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

15. října 2026, 09:30 – 16:00 hod,
ETF, Rue du Marché aux Herbes 105, 1000 Brusel

(European Federation of Public Service Unions Central East Europe Western Balkan
Evropská federace Veřejných služeb střední a východní Evropy a Západního Balkánu)
Cca 23 účastníků vč. **Šárka Vojíková (SOS ENERGIE) za ČR**
(Belgie, Česko, Finsko, Francie, Italie, Norsko, Nizozemí, Rumunsko, Španělsko, Švédsko a Anglie)
Tlumočení - aktivní: angličtina, italština a čeština

INFO FINAL SUM

NÁVRH PROGRAMU

1. 09:30 Zahájení (15 min)

2. 09:45 Činnost EWC v EPSU: navazující výměna informací (30 min)

Diskuse s Janem Willemem Goudriaanem, generálním tajemníkem EPSU.
Navázání na diskuse Výkonného výboru (26. května).

3. 10:15 Pokrok ve vyjednávání. Praktická příručka pro odborové působení proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování na pracovištích veřejných služeb (60 min)

Studie EPSU.
Řečníci: Paola Panzeri a Jane Pillinger.
Studie shrnuje důkazy o tom, co funguje při odborovém vyjednávání o genderově podmíněném násilí a obtěžování. Přináší praktické nástroje a klíčová sdělení pro zařazení tématu do kolektivního vyjednávání.
Připravte se sdílet, zda a jak se vaše společnost tímto tématem zabývá.

Přestávka na kávu 11:15–11:30

4. 11:30 Kolo informací: aktuality z EWC (60 min)

Připravte stručnou zprávu o dění ve vaší EWC, včetně plánů na případné znovuotevření dohody.

Přestávka na oběd 12:30–14:00

5. 14:00 Informace o 28. právním režimu pro společnosti (45 min)

Stručné představení návrhu; informace o legislativním procesu; advokační aktivity včetně výjimek pro odvětví; stanovisko inspektorů práce EPSU; mobilizace ETUC; národní aktivity. Připravte stručnou informaci o hlavních obavách a aktivitách vašeho odboru.

6. 14:45 Aktuality ke směrnici o EWC (60 min)

Aktualizace ke zprávě Komise; prezentace sdílené složky ETUF; zpětná vazba z konference ETUC k EWC (14. října). Připravte národní aktuality a informace o případném přejednání dohody.

7. 15:45 Různé a ukončení jednání (15 min)

Konec 16:00

Ad

1. Zahájení a schválení programu a zápisu ze dne 14. 04. 2026 viz příloha (15 minut)

Info z včerejšího jednání Výboru pro služby vč. energetiky a plynárenství

Doplnit bod schválení návrh zápisu - OK


EWC NET Minutes 04.14_2026.pdf


Síť EPSU pro evropské rady zaměst

Viz výtah ze zápisu:

Ernő Pinczés (EVDSZ, Maďarsko)

Situace v Maďarsku není jednoduchá. Vláda Viktora Orbána padla. MVM je státní elektroenergetická společnost a lze očekávat změny ve vedení podniku. Strana TISZA, která vyhrála volby, nemá výrazné vazby na odbory a zatím není jasné, jaké budou její další kroky. Bude nutné zahájit sociální dialog.

Tuscany Bell (EPSU)

Připomněla, že otázka personálních kapacit EPSU pro podporu ERZ je diskutována již řadu let. S rostoucím počtem ERZ bude potřeba získávat více koordinátorů z členských organizací, podobně jako je tomu v jiných evropských odborových federacích.

Koordinátor nemusí být přítomen na všech schůzkách, pokud je zajištěna pravidelná koordinace. Do budoucna by také měli větší část odpovědnosti převzít předsedové ERZ.

Právě proto byla vytvořena tato síť, aby rozvíjela odborné znalosti členských organizací využitelné při koordinaci ERZ.

Šárka Vojíková (Česká republika, SOS Energie)

Ve společnosti RWE došlo ke snížení počtu zaměstnanců, a odbory proto přišly o svůj mandát.

Informace byly získávány prostřednictvím odborových kanálů.

Odbory usilují o snížení prahu pro zastoupení z 500 na 250 zaměstnanců. V současné době jsou v radě zaměstnanců zastoupeny pouze čtyři země.

Výbor ERZ ve společnosti MVM je velmi aktivní. Schází se každé tři měsíce a dvakrát ročně se koná plenární zasedání. Běžná jednání probíhají vždy osobně.

Směrnice o ERZ dosud nebyla řádně transponována do českého právního řádu, a proto se odbory mohou opírat pouze o ustanovení zákoníku práce.

Ani v Maďarsku dosud nebyla nová úprava převedena do národní legislativy. Čeští a maďarští odboráři proto sledují další vývoj a chtějí se aktivně podílet na transpozičním procesu.

2. 09:45 Činnost EWC v EPSU: navazující výměna informací (30 min)

Diskuse s Janem Willemem Goudriaanem, generálním tajemníkem EPSU.
Navázání na diskuse Výkonného výboru (26. května). X 5-6.5.2026 ?
http://epsu.org/search?node=5&f%5B0%5D=sectors%3A85



VV služeb EPSU
260505-6 - výtah.docx

Viz Závěr Jana Willema

Jan Willem *uznal obavy související s rostoucí pracovní zátěží spojenou s evropskými radami zaměstnanců a s omezenými zdroji dostupnými pro tuto činnost. Zdůraznil, že účinná koordinace ERZ závisí na aktivním zapojení členských organizací, zejména v zemi, kde má daná společnost své sídlo.*

Poukázal na potřebu společně přehodnotit priority a dostupné zdroje a navrhl, aby se budoucí organizace práce související s ERZ stala součástí příprav na příští kongres EPSU.

SOS ENERGIE 261015:
Z našeho pohledu je potřeba zajistit také udržitelnou finanční podporu činnosti koordinátorů ERZ. Navrhujeme zvážit systém refundace cestovních nákladů spojených s účastí koordinátorů na jednáních a souvisejících koordinačních aktivitách, zajistit dostatečné zdroje na tlumočení a překlady, které jsou základním předpokladem efektivního fungování evropských rad zaměstnanců a rovnocenného zapojení zástupců zaměstnanců ze všech členských zemí.
Navrhujeme, aby otázka financování koordinace, včetně podpory cestovních nákladů a jazykového zabezpečení, byla zahrnuta do širší debaty o budoucím uspořádání práce ERZ v rámci příprav na příští kongres EPSU.

Návrh do zápisu z jednání koordinátorů:
Členové zdůraznili potřebu zajistit udržitelnou finanční podporu koordinátorů ERZ, včetně refundace cestovních nákladů a dostatečných prostředků na tlumočení a překlady. Tyto prvky byly označeny za nezbytné pro efektivní koordinaci a rovné zapojení členských organizací a měly by být součástí diskuse o budoucím financování činnosti ERZ před příštím kongresem EPSU.

