



ERZ V DOPRAVĚ

**NYNÍ VĚTŠÍ A LEPŠÍ ZAPOJENÍ
PRACOVNÍKŮ!**

OBSAH

ÚVODNÍ SLOVO	3
KAPITOLA 1 LEPŠÍ ERZ V DOPRAVĚ A VE VĚTŠÍM POČTU	4
ZŘÍZENÍ ZVLÁŠTNÍHO VYJEDNÁVACÍHO VÝBORU A ERZ	5
ODBOROVÉ POLITIKY: JE POTŘEBA ERZ?	5
K ČEMU SLOUŽÍ ERZ?	6
JAK TO FUNGUJE V PRAXI? ERZ VE 4 KROCÍCH	7
MAPOVÁNÍ ERZ V DOPRAVĚ: PŘÍKLAD NÁMOŘNÍHO SEKTORU	9
PROPOJENÍ PRO ZAJIŠTĚNÍ ÚSPĚCHU: PROPOJENÍ MÍSTNÍCH, VNITROSTÁTNÍCH A EVROPSKÝCH PRÁV PRACOVNÍKŮ NA ÚČAST	13
ZOHLEDNĚNÍ ODVĚTOVÝCH DOPADŮ NA SPOLEČNOST	16
PROPOJENÍ PODNIKOVÉ A ODVĚTOVÉ ÚROVNĚ	20
ÚLOHA ERZ V HOSPODÁŘSKÝCH A FINANČNÍCH OTÁZKÁCH	21
NÁLEŽITÁ PÉČE: JAKÉ AKČNÍ PÁKY SE VZTAHUJÍ NA EVROPSKÉ RADY ZAMĚSTNANCŮ?	24
KAPITOLA 2 CVIČENÍ PRO VYJEDNAVAČE A ČLENY ERZ	28
JAK ZÍSKAT DALŠÍ INFORMACE O ERZ V DOPRAVĚ	44

ÚVODNÍ SLOVO

Doprava a logistika nepatří mezi odvětví s největším počtem evropských rad zaměstnanců (ERZ). Přesto již řada velkých nadnárodních společností ERZ má a v posledních letech ETF zaznamenala významný nárůst počtu ERZ v odvětvích, která pokrývá. Vzhledem k přeshraničnímu charakteru mnoha velkých společností v oblasti dopravy to není překvapivé. Je zde také potenciál pro mnoho dalších.

Pro ETF není zřízení ERZ samo o sobě cílem. V době, kdy odvětví dopravy čelí bezprecedentním výzvám, včetně globalizace, technologických změn, roztržitosti pracovních sil a konsolidace podniků, by měly ERZ sloužit jako zásadní nástroj na obranu práv zaměstnanců a podporu sociálního dialogu a demokracie na pracovišti na všech úrovních. Mohou být také účinným nástrojem pro zvládání restrukturalizačních procesů, které se obvykle odehrávají na vnitrostátní a místní úrovni, ale mají dopady a význam i na nadnárodní úrovni. Proto je nutné vyvážit častou asymetrii moci mezi vedením a zástupci zaměstnanců.

Z pohledu odborů jsou ERZ zajímavé, pokud splňují určitá kritéria a mohou zajistit, aby práva a zájmy zaměstnanců byly začleněny do rozhodovacích procesů v podnicích. To je možné pouze za předpokladu silné přítomnosti odborů a jejich vůle převzít aktivní roli v této platformě. Naším úkolem je proto zajistit, abychom investovali do prostoru, který máme k dispozici.

Směrování ERZ může být velmi složité. Proto ETF s podporou společnosti Syndex v roce 2019 vytvořila tento soubor nástrojů na podporu svých partnerských organizací, zástupců odborů a členů ERZ. V rámci projektu spolufinancovaného EU byl tento soubor nástrojů nyní aktualizován, aby zohlednil nedávný vývoj, včetně brexitu, onemocnění COVID, současné revize směrnice o ERZ a nově přijatých směrnic o udržitelnosti podniků, které přinášejí nové výzvy, ale také příležitosti.

Jak bylo rozhodnuto na posledním řádném kongresu v roce 2022, ETF je odhodlána posílit svou podporu ERZ a svou koordinační roli. Budeme proto pokračovat v práci v tomto duchu s našimi partnerskými organizacemi a v koordinaci s ETUC a dalšími evropskými odborovými federacemi v jednotlivých odvětvích.



Livia Spera

Generální tajemnice ETF

KAPITOLA 1

LEPŠÍ ERZ V DOPRAVĚ A VE VĚTŠÍM POČTU

ZŘÍZENÍ ZVLÁŠTNÍHO VYJEDNÁVACÍHO VÝBORU A ERZ

- a. Před podáním žádosti o zřízení nové ERZ je třeba splnit několik předpokladů:
- b. ETF a její partnerské organizace by měly ověřit, zda je zastoupení odborů dostatečné, aby se z ERZ nestala loutka managementu, a musí být splněno několik zákonných podmínek. Za tímto účelem se doporučuje provést proces mapování, který zahrnuje zejména provoz společnosti a sociální vztahy, a teprve poté přejít k dalšímu kroku.

