pro společnosti (45 min) - Prezentace EKOS - Diskuse s účastníky.

Přestávka na kávu 14:50 – 15:20

3. Aktualizace ke směrnici o ERZ (45 min) - Prezentace EPSU - Diskuse s přidruženými organizacemi

4. Dopad amerického zákona proti DEI na firemní politiku (30 min) - Prezentace sekretariátu EPSU - Otázky a odpovědi.

5. Různé (20 min)

Aktualizace od účastníků

Konec 17:00

1. Zahájení a schválení zápisu (10 min)

EWC NET 5. 3. 2025

Meeting Documents:

- Invitation (EN only)
- Updated Draft Agenda (EN only)
- Draft minutes of the last EWC and Company Policy Network meeting on the 01 October 2024

- Confidentiality for EWC - ETUI Presentation
- Presentation of Syndex report on the role of EWC experts by Cynthia Wambo, Syndex

Zápis z jednání 250305 nebyl ke schválení předložen

2. Aktualizace k 28. právnímu režimu pro společnosti (45 min) - Prezentace EKOS Stefan Clauwert, hlavní právní poradce pro lidská práva v Evropské odborové konfederaci (ETUC) + Diskuse s účastníky.

Nový režim pro zjednodušené zakládání inovativních evropských společností v 28. právním režimu EU. Společnosti tohoto typu by bylo dle původního návrhu možné zakládat do 48 hod online bez notáře i dalších institucí a kontroly.

V návrhu podmínek pro společnosti 28. režimu zcela chybí kolektivní ochrana, pracovní práva, daňový režim i téma BOZP.

28. režime je pokusem o deregulaci a znamená velké riziko ousourcingu inovací z velkých společností do společností s tímto statusem bez ochrany zaměstnanců a s rizikem trestné činnosti.

Veřejná konzultace byla zahájen v červenci t.r. Hlasování o návrhu ve Výbor JURI - Výboru pro právní záležitosti, který je jedním ze stálých výborů **Evro**pského parlamentu, v prosinci t.r.. Podmínky 28. právního režimu mají být upraveny v legislativním návrhu Směrnici EU v 1. Q 2026.

*Aktualizace k tzv. **28. právnímu režimu pro společnosti** v EU přináší v roce 2025 nový impuls pro podporu inovativních podniků a odstranění právní roztříštěnosti v rámci jednotného trhu.*

📄 ***Co je 28. právní režim?***

*Jedná se o **dobrovolný právní rámec**, který by umožnil podnikům – zejména inovativním – fungovat napříč EU **pod jednotnými pravidly**, bez nutnosti přizpůsobovat se různým národním právním úpravám.*

*Tento koncept byl formálně představen v **politických směrech Ursuly von der Leyen** pro období 2024–2029 a navazuje na doporučení tzv. **Letta Report** a **Draghi Report**. [europarl.europa.eu]*

🔑 *Hlavní cíle 28. režimu*

- ***Zjednodušení podnikání** napříč EU*
- ***Podpora inovací a investic***
- ***Zajištění právní jistoty** pro zakladatele, investory i zaměstnance*
- ***Zachování evropských hodnot** (sociální soudržnost, udržitelnost, demokracie)*

🧩 *Tři možné přístupy k rozsahu režimu*

1. ***Úzký přístup** – pouze pro „inovativní podniky“ (vyžaduje definici a kontrolní mechanismy)*
2. ***Horizontální přístup** – otevřený všem firmám, které o něj projeví zájem*
3. ***Modulární přístup** – kombinace obou: základní rámec pro všechny, doplněný o cílené nástroje pro specifické skupiny*

📌 ***Doporučený přístup**: **modulární**, protože umožňuje flexibilitu a zároveň cílenou podporu.*

⚙️ *Navrhované nástroje a inovace*

- ***Standardizované zakladatelské dokumenty** (stanovy, akcionářské dohody)*
- ***Možnost vícetřídních akcií, veto-práv, účelového vlastnictví***
- ***Zrychlené soudní řízení** u kvalifikovaných soudů (v angličtině)*
- ***Podpora tzv. steward ownership** (dlouhodobé vlastnictví s důrazem na účel a nezávislost)*