261015 JWG:

Navazujeme na diskusi ve výboru, jak EPSU přispívá na činnost ERZ. Historicky jsme o ERZ diskutovali v devadesátých letech, jak bychom mohli pomoci, jak je podpořit. Diskutovali jsme také otázku nákladů. Odbory ale prostředky na všechno nemají. Zaměstnavatele musí platit náklady na ERZ. Diskuse o podpoře ERZ se zaměřila na energetické firmy a odpadové hospodářství. Výsledky se dostavily. Pokryli jsme řadu nadnárodních společností. Vlastnická struktura příslušných společností se neustále měnila. Účastnili jsme se několika jednání ERZ s tím, že budoucnost bude v koordinátorech ERZ zpravidla z odborových organizací v zemi řídících společností.

Postupně do potenciálu ERZ přibylo privatizované zdravotnictví.

Pomáhali jsme vyjednávat další a další ERZ.

Aktuální situace agenda přerostla naše možnosti

Aktualizované Příručka - Pokyny Gide-lines jak pokrýt více ERZ vč. účasti Koordinátory na jednáních ERZ.

Závěr diskuse:

Uvolníme více zdrojů na určité omezené období, posílíme team EPSU.

(Tuscany se vrací do Velké Británie a hledáme její náhradu.)

Nebo asistenci ERZ ukončíme.

1. Najít náhradu za Tuscany
2. Pokračování úvah o podpoře ERZ
3. Pokrytí více společností

+ Experti EPSU na zakládání, pro vyjednávání Dohod doplnění koordinátory.

Diskuse:

Návrh šv 261015:

1. **Prověřit možnost zdrojů u EK**
2. **Aktualizovat seznam Koordinátorů**
3. **Přiložit k zápisu aktualizovanou Příručku, seznam ERZ a seznam Koordinátorů vč. kontaktů.**



Projekt zaměřený na síť koordinátorů evropských podnikových rad (EPR/EWC):

1. Podpora sociálního dialogu (SOCPL - Social Dialogue)

Nejvhodnější je grantová výzva Support for Social Dialogue, kterou spravuje DG Employment, Social Affairs and Inclusion (DG EMPL). Je určena evropským i národním sociálním partnerům a podporuje mimo jiné: ✅ vytváření a rozvoj sítí, ✅ školení a budování kapacit zástupců zaměstnanců, ✅ výměnu zkušeností a osvědčených postupů, ✅ přeshraniční spolupráci a ✅ přípravu společných stanovisek a doporučení. [ec.europa.eu], [stgm.org.tr]

V rámci takového projektu lze financovat například:

- *pravidelná setkání koordinátorů EPR,*
- *odborná školení koordinátorů,*
- *tvorbu metodik a manuálů,*
- *digitální platformu pro sdílení informací,*
- *tematické workshopy (restrukturalizace, energetická transformace, digitalizace, AI atd.),*
- *výměnné návštěvy mezi EPR v různých podnicích a zemích. [stgm.org.tr], [ec.europa.eu]*

2. Výzvy zaměřené přímo na zapojení zaměstnanců

Evropská komise pravidelně vypisuje také specifické výzvy zaměřené na:

- *evropské podnikové rady,*
- *informování a projednávání se zaměstnanci,*
- *účast zaměstnanců v rozhodovacích procesech nadnárodních společností. Tyto výzvy se obvykle zaměřují na implementaci směrnice o EPR a zlepšování fungování evropských podnikových rad. [ec.europa.eu], [webgate.ec.europa.eu]*

3. Co by mohl obsahovat projekt sítě koordinátorů EPR

Pro odborový svaz typu SOS energie by mohl být zajímavý projekt zaměřený na:

- *vytvoření evropské sítě koordinátorů EPR v energetice,*
- *databázi dokumentů, dohod a zkušeností,*
- *každoroční konferenci koordinátorů,*
- *školení nových koordinátorů,*
- *podporu koordinátorů při restrukturalizacích a přeshraničních fúzích,*
- *sdílení zkušeností s Green Dealem a dekarbonizací energetiky,*
- *spolupráci s federacemi jako industriAll Europe nebo EPSU. [stgm.org.tr], [ec.europa.eu]*

4. Financování

U aktuální výzvy SOCPL-2025-SOC-DIALOG je celkový rozpočet přibližně 43,9 mil. EUR, přičemž projekty mohou získat až 90 % způsobilých nákladů. Podporovány jsou i nadnárodní vzdělávací a networkingové aktivity. [stgm.org.tr], [ec.europa.eu]

Doporučení pro SOS energie

Vzhledem k Vašemu zaměření by mohl být velmi silný projekt:

„European Network of EWC Coordinators in the Energy Sector“

s partnery z Německa, Slovenska, Maďarska, Rakouska a případně z federace industriAll Europe nebo EPSU. Hlavními aktivitami by byla školení koordinátorů, sdílení zkušeností z restrukturalizací a podpora sociálního dialogu během energetické transformace. [ec.europa.eu], [stgm.org.tr]

Takový projekt by měl velmi dobrou návaznost na Vaši dosavadní činnost v oblasti evropských rad zaměstnanců a mezinárodní spolupráce.

3. 10:15 resp. 11:00 Pokrok ve vyjednávání. Praktická příručka pro odborové působení proti genderově podmíněnému násilí a obtěžování na pracovištích veřejných služeb (60 min)

Studie EPSU.

Vystoupí: Paola Panzeri a Jane Pillinger.

Studie shromažďuje příklady úspěšných odborových vyjednávání zaměřených na genderově podmíněné násilí a obtěžování (GBVH) na základě zkušeností členských odborových organizací EPSU z celé Evropy. Má dva cíle:

- zhodnotit, čeho již odbory dosáhly,
- poskytnout praktické nástroje a hlavní argumenty pro zařazení tématu GBVH do kolektivního vyjednávání a pro uzavírání příslušných dohod.

Studie se rovněž věnuje evropským a nadnárodním dohodám, které mohou sloužit jako rámec pro vyjednávání.

Připravte se sdílet, zda a jak se vaše společnost tímto tématem zabývá.

SOS ENERGIE 261015:
SOS ENERGIE vnímá prevenci genderově podmíněného násilí a obtěžování jako součást bezpečného a důstojného pracovního prostředí. V energetice se sice nejedná o dominantní téma jako v sektoru zdravotnictví a sociálních služeb, přesto jej považujeme za důležitou součást sociálního dialogu.
V rámci své činnosti se zaměřujeme zejména na:

- prosazování principu nulové tolerance vůči diskriminaci, šikaně, sexuálnímu obtěžování a dalším formám nevhodného chování na pracovišti;
- zakotvení ochrany důstojnosti zaměstnanců do kolektivních smluv a interních předpisů zaměstnavatelů;
- podporu bezpečných a důvěrných mechanismů pro oznamování nevhodného chování;
- vzdělávání odborových funkcionářů a zaměstnanců v oblasti rovných příležitostí, diverzity a prevence obtěžování;
- podporu implementace Úmluvy MOP č. 190 o odstranění násilí a obtěžování ve světě práce;
- sledování evropských iniciativ a doporučení EPSU a ETUC s cílem využít osvědčené postupy při kolektivním vyjednávání.