ODBOROVÉ POLITIKY: JE POTŘEBA ERZ?

Před zahájením procesu zřízení nové ERZ je třeba si položit otázku: Jaké jsou důvody pro zřízení ERZ? Existují nějaké argumenty proti vytvoření ERZ? Působí v podniku reprezentativní odbory a jsou to partnerské organizace ETF? Jaké vnitrostátní právo bude použito v případě zřízení zvláštního vyjednávacího výboru a případného zřízení ERZ?

PŘÍKLAD IDENTIFIKAČNÍHO LISTU, KTERÝ SE POUŽÍJE PRO POSOUZENÍ PROVEDITELNOSTI A PŘÍLEŽITOSTI PRO ZŘÍZENÍ ERZ

Cílem tohoto listu je porovnat výhody a nevýhody zřízení ERZ

Název společnosti a odvětví činnosti	+	-
Počet zaměstnanců v EU a EHP		
Země sídla a případné rozhodné právo		
Zastoupené odbory a partnerství s ETF		
Firemní kultura podpory sociálního dialogu		
Zviditelnění společnosti v odvětví a možný multiplikační efekt		
Minulé nebo potenciální restrukturalizace		
Další:		

K ČEMU SLOUŽÍ ERZ?

ERZ JE NADNÁRODNÍ ORGÁN, KTERÝ BY MĚL BÝT VYUŽÍVÁN:

- Pro informování a projednávání s pracovníky ze strany vedení. ERZ jsou velmi užitečné pro získávání strategických informací a oponování rozhodnutím vedení.
- Pro sociální dialog s cílem předvídat změny, jako je restrukturalizace.
- Jako odborová platforma pro účely koordinace, protože ERZ jsou jedním z důležitých prvků konstelace pák, které zástupcům zaměstnanců a odborům umožňují vznášet své požadavky a být společně silnější napříč hranicemi.

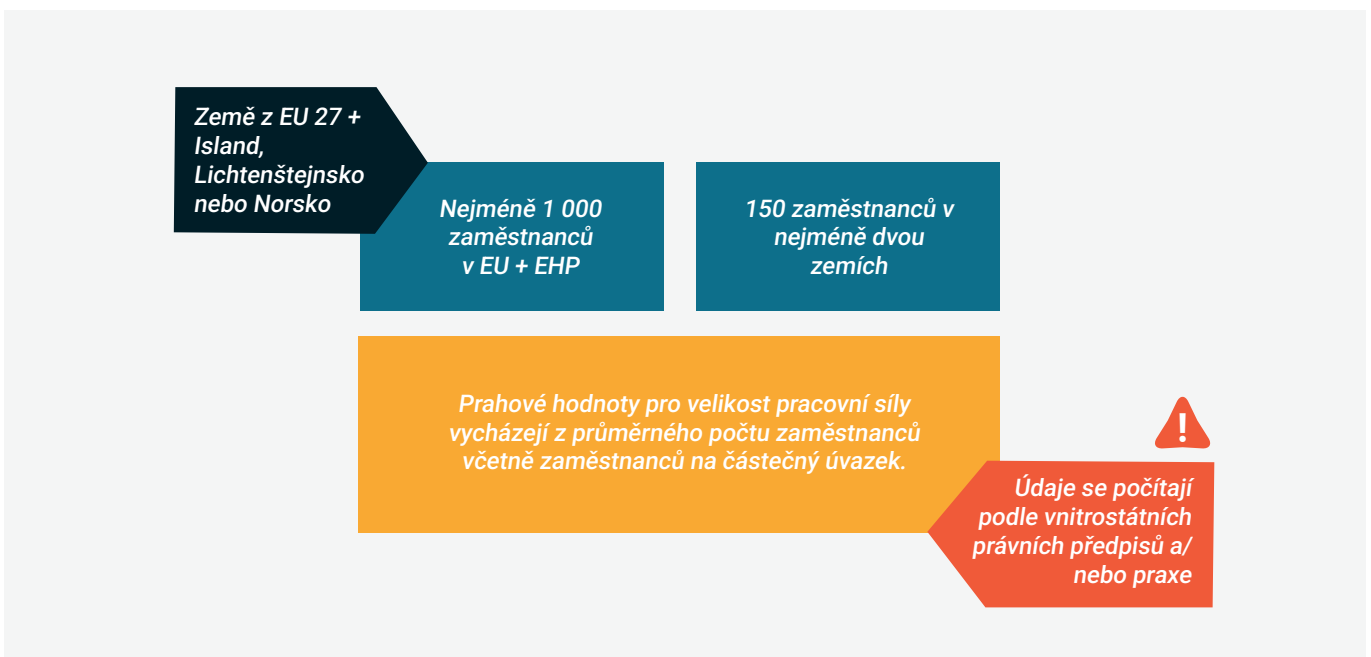
ERZ není vyjednávací tým (s výjimkou dohody o ERZ!)