📌 *Doporučení studie Evropského parlamentu*

- *Zaměřit se na **potřeby inovativních firem**, nikoli na jejich definici*
- *Zajistit **snadné použití a širokou dostupnost***
- *Kombinovat **tradiční legislativní nástroje** s **inovativními právními řešeními***
- *Vytvořit **evropskou nadnárodní právní formu** nebo harmonizovat národní právo*

Přestávka na kávu 14:50 – 15:20

3. Aktualizace ke směrnici o ERZ (45 min) - Prezentace EPSU - Diskuse s přidruženými organizacemi – Tuscany Bell, policy staff EPSU (Veřejné služby v oblasti energetiky, odpadu a vody, Evropské rady zaměstnanců (EWC), Firemní politika, Sociální služby a mládež) + Diskuse s účastníky.

Cíle EPSU a jejich plnění:

1. **Enforcing European Works Councils' rights** through deterrent sanctions and a genuine right to consultation before a final decision is made
2. **Ensuring access to justice** for members of both Special Negotiating Bodies [SNBs] and European Works Councils [EWCs]
3. **Recognising the role of trade union experts** to assist EWCs
4. **Improving the coordination between local, national and European levels** of information and consultation
5. **Extending the scope of the Directive** by including companies run under contract management, franchise systems or as joint ventures
6. **Ending double standards** by removing the 1994 exemption clause and bringing all agreements under the scope of the EWC Directive.
7. **Clarifying the rules for EWC negotiations**
8. **Consolidating the definition of a "transnational matter"** to secure that workers are informed and consulted by the appropriate level of management about planned decisions devised in a Member State other than that in which they are employed
9. **Preventing abuse of confidentiality clauses** to withhold information from EWC members and/or prevent them from sharing with fellow employee representatives
10. **Strengthening the subsidiary requirements** to improve the practical functioning of the EWC

Dosažené úspěchy EPSU a dalších zástupců zaměstnanců v projednávání návrhu Směrnice o EPR:

1. vymáhání práv • konzultace
musí umožnit EPR vyjádřit se před přijetím rozhodnutí • v „přiměřené" lhůtě s přihlédnutím k naléhavosti záležitosti • právo na odůvodněnou písemnou odpověď před přijetím rozhodnutí, za předpokladu, že stanovisko bylo vyjádřeno v „přiměřené" lhůtě
• Členské státy musí zajistit, aby sankce byly účinné, odrazující a přiměřené • finanční sankce musí zohledňovat závažnost, dobu trvání, důsledky a úmyslné jednání povaha trestného činu, jakož i roční obrat podniku nebo skupiny, které mají být odrazující soudní příkaz není uveden, ale členské státy mohou stanovit „jiné druhy sankcí" než finanční pokuty

2. přístup ke
spravedlnosti • dohoda musí stanovit finanční zdroje pro využití služeb expertů včetně právních expertů (předem oznámeno a ne lehkovážné ani šikanózní)
• Členské státy musí zajistit účinný přístup k soudnímu řízení pro zvláštní vyšetřovací rady a evropské zaměstnanecké rady a vyhnout se jakémukoli omezení takového přístupu z důvodu nedostatku finančních zdrojů
• „přiměřené" náklady na právní zastoupení a účast v řízení, které nese vedení • předchozí alternativní řešení sporů nesmí dotknout ani omezit právo podat žalobu

3. uznávání odborových expertů pro EWC • dohoda
musí stanovit finanční zdroje pro využití expertů včetně zástupců ETUF

4. koordinace ERZ – místní • Členové
ERZ mají právo a prostředky informovat místní zástupce nebo všechny zaměstnance před a po každé schůzce

5. definice ovládajícího podniku • preambule:
franšízové nebo licenční smlouvy mohou splňovat definici ovládaného podniku pokud je ustaven dominantní vliv
franšízing, který není v textu směrnice výslovně zmíněn

