

Řízení dopadů Brexitu na nadnárodní společnosti

Společná doporučení evropských odborových federací pro koordinátory ERZ/SE a zástupce zaměstnanců v SNB, ERZ a SE

Leden 2021 (aktualizace)

Brexit: současný stav

Čtyři roky po referendu ve Velké Británii se uskutečnil Brexit. Od 1. ledna 2021 již Spojené království není členským státem Evropské unie ani není součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Od tohoto data se nová dohoda o obchodu a spolupráci řídí vztahem mezi Spojeným královstvím a EU za účelem regulace jejich hospodářského a sociálního partnerství¹.

Pokud jde o základní práva pracovníků při práci, právo na informace a konzultace na úrovni společnosti, jakož i práva v případě restrukturalizace, nová dohoda o obchodu a spolupráci stanoví pevnou klauzuli žádné regrese:

Strana nesmí oslabit ani snížit, způsobem ovlivňujícím obchod nebo investice mezi stranami, své úrovně pracovní nebo sociální ochrany pod úroveň která existovala na konci přechodného období, mimo jiné i tím, že by prosazovala své vlastní zákony a standardy.

Zdroj: [Dohoda o obchodu a spolupráci](#), část dvě, nadpis jedna, hlava XI, kapitola šest, článek 6.2

Ustanovení o zákazu regrese zajišťuje, že Brexit nemůže vést k omezení nebo oslabení práv pracovníků ve srovnání se situací platnou před 1. lednem 2021.

V roce 2018, podle zákona přijatého ve Velké Británii² bude přímé právo EU (nařízení a rozhodnutí EU) a zákony Spojeného království, které transponovaly směrnice EU (jako je směrnice o ERZ) automaticky převedeny do vnitrostátního práva Spojeného království v den Brexitu. Podle tohoto vnitrostátního práva Spojeného království si mohou zástupci

¹ Dohoda o obchodu a spolupráci mezi Evropskou unií a Spojeným královstvím je k dispozici [online](#) ve všech jazycích EU. Po ratifikaci Evropskou radou a vládou Spojeného království vstoupila dohoda o obchodu a spolupráci prozatímne v platnost k 1. lednu 2021. Plné uplatňování závisí na ratifikaci Evropským parlamentem – která je v současné době plánována nejpozději na březen 2021.

² Zákon o (odchodu) z EU 2018.

zaměstnanců Spojeného království v ERZ, jakož i v podnikových radách a správních radách společností podle statutu Evropské společnosti - Societas Europaea (SE) ponechat svá práva.

Naše hlavní odborové principy

V návaznosti na klauzuli o žádné regresi a převodu transpozičních zákonů směrnic ERZ a SE do vnitrostátního práva Spojeného království po Brexitu budou Evropské federace odborových svazů vystupovat proti jakémukoli pokusu o omezení práv zvláštních vyjednávacích orgánů (SNB), evropských rad zaměstnanců (ERZ), podnikových rad a správních orgánů společností podle statutu Evropské společnosti – Societas Europaea (SE), které existovaly před Brexitem, jakož i zastoupení Spojeného království v nich. Předcházení sociálnímu dumpingu a závodu ke dnu je zásadní.

Přestože bylo dosaženo dohody, může Brexit v mnoha odvětvích působit rušivě a vést k možné ztrátě pracovních míst. Nadnárodní solidarita, která byla v průběhu let podporována v ERZ a SE, proto musí ještě zesílit. Více než kdy jindy je nutné bojovat proti pokusům nadnárodních společností o ohrožení práv pracovníků nebo využití Brexitu k vzájemnému potírání pracovníků a pracovišť různých zemí. Odbory a zástupci zaměstnanců v nadnárodních společnostech proto musí zajistit, aby:

- **Informace, konzultace a práva participace (účasti) nebyla zhoršena.** Právo pracovníků vyjádřit se ohledně plánovaných rozhodnutí společností a jejich případných sociálních důsledků je základním právem, které musí být zachováno pro pracovníky v celé Evropě.
- **Pravděpodobný dopad Brexitu** jak na Zvláštní vyjednávací orgán (SNB) / Evropskou radu zaměstnanců (ERZ), tak na podnikovou radu a správní orgány podle statutu evropské společnosti Societas Europaea (SE), jakož i na strategii společnosti, bude projednán co nejdříve to bude možné. Evropské odborové federace stojí za **skutečnou anticipací a řízením změn sociálně zodpovědným způsobem** a nedovolí, aby nadnárodní společnosti využívaly Brexit jako omluvu k zahájení útoků na podmínky zaměstnání.