ERZ BEZ ÚČASTI ODBORŮ JE:

- A) slabá
- B) potenciální nástroj ve službách vedení jako opozice vůči odborům

OSVĚDČENÝ POSTUP: PŘED ZALOŽENÍM ERZ PROVEĎTE MAPOVÁNÍ SPOLEČNOSTI. ETF VÁM POMŮŽE ZJISTIT HLAVNÍ MÍSTA, PROVOZY A KONTAKTY NA ODBORY.

PRÁVNÍ POŽADAVKY NA ZŘÍZENÍ ERZ

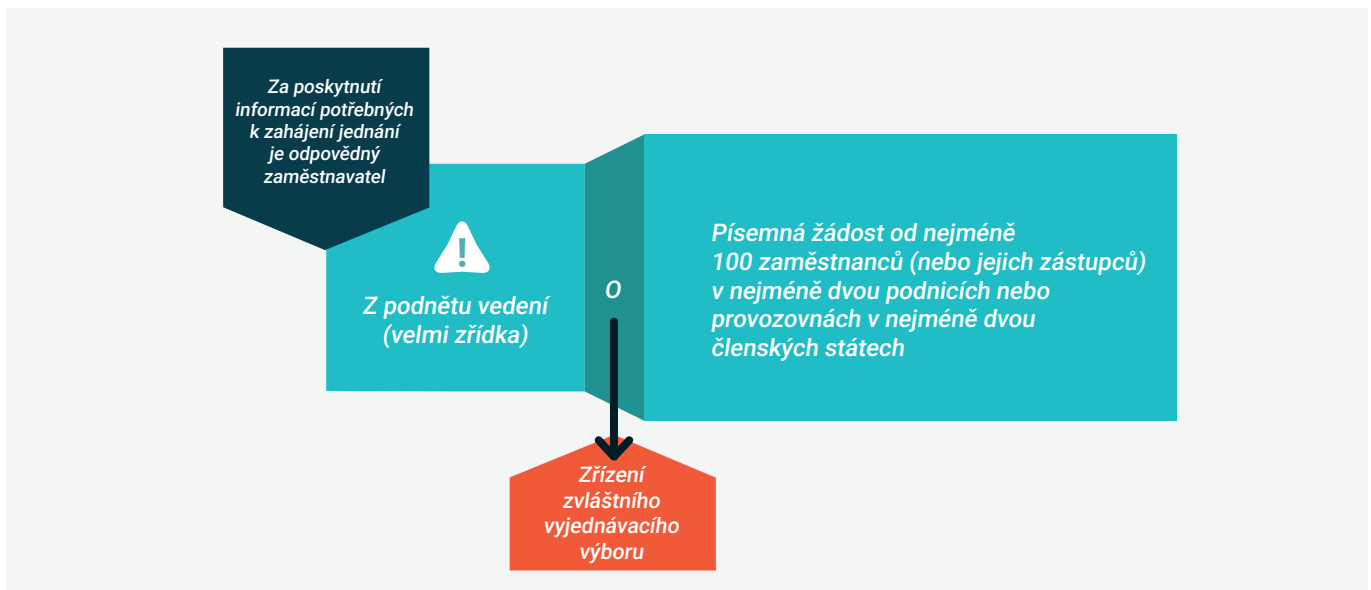


ZŘÍZENÍ ERZ VE 4 KROCÍCH

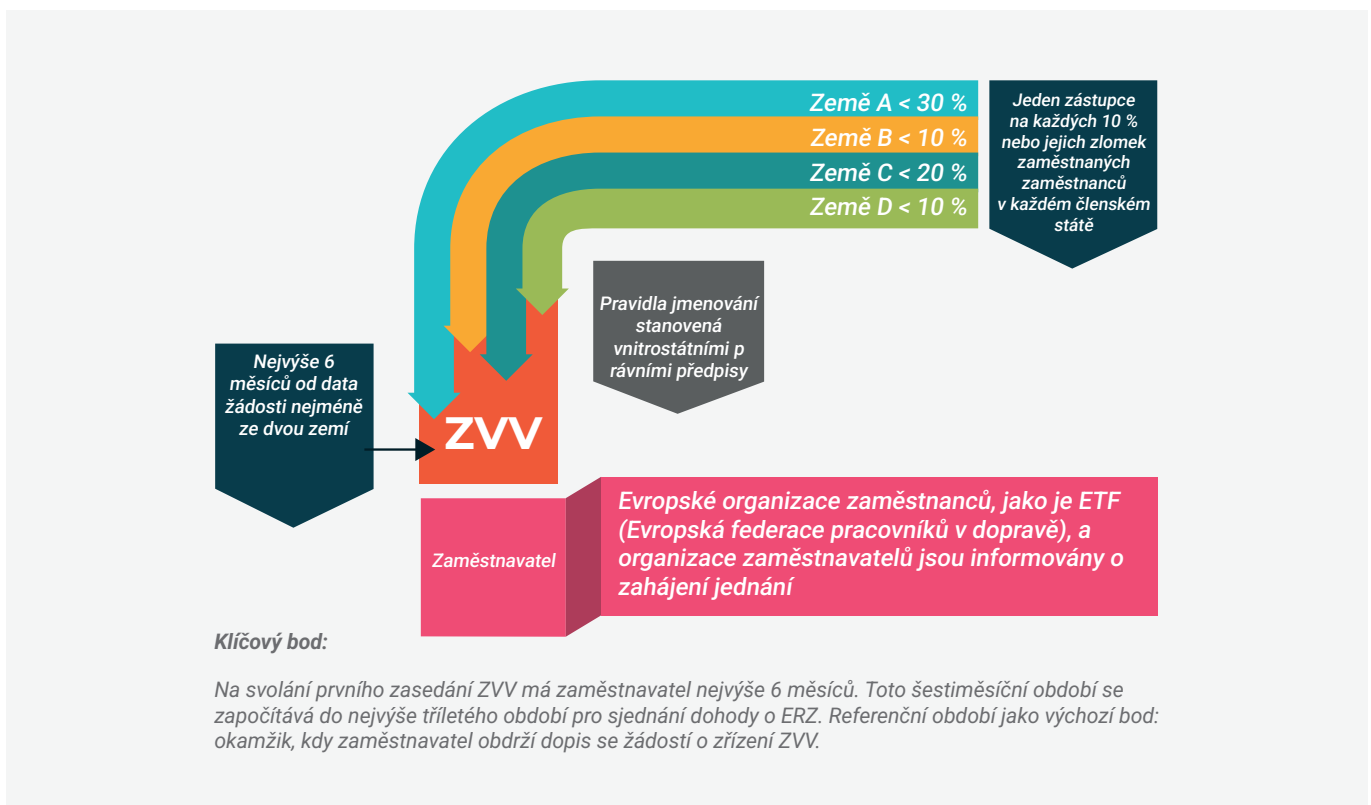