6. všechny evropské zaměstnanecké rady podléhají stejnému právu,
žádné další výjimky • pokud jeden nebo několik nových požadavků ještě nebyly zahrnuty v dohodách podle „článku 6“, lze zahájit jednání, která se mohou omezit na řešení těchto aspektů • buď se SNB (podle adaptační klauzule), nebo podle postupů stanovených v dohodě • po 2 letech se uplatní podpůrné požadavky • v každém případě se uplatní příslušné minimální požadavky směrnice • preambule: dohody podle „článku 13“ fungují mimo oblast působnosti práva Unie, ale mohou pokračovat podle platných vnitrostátních pravidel • lze zahájit jednání o nahrazení dohod podle „článku 13“, která mohou trvat maximálně dva roky • během jednání zůstávají stávající dohody v platnosti

7. jasná pravidla pro SNB • 1.
schůze do 6 měsíců od žádosti • musí být zorganizován dostatečný počet schůzek • výdaje zahrnují „přiměřené“ náklady na právní experty, vedení musí být předem informováno

8. komplexní definice nadnárodních záležitostí • musí zohledňovat možné dopady na pracovní sílu a úroveň zapojeného managementu • pokud se „rozumně“ očekává, že se to dotkne pracovníků ve více než jednom členském státě
• pokud se „rozumně“ očekává, že se to dotkne pracovníků v jednom členském státě a alespoň jednom dalším členském státě důsledky těchto opatření
vedení nemá povinnost odůvodňovat, proč záležitost není nadnárodní

9. žádné zneužití důvěrnosti •
vedení musí uvést důvody odůvodňující poskytnutí důvěrnosti a určit dobu trvání • povinnost trvá, dokud důvody nepominou • vedení musí uvést důvody odůvodňující nepředání informací
• délka odvolacího řízení musí být slučitelná s účinným výkonem práv na informování a komunikaci neexistuje ustanovení, které by umožňovalo sdílení důvěrných informací s místními radami zaměstnanců a/nebo odbory

10. přísnější požadavky na dceřiné společnosti •
právo na osobní setkání s vedením alespoň dvakrát ročně • pokud je dohodnuto, lze ve výjimečných případech použít digitální prostředky • konzultace zahrnují zásady v oblasti dovedností a vzdělávání, předvídání změn a řízení restrukturalizace procesy včetně zelené a digitální transformace a pracovních podmínek • mezi odborníky mohou být zástupci ETUF, kteří budou mít – na žádost EWC – právo být přítomni na všech schůzích s poradní hlasem, pokud je vedení předem informováno
• provozní náklady zahrnují právní experty, o kterých je třeba informovat předem • již žádné omezení financování pouze na jednoho experta žádné konzultace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ani ochrany osobních údajů

a další pozitivní změny:

- informace o definici a konzultace rozdělené do dvou článků

- v SNB usilovat o dosažení genderově vyváženého zastoupení: 40 % mužů/žen • pokud cíle není dosaženo, musí SNB písemně vysvětlit pracovníkům důvody • dohoda musí obsahovat ujednání a vynaložit veškeré přiměřené úsilí k dosažení genderové vyváženosti, přičemž EWC a SC zahrnují alespoň 40 % mužů/žen
- pokud cíle není dosaženo, musí EWC písemně vysvětlit zaměstnancům důvody

- dohoda musí stanovit „formát“ schůzek

- preambule: osoby se zdravotním postižením musí mít možnost uplatňovat svá práva, veškeré náklady hradí vedení

- dohoda musí specifikovat finanční zdroje, včetně zajištění relevantního školení • „přiměřené“ náklady na školení, které hradí vedení, pokud je o nich předem informováno

- ochrana členů SNB a EWC zahrnuje odvetná opatření a propuštění

- Členské státy musí informovat ES o všech opatřeních k dosažení souladu se směrnicí, zejména o tom, jak a za jakých okolností mohou ERZ a SNB podat žalobu

Další postup:

Co bude dál?

schválení plenárním zasedáním Evropského parlamentu
9. října 2025

schválení Radou pro zaměstnanost Evropské unie
Konec roku 2025

zveřejnění v Úředním věstníku
Konec roku 2025 začátek roku 2026

provedení do národního práva 2025–2027

konečný vstup v platnost v roce 2028

závěr

- nové podmínky vstoupí v platnost až v roce 2028
- co dělat při (znovu)vyjednáváních?
  - použít zlepšení jako měřítko (2 osobní schůzky, právní a odborovi experti, stanovisko před rozhodnutí, právo na odůvodněnou odpověď, rozšířený seznam témat ke konzultaci...)
  - zajistit úplnost (formát schůzek, genderová vyváženost)
- v této fázi není třeba nová jednání
  - ale... převod na „článek 13“, kde se naskytne příležitost

nečekejte na lepší legislativu, pracujte na silnějších evropských zaměstnaneckých radách ještě dnes!