Velikost výzvy vyžaduje pečlivé předvídání: více než 700 nadnárodních společností, které založily ERZ nebo přijaly statut SE, mají závody ve Velké Británii; nejméně 2 400 zástupců pracovníků UK v ERZ a SE se zajímá o svou budoucnost; a situace cca 140 ERZ a SE, založených na základě práva Spojeného království se změní.

Nastal čas jednat. Evropské odborové federace tak společně přijaly následující doporučení pro koordinátory ERZ a SE, a také pro zástupce zaměstnanců v SNB, ERZ a SE.

#1. Pokud zástupci Spojeného království sedí ve vašich ERZ, SE-PR nebo správních orgánech: Zajistěte jejich práva

Vláda Spojeného království vydala dne 31. prosince 2020 pokyny k účasti Spojeného království v ERZ, po ratifikaci dohody o obchodu a spolupráci mezi EU a Spojeným královstvím. Pokyny stanoví, že:



[...]

If you're already a representative of your company's EWC

If you became a representative of your company's EWC before 1 January 2021 you can continue to be involved. You will still be entitled to paid time off to carry out your role.

Zdroj: <https://www.gov.uk/guidance/participating-in-a-european-works-council>, konzultovaný 7. ledna 2021

Aby bylo co nejlépe zajištěno, že pracovníci z Velké Británie budou i nadále zastoupeni v ERZ a SE, jakož i správních orgánech SE (je-li to relevantní), doporučují Evropské odborové federace přizpůsobit vaši dohodu ERZ / SE flexibilně – dle přístupu případ od případu.

Krok 1: Zkontrolujte dohodu ERZ / SE a zjistěte, zda je třeba ji upravit

Některé dohody již obsahují ustanovení o zastoupení zemí mimo Evropský hospodářský prostor (EHP), jejichž členové požívají stejná práva, výsady a ochranu jako ostatní členové ERZ, SE-PR nebo správních orgánů SE. V takovém případě nemusí být úprava nutná.

Pokud by zástupci zemí mimo EHP zasedali v ERZ, SE-PR nebo správním orgánu SE pouze se statutem pozorovatele nebo bez stejných práv jako ostatní členové, použije se krok 2 (níže).

Krok 2: V případech, kdy je nutná úprava, je důležité definovat rozsah změny změnou dohody o ERZ / SE (což lze provést také v příloze). Evropské odborové federace navrhnou následující ustanovení, které lze upravit tak, aby vyhovovalo konkrétním potřebám příslušných ERZ / SE:

Smluvní strany se dohodly, že Spojené království bude i nadále plně pokryto touto dohodou a že ERZ [podniková rada SE] zůstane kompetentní pro všechny nadnárodní záležitosti ve vztahu k Velké Británii.

Členové ERZ [podnikové rady SE] ze Spojeného království budou nadále požívat stejných výsad, práv a ochrany jako ostatní členové ERZ [podnikové rady SE], jak je uvedeno v této dohodě.

Taková klauzule by měla pomoci zajistit, aby ERZ / SE-PR zůstala odpovědná za přeshraniční záležitosti týkající se Spojeného království. Musí být zachována práva členů ERZ / SE-PR ze všech zemí, na informace a konzultace o nadnárodních otázkách, které zahrnují i Spojené království.

Následující argumenty lze předložit během diskusí při vyjednávání, opětovném vyjednávání nebo jednoduše při přizpůsobení vaší dohody ERZ / SE s managementem.

Přepřpracovaná směrnice o ERZ (čl. 1 odst. 6) zaprvé předpokládá možnost, aby se společnosti rozhodly pro širší oblast působnosti, než je jen samotná EU nebo EHP. Evropské odborové federace mají dlouholeté zkušenosti se zajištěním účasti pracovníků ze zemí mimo EHP (např. ze Švýcarska a kandidátských zemí EU) v ERZ a SE.

Zadruhé, ještě předtím, než se ve Spojeném království začala uplatňovat směrnice o ERZ (od prosince 1999), se drtivá většina nadnárodních společností majících ERZ dobrovolně rozhodla zahrnout zástupce zaměstnanců ze Spojeného království, ačkoli k tomu neexistovala žádná právní povinnost. Vyloučit je nyní by bylo nerozumné.