Jednání může trvat maximálně tři roky. Každá země, ve které společnost působí, by měla být zastoupena v souladu s právními předpisy. Je třeba postupovat ve čtyřech krocích.

KROK 1: PÍSEMNÁ ŽÁDOST

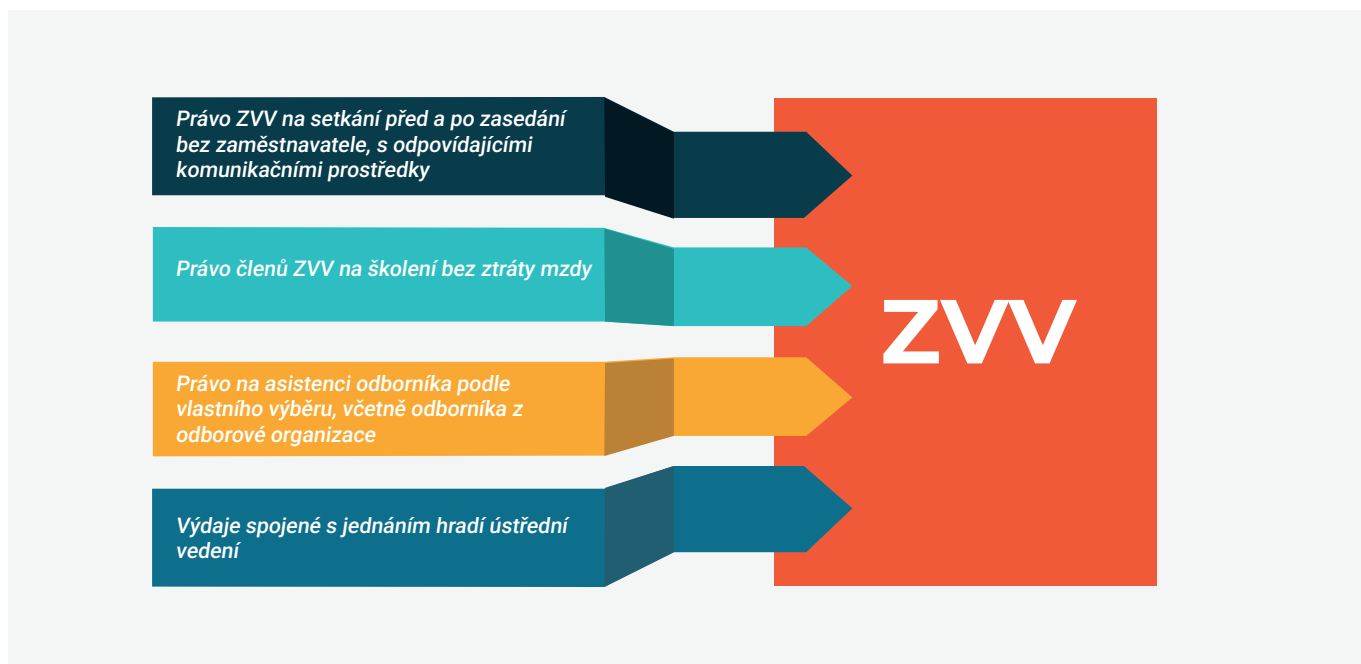
Je velmi neobvyklé, že iniciativa vychází od vedení. Iniciativu musí většinou převzít zástupci zaměstnanců!