Za přínos studie EPSU považujeme zejména praktické příklady kolektivních smluv, doporučení pro odborové vyjednavače a sdílení zkušeností mezi jednotlivými sektory. Tyto materiály mohou být inspirací i pro energetický sektor při dalším rozvoji opatření na podporu respektujícího a bezpečného pracovního prostředí.

Násilí a obtěžování na pracovištích

- ***Součást rizik BOZP***
- ***Podnět do kolektivních smluv a 10 principů do vyjednávání***

Viz prezentace a shrnutí publikace 19 případových studií ze 14 zemí na 200 stránkách



EPSU EWC GBVH
Guide 15.19.26.p

Přestávka na kávu 11:15–11:30 resp. 11:50 – 12:05

4. 11:30 Kolo informací: aktuality z EWC (60 min)

Připravte stručnou zprávu o dění ve vaší EWC, včetně plánů na případné znovuotevření dohody.

SOS ENERGIE 261015:
Informace z ČR (SOS ENERGIE):

SOS ENERGIE se dlouhodobě angažuje v evropských radách zaměstnanců skupin **RWE, innogy, e.on** a **MVM**.
Zahájení diskusí 2002 ještě před vstupem do EU.
Podpora EPSU byla realizována prostřednictvím odborového svaz verdi.
ŠV se stala součástí sítě koordinátoru EPSU z pozice místopředsedkyně EPR RWE spolu s předsedou EPR RWE.
V RWE byla Česká republika zastoupena v letech 2005-2019, avšak po poklesu počtu zaměstnanců pod stanovený limit již české zastoupení v ERZ nemá.
Informace o nadnárodních záležitostech jsou pro zaměstnance RWE v ČR nadále zajišťovány prostřednictvím spolupráce SOS ENERGIE s německými odbory.
Informace z jednání EPR RWE nejsou zaměstnancům RWE Group poskytovány narozdíl od předchozí praxe po dobu naší působnosti.
EPR innogy zanikla spolu s innogy SE
Z EPR e.on jsme odešli v důsledku prodeje části skupiny a převedením zaměstnanců.

Jak tato praxe koresponduje s politikami EPSU?

Naopak v **ERZ MVM**, která byla ustavena v letech 2022-2023, má Česká republika v zástupcích SOS ENERGIE aktivní zastoupení.
Podpora byla poskytována ze strany
ERZ pravidelně zasedá a v současnosti se zaměřuje na stabilizaci své činnosti, zapojení dalších zemí skupiny a řešení dopadů strategických změn.
Spolupráce v rámci nadnárodního sociálního dialogu byla zpomalena výsledkem dubnových voleb v Maďarsku a následnými změnami ve vedení společnosti MVM, které stále probíhají.

V oblasti legislativy ERZ MVM sleduje zejm. transpozici nové směrnice o transparentním odměňování a evropských radách zaměstnanců. Sledujeme také potenciál reportů CSRD, HRDD, ESG, CSRD, … a vysoký potenciál i rizika umělé inteligence

*CSRD je **směrnice EU o reportování udržitelnosti podniků (Corporate Sustainability Reporting Directive)**, která rozšiřuje a zpřesňuje povinnost firem zveřejňovat informace o dopadech na životní prostředí, sociální oblast a řízení firmy, aby byl zajištěn transparentní a srovnatelný přístup k udržitelnému podnikání.*

*HRDD znamená **Human Rights and Environmental Due Diligence** – tedy proces náležité péče v oblasti lidských práv a životního prostředí, který ukládá firmám povinnost aktivně vyhledávat, předcházet a řešit negativní dopady jejich činností na lidi a planetu.*

***ESRS** znamená **European Sustainability Reporting Standards** – Evropské standardy pro podávání zpráv o udržitelnosti.*

*Jde o soubor závazných pravidel, podle kterých musí firmy reportovat informace podle směrnice **CSRD**.*

***ESG** je rámec pro posuzování **Environmentálních, Sociálních a Governance** témat. Jde o široký koncept: klima, uhlíková stopa, pracovní podmínky, lidská práva, diverzita, etika, řízení rizik apod.V EU je ESG dlouhodobě základ pro odpovědné podnikání a důvěryhodnost firmy.*

***CSRD** přikazuje, že **ESG** se musí vykazovat podle Evropských standardů **ESRS**, které přesně definují, co se má o prostředí, lidech a řízení zveřejňovat. Tyto standardy jsou výrazně přísnější než dřívější NFRD.*

***ESG = co musíš řešit :**klima, lidé, etika, řízení firmy.*

***CSRD = jak to musíš povinně reportovat:** standardizovaně, ověřeně, detailně a každoročně.*

*HRDD je akcentováno OSN i EU, státy ho zavádějí do právních předpisů. EU směřuje k jednotnému rámci prostřednictvím **Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CS3D/CSDDD)**, která ukládá firmám povinné kroky v ochraně lidských práv a životního prostředí v jejich hodnotovém řetězci*

V loňském roce představila Evropská komise ESG Omnibus balíček, který zásadně mění rámec pro nefinanční reporting firem v EU. Cílem je snížení administrativní zátěže, zjednodušení standardů a přesnější cílení povinností na skutečně významné podniky.

CSDDD

*CSDDD je evropská směrnice o náležité péči podniků v oblasti **lidských práv a životního prostředí**. Jejím cílem je, aby velké firmy identifikovaly a řešily negativní dopady ve svých vlastních operacích i v celém dodavatelském řetězci.*
[commission.europa.eu]

INFO FINAL

Workshop EPSU „CSRD a HRDD – nové nástroje pro ERZ?“

17. – 18. února 2026, kancelář EPSU v Bruselu
EPSU office, Rue Joseph II 40, 1000 Brussels



Cílem tohoto pracovního setkání bylo proškolit členy a koordinátory evropských rad zaměstnanců (ERZ) o účelu směrnice o podávání zpráv o udržitelnosti podniků (CSRD), úloze ERZ v procesu podávání zpráv a o tom, jak se členové ERZ mohou zapojit do zpráv co nejefektivnějším a nejpřínosnějším způsobem.