*Aktualizace ke **směrnici o evropských radách zaměstnanců (ERZ)** přináší v roce 2025 zásadní změny, které mají posílit práva zaměstnanců v nadnárodních společnostech a zefektivnit fungování ERZ.*

📄 *Co se změnilo?*

*Dne **21. května 2025** dosáhly **Rada EU a Evropský parlament předběžné dohody** o revizi směrnice 2009/38/ES. Cílem je:*

- ***usnadnit zřizování ERZ**,*
- ***zlepšit jejich financování a přístup ke spravedlnosti**,*
- ***posílit konzultační procesy** a*
- ***zajistit vyvážené zastoupení žen a mužů**. [consilium.europa.eu]*

🔑 *Hlavní změny ve směrnici*

1. ***Vyjasnění pojmu „nadnárodní záležitosti“***
   – Povinnost informovat a konzultovat ERZ se vztahuje na rozhodnutí s významným dopadem na zaměstnance ve více než jednom členském státě.
2. ***Zrušení výjimek***
   – Společnosti s dřívějšími dohodami již nebudou vyňaty z povinnosti zřídit ERZ.
3. ***Zlepšení přístupu ke spravedlnosti***
   – Náklady na právní zastoupení a účast v řízeních budou hrazeny.
4. ***Sankce za porušení pravidel***
   *– Zavádějí se **odrazující pokuty**, které zohlední závažnost, délku trvání a úmyslnost porušení.*
5. ***Genderová rovnováha***
   *– Podpora **vyváženého zastoupení žen a mužů** v ERZ.*
6. ***Důvěrnost informací***
   *– Omezení na důvěrnost musí být **objektivně odůvodněná**.*

📅 *Další postup*

- *Dohodu musí potvrdit **velvyslanci členských států**.*
- *Po právní revizi bude směrnice **formálně přijata**.*
- *Členské státy budou mít **2 roky na transpozici** do vnitrostátního práva.*
- *Ustanovení se začnou **uplatňovat nejpozději 3 roky po vstupu v platnost**.*

1. Dopad amerického zákona proti DEI na firemní politiku (30 min) - Prezentace sekretariátu EPSU – Tuscany Bell, policy staff EPSU (Veřejné služby v oblasti energetiky, odpadu a vody, Evropské rady zaměstnanců (EWC), Firemní politika, Sociální služby a mládež) + Diskuse s účastníky.

Otázka dopadů amerického zákona na ostatní země vč. EU. Praxe ukazuje konflikt zájmů mezi EU a USA. Některé země a společnosti se ji vůči takovým požadavkům vymezily, některé požadavky USA nekomentují nebo se izolují. Některé společnosti vystupují jinak na venek a jinak fungují uvnitř.

*Dopad amerického zákazu DEI (diverzita, rovnost, inkluze) na firemní politiku je v roce 2025 zásadní a dalekosáhlý. V lednu 2025 podepsal prezident **Donald Trump** několik výkonných nařízení, která **zrušila federální mandáty pro DEI** a označila je za „ideologicky motivované“ a „diskriminační“ programy.*

📜 *Klíčová výkonná nařízení*

1. ***Executive Order 14151** – ukončení vládních DEI programů a preferencí.*
2. ***Executive Order 14173** – zrušení předchozích nařízení o rovnosti příležitostí.*
3. ***Executive Order 14281** – omezení právní teorie „disparate impact“, která umožňovala žaloby i bez úmyslné diskriminace.*

🔄 *Dopady na firemní politiku*

1. Zrušení DEI oddělení a školení

- *Mnoho firem (včetně těch, které nejsou přímo napojeny na federální kontrakty) **zrušilo DEI programy**, aby se vyhnuly právním rizikům.*
- *20 % firem zcela ukončilo DEI iniciativy, 74 % z nich kvůli změně politického klimatu.*