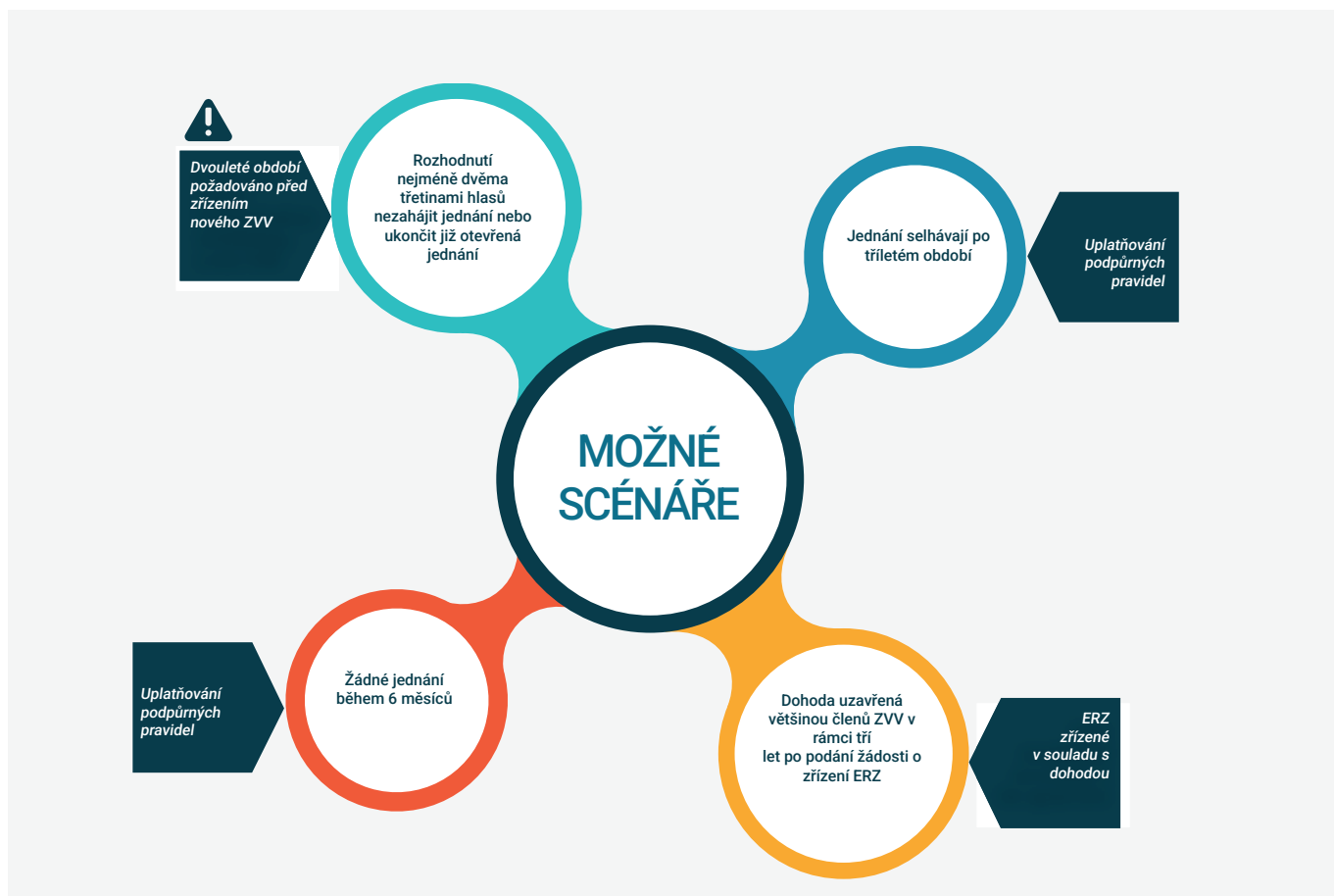
KROK 2: ZŘÍZENÍ ZVLÁŠTNÍHO VYJEDNÁVACÍHO VÝBORU (ZVV)



KROK 3: JIŽ MÁTE PRÁVA, KTERÁ SI MŮŽETE NÁROKOVAT!