Zatřetí, značný počet nadnárodních společností již přizpůsobil svou dohodu ERZ / SE, aby zajistil zastoupení pracovníků z Velké Británie. Viz příklady uvedené v příloze.

Začtvrté, práva na informace a konzultace jsou součástí rovných podmínek stanovených dohodou o obchodu a spolupráci mezi EU a Spojeným královstvím a jsou chráněna doložkou/klauzulí o žádné regresi.

Zapáté, transpoziční právo Spojeného království přepracované směrnice o ERZ (dále jen „nařízení TICE“³) bylo zachováno jako součást vnitrostátního práva Spojeného království. Nadále upravuje práva a povinnosti zástupců Spojeného království ve všech ERZ po Brexitu. Kromě toho ve specifické situaci evropských rad zaměstnanců, které byly dříve založeny podle práva Spojeného království, zajišťují vnitrostátní právní předpisy Spojeného království mandát zástupcům zaměstnanců Spojeného království. To znamená, že pokud bychom nyní odstranili mandát zástupců Spojeného království v ERZ, které byly založeny podle britského práva před Brexitem, bude to v rozporu s vnitrostátním právem Spojeného království. Pokud k takovému případu dojde, obraťte se na svou Evropskou odborovou federaci s žádostí o další rady a pokyny (viz kontaktní údaje níže).

³ Viz poslední verze nařízení TICE novelizované [The Employment Rights \(Amendment\) \(EU Exit\) Regulations 2019](#).

#2. Pokud se vaše ERZ/SE řídí právem spojeného království: platí nyní nový rozhodný

Od 1. ledna 2021 budou v souladu s pokyny Evropské komise⁴ převedeny evropské rady zaměstnanců, které dříve měly své ústřední vedení (nebo určeného zástupce) ve Spojeném království, do jiného členského státu Evropské unie.

V případě, že ústřední vedení neurčilo od 1. ledna 2021 nový členský stát EU, v němž se bude nacházet jejich zástupce, v souladu s pokyny Evropské komise tuto roli převezme členský stát s největším počtem zaměstnanců:

K tomuto datu [tj. na konci přechodného období 31. prosince 2020], role zástupce společnosti bude automaticky převedena na provozovnu nebo podnik skupiny zaměstnávající největší počet zaměstnanců v členském státě, který se stane „považovaným ústředním vedením“ podle článku 4 odst.3 směrnice 2009/38/ES.

Zdroj: [European Commission](#)

Není-li v dohodě o ERZ stanoveno jinak, právo řídicí dohodu o ERZ je právo toho členského státu EU, ve kterém se nachází ústřední vedení (nebo zástupce společnosti).

Je třeba vyjasnit, zda a jak bude nařízení TICE, které je nyní součástí vnitrostátního práva Spojeného království, zasahovat do budoucnosti ERZ, které byly dříve původně založeny podle právních předpisů Spojeného království.

3. Začleňte Brexit do agendy ERZ / SE: Předvídejte změny ve strategii společnosti a podnikání

Zabezpečení budoucnosti pracovních míst všech evropských pracovníků bude klíčové, protože nadnárodní společnosti by mohly revidovat své strategie vzhledem k důsledkům, které by Brexit mohl mít na integrované výrobní sítě, dodavatelské řetězce a vnitřní obchod s EU.

Evropské odborové federace důrazně doporučují začlenit téma Brexit jako opakující se bod do agendy zasedání ERZ / SE a požadovat od managementu poskytnutí včasných informací a provádění konzultací o následujících otázkách:

- Předpověď možného dopadu Brexitu na **finanční a hospodářskou situaci, včetně dluhové kapacity;**
- Předpověď možného dopadu Brexitu na **vývoj výroby a prodeje v celém dodavatelském řetězci, ve všech zemích;**
- Předpověď možného dopadu Brexitu na **obchod a zejména dovozní náklady surovin;**
- Současná situace a předpověď možného dopadu Brexitu na **zaměstnanost ve všech zemích a zejména ve Velké Británii;**
- Předpověď možného dopadu Brexitu na **investiční plány ve všech zemích;**
- Možné **převody výroby, prodeje, snižování a uzávěry** vyplývající z Brexitu;

⁴ Viz [European Commission's preparedness notice on EWCs published in April 2020](#).