*CSRD je směrnice EU o **reportování udržitelnosti podniků (Corporate Sustainability Reporting Directive),** která rozšiřuje a zpřesňuje povinnost firem zveřejňovat informace o dopadech na životní prostředí, sociální oblast a řízení firmy, aby byl zajištěn transparentní a srovnatelný přístup k udržitelnému podnikání.*
*HRDD znamená **Human Rights and Environmental Due Diligence – proces náležité péče v oblasti lidských práv a životního prostředí**, který ukládá firmám povinnost aktivně vyhledávat, předcházet a řešit negativní dopady jejich činností na lidi a planetu.*

Směrnice o reportování udržitelnosti firem (CSRD) je důležitým nástrojem pro odbory a členy evropských rad zaměstnanců ke zlepšení pracovních podmínek a zajištění ochrany životního prostředí v našich sektorech.
Jelikož CSRD vyžaduje, aby společnosti konzultovaly zprávy s příslušnými zástupci zaměstnanců, zejména národními a evropskými pracovními radami, je zásadní, abychom dobře rozuměli požadavkům na vykazování, včetně požadavků specifických pro jednotlivé sektory, důvodů CSRD a přínosů směrnice pro zaměstnance.

Workforce (Vlastní pracovní síla) - Hlavní reportované kapitoly (S1-1 až S1-17):

- S1-1 Politiky
- S1-2 Zapojování pracovníků a jejich zástupců
- S1-3 Procesy nápravy a kanály pro podávání podnětů
- S1-4 Opatření k dopadům a řízení rizik/příležitostí
- S1-5 Cíle
- S1-6 Charakteristiky zaměstnanců
- S1-7 Charakteristiky ne-zaměstnanců
- **S1-8 Kolektivní vyjednávání a sociální dialog**
- **S1-9 Diverzita**
- **S1-10 Adekvátní mzdy**
- **S1-11 Sociální ochrana**
- **S1-12 Osoby se zdravotním postižením**
- **S1-13 Školení a rozvoj**
- **S1-14 Zdraví a bezpečnost**
- **S1-15 Work-life balance**
- **S1-16 Odměňování a pay gap**
- **S1-17 Incidenty, stížnosti a HR porušení**

Přestávka na oběd 12:30–14:00 resp. 13:00 – 14:20

5. 14:00 Informace o 28. právním režimu pro společnosti (45 min)

- stručné představení návrhu,
- informace o legislativním procesu,
- advokační činnost včetně výjimek pro jednotlivá odvětví,
- stanovisko inspektorů práce EPSU,
- mobilizace ETUC (další akce: 20. října ve Štrasburku za účasti delegace EPSU),

aktivity na národní úrovni.

Připravte stručnou informaci o hlavních obavách a aktivitách vašeho odboru.

Návrh je projednáván v řádném legislativním procesu EU. Evropský parlament i Rada EU aktuálně připravují své pozice. Ve Výboru Evropského parlamentu pro právní záležitosti (JURI) probíhá projednávání pozměňovacích návrhů, zatímco členské státy diskutují kompromisní text v Radě. Konečné schválení se očekává nejdříve v průběhu roku 2026 nebo později.

Cílem tohoto dokumentu je vytvořit zjednodušené podmínky pro inovativní firmy a jejich zakládání do 48 hod kdekoliv v rámci EU, který ale přináší značná rizika mimo kontrolu.

Více v prezentaci.

Aktuálně pokračuje diskuse ve Výboru a následně bude postoupeno do Rady.
Chybí ale stále dohoda o určitém kompromisu.
Příští týden 19.10.2026 bude hlasování ve Výboru
a 20.10.2026 ve Štrasburku jsou plánovány protesty, tzv. Rally.

SOS ENERGIE 261015:
Informace z ČR (SOS ENERGIE):

Rizika 28. právního režimu („EU Inc.“) pro energetiku

- **Oslabení práv zaměstnanců a odborů** – hrozí obcházení zavedených systémů zaměstnaneckého zastoupení a sociálního dialogu.
- **Komplikace pro evropské rady zaměstnanců (ERZ)** – mohou vzniknout nejasnosti ohledně příslušnosti, informování a projednávání v nadnárodních energetických skupinách.
- **Tlak na snižování standardů** – firmy by si mohly vybírat výhodnější právní režim, což může vést k oslabení pracovních a sociálních standardů.
- **Snazší restrukturalizace a outsourcing** – usnadnění přesunů aktivit a reorganizací může zvýšit nejistotu zaměstnanců během energetické transformace.
- **Riziko schránkových společností** – sídlo firmy by mohlo být registrováno v jiném státě než místo skutečné činnosti, což ztěžuje kontrolu dodržování pracovních a sociálních práv.

Z pohledu SOS ENERGIE je hlavní obavou, aby se „EU Inc.“ nestala nástrojem k oslabování kolektivního vyjednávání, ERZ a účasti zaměstnanců na rozhodování v energetických společnostech.

6. 14:45 Aktuality ke směrnici o EWC (60 min)

Aktualizace ke zprávě Komise; prezentace sdílené složky ETUF; zpětná vazba z konference ETUC k EWC (14. října).

- informace o zprávě Evropské komise (pokud již bude zveřejněna),
- prezentace sdílené složky připravené evropskými odborovými federacemi (ETUF): kontrolní seznam a doporučení,
- zpětná vazba z konference ETUC o EWC (14. října). [261015 EWC...T - Agenda | PDF]

Prosím připravte se na sdílení informací z jednotlivých zemí. Pro členy a koordinátory EWC: je vedení společnosti obeznámeno s novou směrnicí? Existuje již ochota nebo potřeba přejednat stávající dohodu?

Připravte národní aktuality a informace o případném předjednání dohody.

SOS ENERGIE 261015:
SOS ENERGIE navrhuje snížení limitu pro získání mandátu v EPR RWE AG na 1 zástupce z každé země, kde RWE působí a dále dle poštu zaměstnanců. Návrh ale nemá u zástupců stávajících zemí, které zastoupení v EPR RWE mají.

SOS ENERGIE předpokládá aktualizaci stávající Dohody o ERZ MVM po implementaci do maďarské legislativy.

Komentář pověřeného zástupce EPSU je plánován v létě 2027. Na včerejší konferenci byly diskutovány praktické nástroje do nových dohod 2029, které budou na základě článku 11 směrnice nové vyjednávány. Seznam nástrojů EPSU a dva hlavní dokumenty, seznam stávajících dohod a jejich porovnání s možnostmi nové směrnice vč. konkrétních doporučení, co lze nově vyjednat - viz web a konkrétní návody a mapy.

EWC and Company Policy Network Meeting | EPSU

Analýza dopadu novelizované směrnice o ERZ na stávající dohody a jednání.