KROK 4: VÝSLEDKY JEDNÁNÍ



CO BY MĚLA OBSAHOVAT DOHODA O ERZ?

Prvky, které by měla obsahovat dohoda o ERZ, jsou ve skutečnosti stanoveny směrnicí o ERZ.

Dohoda stanoví:

- a. podniky nebo provozovny podniku působícího na úrovni Společenství, na které se dohoda vztahuje;
PRAKTICKÝ TIP: Je důležité zajistit, aby se dohoda vztahovala na všechny části dané nadnárodní společnosti. Vedení je povinno vám tyto informace poskytnout.
- b. složení evropské rady zaměstnanců, počet členů, rozdělení křesel, pokud možno s přihlédnutím k potřebě vyváženého zastoupení zaměstnanců s ohledem na jejich činnost, kategorii a pohlaví, a funkční období;
PRAKTICKÝ TIP: Je důležité zajistit, aby se dohoda vztahovala na všechny země a aby byla zajištěna genderová vyváženost! Přiměřenost lze odvodit z čísel uvedených ve směrnici o ERZ a funkční období by mělo respektovat místní právní předpisy!
- c. funkce a postup informování evropské rady zaměstnanců a projednávání s ní a opatření pro propojení informování evropské rady zaměstnanců a vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance a projednávání s nimi v souladu se zásadami stanovenými v čl. 1 odst. 3;
PRAKTICKÝ TIP: Definice informování a projednávání by měly být co nejširší, aby bylo zajištěno, že se procesy v oblasti informování zaměstnanců a projednávání s nimi budou týkat co největšího počtu osob.
- d. místo, četnost a trvání zasedání evropské rady zaměstnanců;
PRAKTICKÝ TIP: Je důležité zajistit, aby podrobnosti byly dohodnuty s vedením a nebyly vnučovány.
- e. v případě potřeby složení, postup jmenování, funkce a procesní pravidla užšího výboru zřízeného v rámci evropské rady zaměstnanců;
PRAKTICKÝ TIP: Vypracování jednacího řádu pomůže členům ERZ poznat, jak ERZ funguje v praxi, tj. jak se volí zástupci do užšího výboru.
- f. finanční a materiální zdroje, které mají být přiděleny evropské radě zaměstnanců;
PRAKTICKÝ TIP: Je důležité zajistit, aby nebyla ohrožena práva členů ERZ na odborníky, školení atd.
- g. datum vstupu dohody v platnost a dobu jejího trvání, ujednání o změně nebo ukončení dohody a případy, kdy se dohoda znovu sjednává, a postup pro její nové sjednání, včetně případných změn struktury podniku působícího na úrovni Společenství nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství.
PRAKTICKÝ TIP: Zajistěte, aby každá změna ve struktuře společnosti mohla vést k revizi složení a aby zde byly zahrnuty budoucí reformy směrnice.

Směrnice o ERZ byla poprvé přijata v roce 1994 a upravena v roce 2019. Přestože některá ustanovení byla v roce 2019 zlepšena, přetrvávají některé významné nedostatky, které někdy v praxi brání smysluplnému zapojení zaměstnanců na nadnárodní úrovni. Proto Evropská komise v lednu 2024 navrhla změnu směrnice, čímž reagovala na dlouhodobé volání evropských odborů.

Pro ETF jsou nejdůležitějšími body revize:

- posílení podpůrných pravidel (např. druhé výroční zasedání, zrušení omezení na jednoho odborníka a výslovný odkaz na odborníka z odborů),
- uznání úlohy „zástupců příslušných uznaných odborových organizací na úrovni společenství“,
- zlepšení a vyjasnění pravidel pro jednání se ZVV,
- zlepšení/vyjasnění pojmu „nadnárodní povaha věcí“,
- zabránění zneužití doložek o důvěrnosti,
- doplnění vymáhání a odrazujících sankcí,
- zajištění přístupu ke spravedlnosti prostřednictvím upřesnění právního postavení ERZ a ZV