2. Změny v náboru a vedení

- *Pokles náboru zástupců menšin:*
  - *ženy jiné než bílé: –37 %*
  - *LGBTQIA+ kandidáti: –33 %*
  - *muži jiné než bílé rasy: –33 %*
- *Snížení zastoupení žen a lidí jiné než bílé rasy ve vedení firem.*

3. Ztráta důvěry a morálky

- *48 % firem zaznamenalo pokles morálky zaměstnanců.*
- *36 % má problémy s udržením různorodých talentů.*
- *18 % hlásí nárůst diskriminace nebo předsudků na pracovišti.*

4. Reputace a vnější vnímání

- *25 % firem přiznává poškození reputace.*
- *Firmy čelí tlaku z obou stran – konzervativní kritici DEI vs. progresivní zaměstnanci a zákazníci.*

🧭 *Strategie přežití*

- *Některé firmy přecházejí na **„inkluzivní kulturu bez DEI značky“** – zachovávají hodnoty rovnosti, ale mění jazyk a strukturu.*
- *Doporučuje se:*
  - ***právní audit** stávajících programů,*
  - ***transparentní komunikace** se zaměstnanci,*
  - ***důraz na férové náborové a rozvojové procesy**.*

Reakce odborů

- EOK se setkala s misí USA v Belgii, aby zdůraznila:
  - Žádost USA je nezákonná a v rozporu se závazky EU k rovnosti vyplývajícími ze Smluv EU.
  - Mohlo by ohrozit kolektivní smlouvy, které zajišťují jmenování
    jsou uzavírány na základě zásluh a nikoli na základě nespravedlivé diskriminace.
- ETUC také provádí výzkum s cílem shromáždit konkrétní příklady, kde americké anti-Politiky DEI měly dopad na společnosti.

2. Různé (20 min)

Aktualizace od účastníků - odloženo na příští jednání

Viz e.mail šv ze dne 250303 + aktualizace 251015:

Šárka Vojíková (CZ)

EPR RWE
Návrat a zapojení do evropského sociálního dialogu prostřednictvím Evropské rady zaměstnanců RWE AG stále není úspěšné. Dne 8. ledna letošního roku jsme opět požádali o spolupráci předsedu EPR RWE a koordinátora EPR EPSU. Přiložili jsme kopii žádosti od zástupce ver.di (Dagmar Paasch a Thomas Bachman) a zástupce EPSU. Rádi bychom požádali o vysvětlení významu současné evropské rady zaměstnanců RWE, která sdílí nadnárodní informace pouze s vybranými zeměmi a některé zcela ignoruje, jako je Česká republika. Společně jsme založili EWC RWE, abychom naplnili evropské právo všech zaměstnanců na nadnárodní informace. Je pro nás velkým zklamáním, že českým kolegům je toto právo již pátým rokem odepřeno.
V tuto chvíli jsme dohodli alternativu ve formě pravidelných online jednání s Předsedou PR RWE ST a předsedou EPR RWE v jedné osobě za účelem sdílení informací.

Sdílení informaci EPR RWE je ale v omezeném malém kruhu zaměstnanců a jejich zástupců a je tak v rozporu se smyslem vzniku evropských podnikových rad.

ERZ MVM
Evropská rada zaměstnanců MVM plánuje od svého vzniku páté, resp. šesté plenární zasedání, tentokrát v Praze, resp. v Budapešti. Pokračujeme v diskusích o aktuálních tématech v energetice i o pracovních podmínkách jako je téma fluktuace nebo AI a její dopady do náplně pracovních pozic a požadavků na kvalifikace i počty zaměstnanců. se zástupci zaměstnavatelů na všech úrovních řízení.

Dále pokračují jednotlivé pracovní skupiny včetně Pracovních skupin 2: k problematice práv organizací zastupujících zájmy zaměstnanců v rámci skupiny MVM: Práva zaměstnanců a zástupci zaměstnanců ve skupině MVM.

Termín příštího jednání Sítě koordinátorů: jaro 2026 prezenčně

Zapsala: Šárka Vojíková
V Nových Jirnech 16. října 2025

Viz také prezentace z jednání

EPSU ppt_15.10.pdf | How a 28th company law re... | 15+Implementat...