Společná doporučení evropských odborových federací pro členy a odborové experty v Zvláštních vyjednávacích grémiích (SNB) a Evropských zaměstnaneckých radách (ERZ). – stav k říjnu 2026

Zveřejnění směrnice 2025-2450 , kterou *se mění směrnice 2009/38/ES, pokud jde o zřízení a činnost evropských rad zaměstnanců a účinné vymáhání nadnárodních práv na informování a konzultace* , dne 11. prosince 2025 představuje klíčový milník pro evropské odborové hnutí a zastoupení zaměstnanců v nadnárodních společnostech. Řeší klíčové nedostatky ve stávajících právních předpisech a odstraňuje některé mezery, které po mnoho let bránily efektivnímu a smysluplnému informování zástupců zaměstnanců a konzultacím s nimi. Poskytuje větší právní jistotu a pokládá základy pro to, aby naše evropské rady zaměstnanců konečně získaly skutečný vliv.

Mezi mnoha vylepšeními si všímáme možnosti zahájení nových jednání o nahrazení nebo úpravě zastaralých dohod, uznané role a významu koordinátorů odborů, výslovné povinnosti konzultovat s ERZ před přijetím konečného rozhodnutí a priority dané osobním setkáním.

Aby bylo možné tyto a další nové příležitosti co nejlépe využít, je vhodné, aby si všechny evropské odborové rady udělaly čas na zvážení svých možností. Pro podrobnou analýzu obsahu vaší dohody můžete použít kontrolní seznam, který vypracovaly evropské odborové federace. Požádejte o kopii svého koordinátora!

Je také důležité ověřit si, jaký typ dohody máte, abyste zjistili přesný dopad pozměněné směrnice. Abychom vás v tomto úsilí podpořili, poskytuje tento dokument podrobnou analýzu potenciálního dopadu na různé typy stávajících dohod ERZ a nabízí strategická doporučení v závislosti na konkrétním kontextu, kterému se ERZ nebo SNB může nacházet.

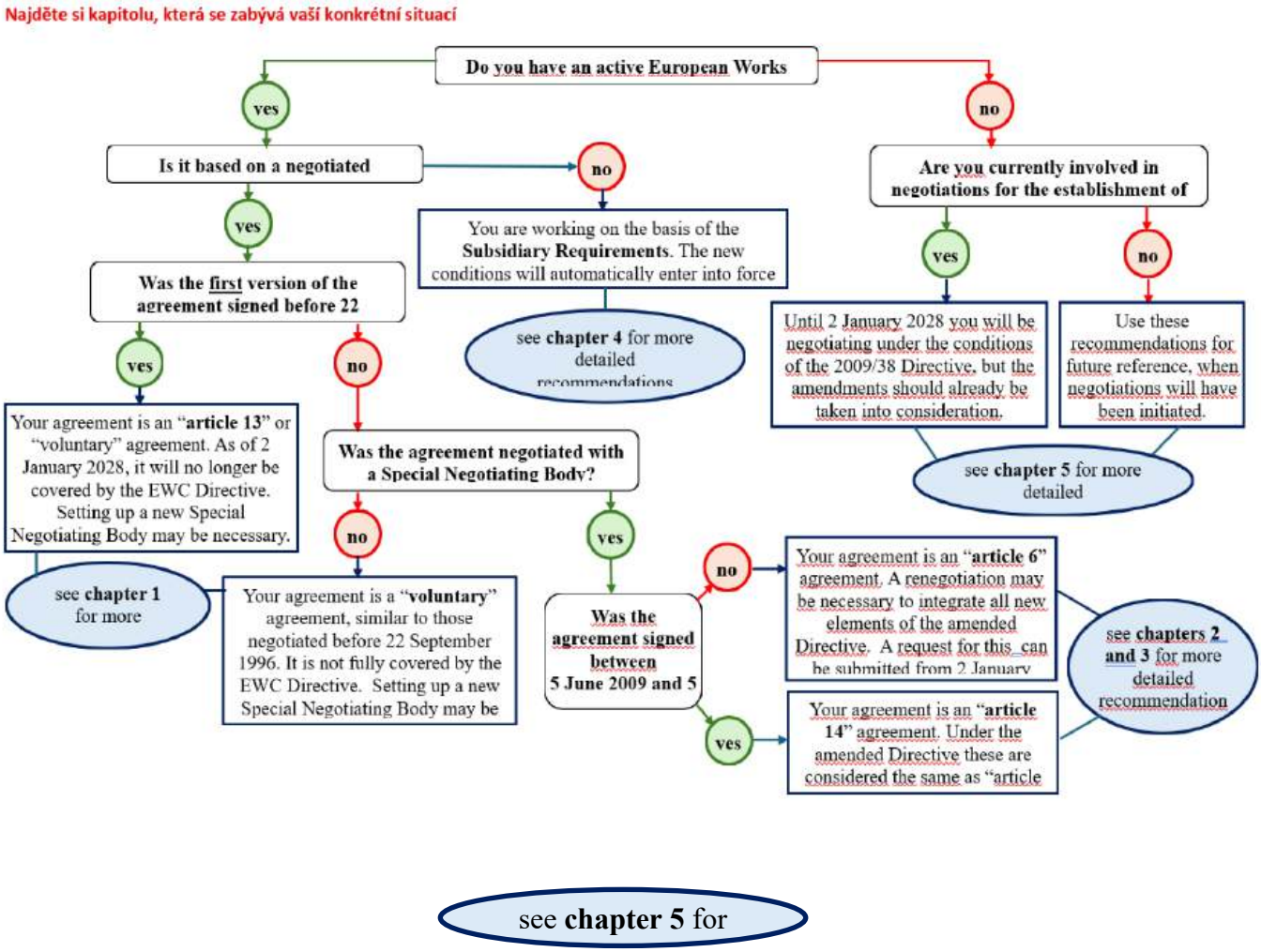
Vezměte prosím na vědomí, že tato analýza vychází z prvního čtení zveřejněného textu. Bude pozměněna a doplněna, jakmile se objeví větší jasnost ohledně interpretace a praktických právních důsledků.

se vždy poraďte se svým koordinátorem ERZ, expertem SNB, místním odborovým svazem a/nebo Evropskou federací odborových svazů, kde vám poskytnou další odborné znalosti a poradenství. Můžete se spolehnout na naši podporu!

Pro většinu členů ERZ je důkladné přezkoumání jejich dohody poměrně vzácným jevem. Proto je nezbytné si dát na čas, pečlivě si věci naplánovat, shromáždit všechny potřebné informace a spolehnout se na dostupné interní i externí odborné znalosti. Obecně lze postupovat podle následujícího plánu:

- **Krok 1: Analýza** : Pečlivě porovnejte svou dohodu s novými standardy pozměněné směrnice. Před zapojením managementu použijte náš kontrolní seznam a absolvujte školení. Ujistěte se, že jste plně v souladu s prvky, které mohou vyplynout z provedení do vnitrostátního práva.
- **Krok 2: Strategie** : Dohodněte se na nejlepší strategii a nezbytných krocích, abyste se ujistili, že budete moci plně využít výhod nových podmínek. Nezapojujte management, dokud nebudete mít jasný plán.
- **Krok 3: Mobilizace** : Uveďte svůj plán do praxe. Toto je okamžik, kdy lze zahájit (znovu)jednávání.