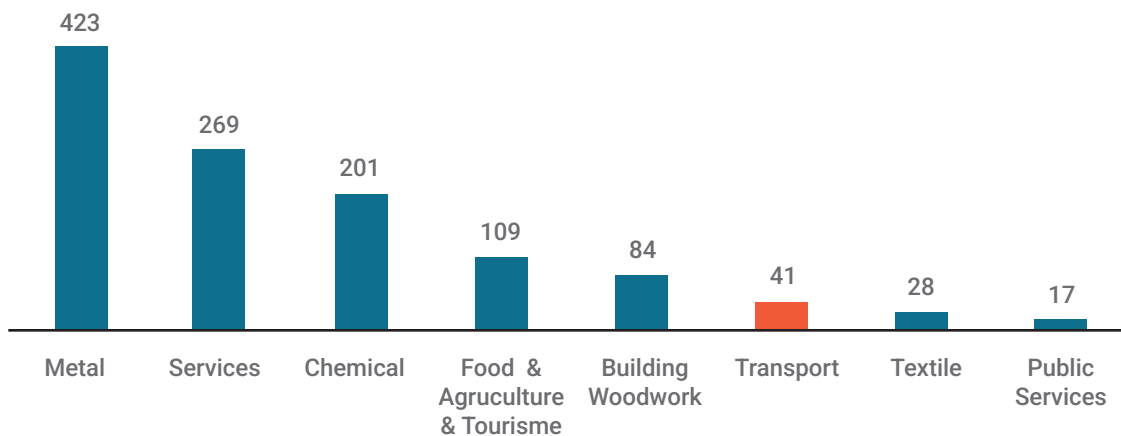
V době psaní tohoto textu (říjen 2024) ještě nebyla zahájena jednání tripartity a není stanoven žádný časový rámec pro přijetí revidované směrnice. V nejlepším případě (ukončení jednání tripartity v roce 2025 a dvouletý proces provádění) by nová směrnice o ERZ mohla vstoupit v platnost nejdříve v roce 2027. Proto zatím neexistuje žádná právní povinnost řídit se novou směrnicí. Přesto se jí můžete nechat inspirovat k vytvoření ambicióznější dohody.

MAPOVÁNÍ ERZ V DOPRAVĚ: PŘÍKLAD NÁMOŘNÍHO SEKTORU

RELATIVNĚ MÁLO AKTIVNÍCH ERZ V ODVĚTVÍ DOPRAVY

Počet aktivních ERZ v roce 2022

(Zdroj: Databáze ERZ, <https://www.ewcdb.eu>)



- Pouze 41 dohod o ERZ v odvětví dopravy z 1 137 aktivních dohod v Evropě.
- Mnoho dalších společností splňuje zákonné limity: v dopravě by mohlo vzniknout až 80 nových ERZ.
- Z těchto 41 je pouze 5 v námořním sektoru
- Z těchto 5 společností pouze 2 působí v oblasti přístavní manipulace

Vyjednáváte nebo znovu vyjednáváte dohodu o ERZ. Kde se nacházíte? Porovnejte svůj návrh s jinými dohodami o ERZ podobných společností a v každém případě se ujistěte, že její ustanovení jdou nad rámec minimálních zákonných požadavků (tzv. „podpůrných pravidel“).

SLOŽENÍ ERZ

Podniky a dohody o ERZ	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	OSVĚDČENÉ POSTUPY
Počet zaměstnanců	2 915, když byla podepsána dohoda	5 600	30 000 (odhad)	Zaměstnavatelé každoročně sdělují aktualizované údaje.
Počet zástupců	13	15	?	Alespoň jeden na zemi.
Zástupci podle země	Rakousko, Belgie, Nizozemsko, Francie, Finsko, Polsko, Španělsko, Itálie, Švédsko, Dánsko, Spojené království: 1 Německo: 2	Dánsko, Irsko, Norsko, Německo, Polsko: 1 Nizozemsko: 2 Spojené království: 3 Švédsko: 5	Jeden za každý členský stát, kde má DP World zaměstnance, a jeden za každých 1 000 zaměstnanců v daném státě.	Vyhnete se nadměrnému zastoupení jedné země tím, že v případě potřeby přidáte čísla křesel.
Doba platnosti mandátů	4 roky	3 roky	4 roky	Obvykle v praxi 4 roky, aby se zabránilo fluktuaci.

SCHŮZE

Položky	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	OSVĚDČENÉ POSTUPY
Počet schůzí	Jedna výroční konference Němčina.	2 za rok. Za výjimečných okolností se může konat mimořádná schůze.	2 za rok. Lze uspořádat mimořádné schůze v případě, že se vyskytne závažný naléhavý nadnárodní problém.	Jedna schůze nestačí k tomu, aby z ERZ vyplynuly výsledky.
Jazyky	Tlumočení v němčině a 3 jazycích (předsednický výbor rozhodne, které to budou)	Angličtina.	Angličtina.	Tlumočení a překlady jsou velmi důležité. Členové ERZ, kteří tyto služby potřebují, by je měli mít k dispozici.
Předběžné schůze?	Ano, den před výroční konferencí	Ano, den před schůzí fóra.	„Společnost zajistí odpovídající překladatelské/ tlumočnické služby“.	Předběžné schůze usnadňují koordinaci. Následné schůze jsou zásadní pro zajištění vyhodnocení a následných opatření mezi schůzemi.
Organizace schůze		Schůze povede vedení.	Ano, den před schůzí fóra. Může se také konat schůze po zasedání rady.	To, kdo předsedá schůzím, závisí na vnitrostátních právních předpisech a zvyklostech. Možností je také spolupředsednictví. Obsah programu by měl být odsouhlasen zástupci zaměstnanců.