- Možné premístění evropského sídla (z Velké Británie nebo do Velké Británie)

Je důležité být informován a konzultován o všechna předpokládaných protiopatřeních.

4. Podívejte se na počet zaměstnanců v každé zemi!

V některých případech může být samotná existence ERZ zpochybněna v důsledku toho, že Spojené království opustí EU. Pokud by se počet zaměstnanců Spojeného království již nezohledňoval, některé nadnárodní společnosti poklesnou pod prahovou hodnotu pro zřízení ERZ (nejméně 1 000 zaměstnanců v EU / EHP, nejméně ve dvou podnicích, ve dvou různých zemích, nejméně 150 zaměstnanců). Nejistota převažuje, pokud jde o konkrétní důsledky, které toto může mít.

V zájmu předcházení možným problémům doporučují Evropské odborové federace, aby každá ERZ přezkoumala rozdělení počtu zaměstnanců v každé zemi a **posoudila, zda existuje riziko, že by klesl pod minimální hranici, pokud by byl počet zaměstnanců ve Spojeném království vyloučen.**

V takovém případě je předseda nebo koordinátor ERZ požádán, aby okamžitě informoval sekretariát své příslušné Evropské odborové federace (viz níže uvedené kontaktní údaje), a aby projednal možný průběh opatření, případ od případu.



www.industrial-all-europe.eu

Bruno Demaitre

+32 476 54 09 90

bruno.demaitre@industrial-all-europe.eu



www.uni-europa.org

Annika Flaten

+32 478 79 15 39

annika.flaten@uniglobalunion.org



www.effat.org

Enrico Somaglia

+32 491 61 71 00

e.somaglia@effat.org

European Federation
of Building
and Woodworkers



www.efbww.eu

Thilo Janssen

+32 473 13 43 27

tjanssen@efbww.eu



www.epsu.org

Guillaume Durivaux

+32 489 39 48 91

gdurivaux@epsu.org



www.etf-europe.org

Myriam Chaffart

+32 475 34 36 51

m.chaffart@etf-europe.org

Příloha: příklady upravených smluv o ERZ / SE

Ardo	V případě, že UK nebude členem Evropské unie nebo EHP a nařízení TICER nebude platit pro zaměstnance UK, Ardo bude i nadále umožňovat zaměstnancům UK, aby byli zahrnuti pod dohodu a umožní zástupcům UK zastoupení s plnými právy, jak uvádí tato dohoda.
Asahi AEL	V případě, že země odejde z Evropské unie nebo Evropské hospodářské oblasti, tato země nadále zůstane v rozsahu působnosti této dohody.
Cargill	Spojené království bude i nadále spadat do geografického rozsahu této dohody, bez ohledu na budoucí postavení Spojeného království v Evropské unii a/nebo EHP.
ETEX	I když nastane Brexit, management a ERZ se dohodli, že UK plně zůstane v rámci působnosti dohody o ERZ. Se členy ERZ z UK bude zacházeno jako s ostatními členy ERZ, jako by UK byla i nadále součástí EU.
General Electric	I když Spojené království nebude členem EU nebo EHP, bude nadále spadat do rozsahu působnosti této dohody.
Korian Group	Tato dohoda platí pro dceřiné společnosti nebo lokality v jednom z 28 členských států EU, který opustí EU. Všechny tyto země zůstávají členy ERZ.
Kuehne + Nagel	Jakákoli zakládající země ERZ, vytvořené v roce 2014 a uvedené v seznamu v Příloze 1 Dohody, zůstane součástí dohody, bez ohledu na to, zda má země status člena EU a/nebo EHP, a to jak v současnosti, tak v budoucnosti.
LafargeHolcim	Současná dohoda platí pro všechny podniky skupiny LH, působící v EHP, plus Švýcarsko a zahrnuje přistupující země při dodržení povinností stanovených ve směrnici 2009/38/EC, nebo země opouštějící EHP.
Rockwell Collins	Spojené království bude i nadále po Brexitu plně kryto touto dohodou o ERZ.
UTC Fire & Security	Spojené království bude i nadále považováno za účastníka se zemi a bude i nadále spadat do působnosti dohody, jak je uvedeno v článku 1 stávající dohody, bez ohledu na její členský status s EU.