Vzhledem k tomu, že cesta vpřed do značné míry závisí na typu dohody, neexistuje univerzální řešení. Použijte rozhodovací strom na další straně k určení vaší pozice a poté přejděte přímo ke kapitole s našimi doporučeními, přizpůsobenými vašim specifickým potřebám.



1. Původní dohoda o naší Evropské radě zaměstnanců byla podepsána před 22. zářím 1996. Musíme zahájit nová jednání?

NE DŘÍVE V ROCE 2028

Dochází k významné změně právního statusu těchto dohod, často označovaných jako dohody „podle článku 13“ nebo „dobrovolné“ dohody. Zatímco směrnice 2009/38 je uznávala jako „platné dohody“, které byly vyňaty z povinností vyplývajících ze směrnice, nyní se na ně pohlíží jako na dohody působící mimo oblast působnosti práva Unie. Evropské právní předpisy již nebudou sloužit jako referenční bod pro obsah ani práva v těchto dohodách. Od roku 2028 se budou řídit pouze vnitrostátními pravidly, pokud budou taková pravidla k dispozici. (*Poznámka: toto musí členské státy teprve upřesnit* .)

To s sebou nese tři hlavní rizika. Dobrovolné evropské zaměstnanecké rady již nebudou požívat právní jistoty a ochrany poskytované směrnicí. Nebude možné uplatňovat specifická práva podle právních předpisů o evropských zaměstnaneckých radách. Nová jednání může navíc požádat kterákoli strana zastupující alespoň 100 zaměstnanců z alespoň dvou zemí, bez ohledu na to, co by stávající dobrovolné evropské zaměstnanecké rady preferovaly.

Transpozice do vnitrostátního práva musí být k dispozici nejpozději do **1. ledna 2028.** Od tohoto dne bude možné zahájit nová jednání o ERZ. Tato jednání mohou být zahájena ústředním vedením nebo na základě písemné žádosti nejméně 100 zaměstnanců nebo jejich zástupců v nejméně dvou různých členských státech. Poté bude muset být zřízen **zvláštní vyjednávací orgán (SNB)** , který bude fungovat za stejných podmínek jako pro jakákoli nová jednání o ERZ. Stávající dohoda zůstává v platnosti po dobu probíhajících jednání. Pokud do **2 let** nebude uzavřena nová dohoda, použijí se **subsidiární požadavky** .

Naše doporučení:

- Věnujte čas porovnání stávající dohody s novými podmínkami. Můžete použít kontrolní seznam evropských federací, ale nezapomeňte zvážit všechny aspekty pozměněné směrnice, protože některá ustanovení, která již byla zahrnuta v roce 2009, mohou také chybět.
- Jakékoli nové projednání před rokem 2028 by mělo nové podmínky zohledňovat jako minimální standard. To však nezmění právní status vaší dohody, a to ani v případě, že by obsahovala odkaz na pozměněnou směrnici. Abyste mohli využívat plného právního krytí, bude i po 1. lednu 2028 nutné zřídit zvláštní vyjednávací orgán.
- Začněte plánovat nový začátek s novou žádostí o jednání, zejména pokud dohoda výrazně nesplňuje právní standardy.
- I když dohoda již zahrnuje všechny požadavky stávající evropské legislativy, je pro zajištění plného právního krytí nezbytné zřízení SNB. To se může omezit na několik drobných změn v již existující dobrovolné dohodě, po nichž bude následovat formální schválení SNB jako základ pro nově zřízenou „skutečnou“ ERZ.
- Využijte čas do ledna 2028 k:
  - přezkoumat stávající dohodu;
  - zmapovat pracovní sílu společnosti a potenciální země, které by se mohly zapojit do budoucí SNB;
  - vést strategickou diskusi za účelem přípravy procesu vyjednávání;
  - kontaktujte svého koordinátora a/nebo Evropskou odborovou federaci;
  - absolvujte školení s odborníky týkající se novelizované směrnice o ERZ.

Vezměte prosím na vědomí…

- Abyste zjistili, zda vaše evropská zaměstnanecká rada (ERZ) splňuje „článek 13“, musíte najít úplně první verzi dohody. Pozdější revize se na ni někdy stále odkazují. Mějte na paměti, že název vaší společnosti se mohl změnit, ale status dohody o EZR zůstal nezměněn.
- Vždy je možné okamžitě ukončit jakoukoli stávající dohodu. Jakákoli nová jednání zahájená před rokem 2028 však mohou trvat až tři roky namísto zkrácené lhůty dvou let. S sebou nese také riziko, že do uzavření nové dohody nebudete mít vůbec žádný přístup k informacím a konzultacím.
- Jakmile je uzavřena nová dohoda, nezapomeňte do ní zahrnout odstavec, který uvede, že plně nahrazuje předchozí, dobrovolnou verzi.

- Odkaz na směrnici 94/45 nebo 2009/38 nestačí k tomu, aby dohoda mohla být považována za spadající do působnosti práva Unie. Toho lze dosáhnout pouze jednáním SNB nebo novými jednáními s uplatněním jakýchkoli pravidel, která mohou být stanovena v ukončené dohodě.
- Složení SNB musí dodržovat zásady obsažené ve směrnici. V důsledku toho se jednání mohou účastnit jak stávající členové ERZ, tak i noví zástupci bez předchozích zkušeností. Navíc země, které byly dříve na základě uplatňovaných prahových hodnot vyloučeny z mandátu v ERZ, budou mít možnost jmenovat členy SNB.

2. Naše dohoda byla podepsána po 21. září 1996, ale odkazuje pouze na směrnici 94/45 a/nebo 2009/38. Musíme naši dohodu znovu projednat?

NE, ALE STOJÍ TO ZA ZVÁŽENÍ

Není povinné znovu projednávat stávající dohody podle „článku 6“, které byly uzavřeny SNB od 22. září 1996. V každém případě bude nutné vždy dodržovat platné minimální podmínky. To se týká mimo jiné práva obdržet odůvodněnou písemnou odpověď na stanoviska ERZ před přijetím rozhodnutí. Dalším příkladem je povinnost vedení odůvodnit důvěrnost nebo nezveřejňování informací. Doporučuje se však zavést nezbytné úpravy, aby se zajistilo, že budou plně zohledněny všechny právní zásady. To by mělo zabránit jakýmkoli budoucím diskusím o podmínkách dohody, které by mohly být v rozporu s ustanoveními pozměněné směrnice.

Od **2. ledna 2028** mohou být zahájena jednání o těch aspektech, které dosud nejsou zahrnuty v dohodě, a to buď na žádost nejméně 100 zaměstnanců nebo jejich zástupců v nejméně dvou různých členských státech, a to ústředním vedením nebo samotnou ERZ. Tato jednání se mohou omezit na ty prvky a požadavky, které chybí, nebo na ty, u kterých existuje prostor pro zlepšení pracovních podmínek ERZ.

O nové projednání lze požádat na základě pravidel obsažených ve stávající dohodě, pokud jsou tato pravidla dostatečně podrobná. Musí být jasné, kdo může vyjednávat, jak dlouho mohou jednání trvat, jaká většina je potřeba a co se stane, pokud na konci nebude dosaženo nové dohody. Pokud taková ujednání nebudou k dispozici, bude nutné zřídit **zvláštní vyjednávací výbor (SNB)** . Kromě zákonného složení lze do tohoto SNB přidat alespoň tři členy stávající ERZ. Stávající dohoda zůstává v platnosti, dokud nebude dosaženo nové dohody. Pokud jednání nepovedou k dohodě do **2 let** od podání žádosti, použijí se **subsidiární požadavky .**

Naše doporučení:

- Věnujte čas porovnání stávající dohody s novými podmínkami. K tomuto účelu můžete použít kontrolní seznam evropských federací. Pokud je aktuální verze vaší dohody z doby před rokem 2009, mohlo by být vhodné zvážit všechny aspekty pozměněné směrnice. Některá vylepšení oproti směrnici 94/45 mohou také chybět.
- Podívejte se také na to, jak vypadá praxe vaší ERZ. Některé aspekty lze vylepšit bez změny dohody. Nové projednání je však dobrou příležitostí k jasnému písemnému stanovení stávajících postupů, aby je nebylo možné později zpochybnit.
- Použijte nové podmínky jako minimální standard pro revizi vaší smlouvy v případě, že je již plánováno její nové projednání.
- Pokud vaše dohoda výrazně nesplňuje standardy směrnice o evropských zaměstnaneckých radách, začněte se od ledna 2028 připravovat na úplné nové projednání s SNB.
- Pokud dohoda již poskytuje dostatečný prostor pro fungování ERZ , naplánujte žádost o cílené nové projednání, které by zahrnovalo jakékoli chybějící nové podmínky vyplývající z pozměněné směrnice.
- Pokud je to možné, mělo by jakékoli úplné nebo částečné nové projednání probíhat v souladu s již existujícími procesními ujednáními pro úpravu dohody. Pokud tato ujednání chybí nebo nejsou dostatečně jasná, požádejte o zřízení SNB.
- Využijte čas do ledna 2028 k:
  - přezkoumat stávající dohodu;
  - zmapovat pracovní sílu společnosti a potenciální země, které by se mohly zapojit do budoucí SNB;

- vést strategickou diskusi za účelem přípravy procesu vyjednávání;
- kontaktujte svého koordinátora a/nebo Evropskou odborovou federaci;
- absolvujte školení s odborníky týkající se novelizované směrnice o ERZ.

Vezměte prosím na vědomí…

- Není třeba čekat do roku 2028, pokud existuje možnost upravit stávající dohodu v očekávání vstupu nového právního rámce v platnost. Taková jednání však nebudou moci plně zohlednit žádné příznivější podmínky, které by mohly vzniknout z provedení do vnitrostátního práva.
- Jakékoli jednání se SNB, které by začalo před rokem 2028, by mohlo trvat až tři roky namísto zkrácené lhůty dvou let podle pozměněné směrnice. V každém případě, pokud na konci nebude dosaženo dohody, se automaticky použijí nové subsidiární požadavky.
- Podmínky uvedené v doplňkových požadavcích (alespoň dvě osobní setkání ročně, rozšíření pravomocí o zelenou a digitální transformaci…) lze do stávajících dohod začlenit pouze prostřednictvím jednání.
- Neexistuje povinnost znovu projednávat stávající dohodu podle „článku 6“. V každém případě se na ni od roku 2029 bude i nadále vztahovat právo Unie v souladu s pozměněnou směrnicí o ERZ.
- **Pozor** : i když jste se dohodli na sjednání pouze úpravy určitých částí vaší stávající dohody, můžete skončit pouze s Doplňkovými požadavky. Toto riziko představuje zejména při jednáních se SNB. Proto je nutné jednání jednoduše neukončit bez dohody. Ujistěte se, že je jasně uvedeno, že budete pokračovat v práci za starých podmínek. Další možností je specifikovat, že budete uplatňovat konkrétní prvky Doplňkových požadavků, zatímco ostatní aspekty stávající dohody zůstanou nezměněny.

3. Naše dohoda byla podepsána nebo revidována během přechodného období před vstupem směrnice 2009/38 v platnost, tedy mezi 5. červnem 2009 a 5. červnem 2011. Musíme naši dohodu znovu projednat?

NE, ALE STOJÍ TO ZA ZVÁŽENÍ

Takové dohody, často označované jako dohody „podle článku 14“, jsou vyňaty z povinností vyplývajících ze směrnice 2009/38. Jsou však považovány za řádné dohody ERZ ve smyslu směrnice 94/45.

Veškeré výjimky byly v novelizované směrnici o ERZ odstraněny. V důsledku toho by se s dohodami podle „článku 14“ mělo zacházet stejně jako s jakoukoli jinou dohodou podle „článku 6“. Veškerá pozorování, doporučení a poznámky uvedené v oddíle 2 platí pro tuto kategorii dohod o ERZ stejným způsobem.

4. Fungování naší ERZ je založeno na doplňkových požadavcích. Budou se nové podmínky automaticky uplatňovat?

ANO

Od 2. ledna 2029 revidované podzákonné předpisy automaticky nahradí ty staré. Ty, které jsou uvedeny ve směrnici o evropských zaměstnaneckých radách, musí být nejprve transponovány do vnitrostátního práva. Teprve poté budeme mít úplný přehled o novém právním rámci. To by mělo být provedeno nejpozději do 1. ledna 2028, ale jak již bylo zmíněno, skutečné vstupy v platnost následují o rok později, 2. ledna 2029.

Naše doporučení:

- Udělejte si čas na porovnání fungování vaší ERZ s novými podmínkami. K tomuto účelu můžete použít kontrolní seznam evropských federací.
- Nové podmínky použijte jako minimální standard v případě, že je již plánováno jednání za účelem uzavření řádné dohody.
- Využijte čas do ledna 2029 k:
  - prozkoumat současnou praxi vaší ERZ;
  - vést strategickou diskusi s cílem rozhodnout o nejlepším dalším postupu: buď nechat nové subsidiární požadavky vstoupit v platnost, nebo se připravit na jednání;

- kontaktujte svého koordinátora a/nebo Evropskou odborovou federaci;
- absolvujte školení s odborníky týkající se novelizované směrnice o ERZ.

Vezměte prosím na vědomí…

- Pokud ERZ zahájí jednání o řádné dohodě před vstupem nového právního rámce v platnost, bude tak učiněno za podmínek uvedených ve směrnici 2009/38. Možná by bylo lepší počkat do roku 2029, kdy nové subsidiární požadavky vstoupí v platnost plně. To vám poskytne silnější výchozí pozici pro uzavření lepší dohody.
- Pokud taková jednání nepovedou k uzavření dohody do 3 let, nové doplňkové požadavky v každém případě nabudou účinnosti.
- Důležitým novým ustanovením v rámci pozměněné směrnice je právo na pomoc odborového experta na všech interních a plenárních zasedáních. Pokud ho ještě nemáte, je čas kontaktovat vaši Evropskou odborovou federaci, abyste se ujistili, že se můžete spolehnout na naše odborné znalosti, jakmile nová pravidla vstoupí v platnost.
- Není třeba se s žádnými jednáními spěchat. Od 2. ledna 2029 budete automaticky využívat výhod nových ustanovení.

5. Již jsme zahájili jednání o zřízení nové evropské zaměstnanecké rady. Můžeme využít nových podmínek stanovených novelizovanou směrnicí?

ANO a NE

Ne , protože původní směrnice z roku 2009 platí do doby, než bude provedena transpozice do vnitrostátního práva. Jednání o evropských zaměstnaneckých radách, která již byla zahájena, by měla pokračovat ve své činnosti, dokud nebude dosaženo dohody. V tomto případě zůstává lhůta 3 roky.

Použijí se doplňkové požadavky uvedené ve verzi z roku 2009 a jejich provedení do vnitrostátního práva:
- pokud vedení neodpoví na žádost o jednání do šesti měsíců od jejího obdržení;
- pokud do konce tříleté lhůty pro jednání nebude podepsána žádná dohoda;
- pokud se SNB a vedení dohodnou na uplatnění doplňkových požadavků namísto vypracování dohody **a**
- pokud k něčemu z výše uvedeného dojde před 2. lednem 2029.

Ano , protože doplňkové požadavky ve znění směrnice z roku 2025 a provedené do vnitrostátního práva se uplatní v případě, že k nim dojde po 1. lednu 2029.

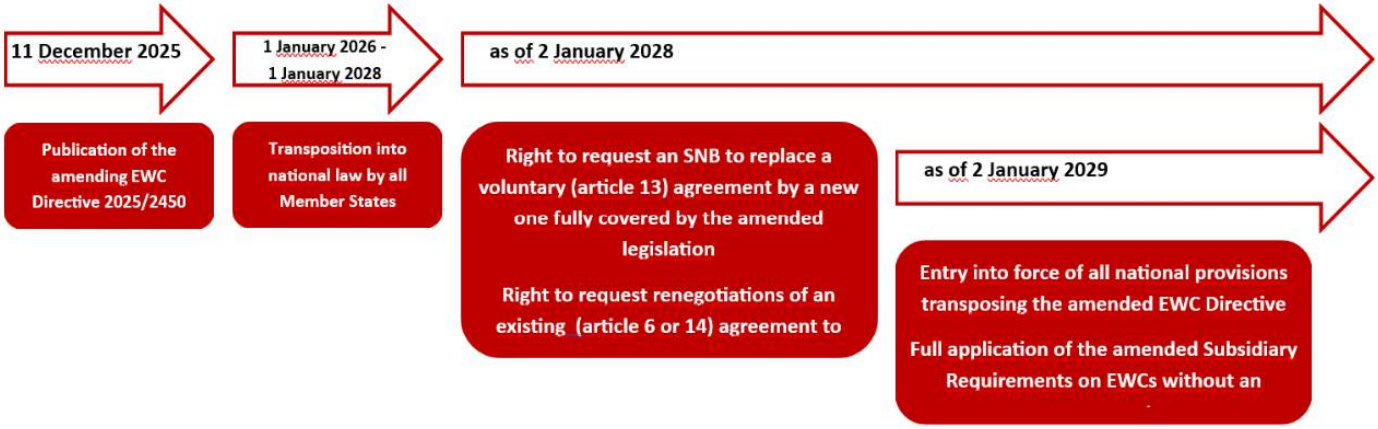
Naše doporučení:

- I když se nové podmínky nebudou uplatňovat dříve než v roce 2029, ujistěte se, že je používáte jako minimální standard pro jednání o vaší dohodě. Jako referenci můžete použít kontrolní seznam evropských federací.
- Pokud se vám nepodařilo začlenit všechna nová ustanovení, trvejte na článku, který umožní rychlá dodatečná jednání po lednu 2028. To by mělo zaručit možnost plně sladit dohodu s novými podmínkami, jakmile bude dokončena transpozice do vnitrostátního práva.

Vezměte prosím na vědomí…

- Již zahájená jednání se budou řídit pravidly a podmínkami směrnice 2009/38 do 1. ledna 2029.
- Jakákoli dohoda, která nepokrývá všechny podmínky vyplývající z nové směrnice, bude v každém případě předmětem možné revize a opětovného projednání od 2. ledna 2028. Další doporučení k tomuto aspektu viz kapitola 2.
- Pokud jednání selžou nebo se SNB rozhodne před 1. lednem 2029 jednoduše odkázat na doplňkové požadavky, budou platit požadavky uvedené ve směrnici 2009/38. Následně se od 2. ledna 2029 automaticky použijí nové doplňkové požadavky vyplývající z provedení směrnice 2025/2450.

Harmonogram implementace novelizované směrnice o ERZ



Autoři

EUROPEAN FEDERATION OF BUILDING AND WOODWORKERS
www.efbww.eu
Teodora Ilieva
+32 475 84 06 48
tilieva@efbww.eu

effat
EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE, AND TOURISM TRADE UNIONS
www.effat.org
William Eddershaw
+32 499 70 79 70
w.eddershaw@effat.org

EPSU
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION
www.epsu.org
Pauline Dulongcourty
+32 22 50 10 46
pdulongcourty@epsu.org

ETF
www.etf-europe.org
Michiel Van Opdenbosch
+32 494 05 35 78
m.vanopdenbosch@etf-europe.org

etuce
www.etuce.org
Leonardo Ebner
+32 222 24 06 91
leonardo.ebner@etuce.org

industriAll
EUROPEAN TRADE UNION
www.industriall-europe.eu
Bruno Demaître
+32 476 54 09 90
bruno.demaitre@industriall-europe.eu

UNI global union europa
www.uni-europa.org
Annika Flatenová
+32 478 79 15 39
annika.flaten@uniglobalunion.org

Příp. dotazy na Pauline e.mailem.

7. 15:45 Různé a ukončení jednání (15 min)

Konec 16:00

Termín příštího jednání Sítě koordinátorů ERZ EPSU: 2/2027



Zapsala: Šárka Vojíková
V Bruselu 18. října 2026

Viz také EWC and Company Policy Network Meeting | EPSU