VNITŘNÍ ORGANIZACE ERZ

Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	OSVĚDČENÉ POSTUPY
Předseda, místopředseda a tři další členové jsou zvoleni na dobu funkčního období. Tito lidé tvoří předsednický výbor. Předsednický výbor je pověřen asistencí předsedovi	Na své první přípravné schůzi zvolí zástupci ERZ užší výbor. Užší výbor se skládá ze tří zástupců ERZ, z nichž jeden je zvolen jako mluvčí pověřený stykem s vedením	Může být zvolen řídicí výbor složený až ze čtyř zástupců. Správce rady bude zodpovědný za provozní a administrativní aspekty rady.	Demokratické a transparentní procesy posílí schopnost ERZ ovlivňovat plány vedení. Užší výbor a mluvčí jsou operativní orgány, které mají na starosti provoz. Rozhodovacím orgánem je ERZ jako celek.
	Řídicí výbor by se měl scházet dvakrát ročně (kromě dvou plenárních zasedání ERZ)	Řídicí výbor by se měl scházet dvakrát ročně (kromě dvou plenárních zasedání ERZ)	Užší výbory by se měly scházet podle potřeby a měly by zajistit, aby probíhalo informování a projednávání a koordinace.

ODBORNÍCI

Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	OSVĚDČENÉ POSTUPY
<p>ERZ mohou být nápomocni externí odborníci podle jejího výběru.</p> <p>Na žádost předsednického výboru se mohou zasedání ERZ a jejich orgánů účastnit odborníci.</p> <p>„Přiměřené náklady“ nese společnost</p>	<p>Pokud se na tom strany předem dohodnou, zástupcům ERZ může být nápomocen jeden externí odborník na náklady společnosti Stena.</p>	<p>ERZ řídicího výboru mohou být nápomocni odborníci podle jejího výběru.</p> <p>V případě potřeby odborníka je společnost povinna uhradit náklady na znalecký posudek nejvýše jednoho odborníka na jedno zasedání fóra. Výdaje musí být předloženy předem a schváleny tajemníkem.</p>	<p>ERZ řídicího výboru mohou být nápomocni odborníci podle jejího výběru.</p> <p>V případě potřeby odborníka je společnost povinna uhradit náklady na znalecký posudek nejvýše jednoho odborníka na jedno zasedání fóra. Výdaje musí být předloženy předem a schváleny tajemníkem.</p>

OSVĚDČENÝ POSTUP V OBLASTI EXTERNÍCH ODBORNÝCH ZNALOSTÍ

ROZDÍL MEZI ODBOROVÝMI ODBORNÍKY A TECHNICKÝMI ODBORNÍKY

- › ODBOROVÍ ODBORNÍCI mají obvykle mandát podporovat ERZ, pokud jde o odborovou politiku a koordinaci. Nejsou to zaměstnanci společnosti.
- › TECHNICKÉ ODBORNÍKY si zástupci zaměstnanců zvou na pomoc při analýze informací od vedení. Odborníci jsou nezávislí a pomáhají odhalovat dezinformace a mezery v ekonomických, strategických, právních a mnoha dalších otázkách. ERZ by měla vybrat odborníky podle vlastního výběru.

Poznámka: ZVV mají právo, aby je při vyjednávání podporoval odborník podle jejich výběru. Členové ERZ mají přístup k odborníkům, pokud je to stanoveno v dohodě o ERZ nebo pokud se na ně vztahují podpůrné dohody.

PRAKTICKÉ TIPY:

1. Máte právo na odbornou podporu: ujistěte se, že toto právo využíváte.
2. „Nezbytné prostředky“ zahrnují zajištění odborníků. Ujistěte se, že toto zajištění není ve vaší dohodě o ERZ ohroženo.
3. Zajistěte, aby byl k dispozici odborový koordinátor. Tím se posílí vaše ERZ.

ŠKOLENÍ / NÁKLADY A ROZPOČET

Položky	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	OSVĚDČENÉ POSTUPY
Školení	6 dní školení za funkční období.	Školení poskytované v „angličtině nebo jiném dohodnutém jazyce“. Žádné uvedené podrobnosti.	Ano, ale žádné uvedené podrobností v dohodě. Požadavky na školení musí být schváleny předem správcem rady.	Členové ERZ budou odpovídajícím způsobem vyškoleni jako skupina bez ztráty mzdy. Vedení a zástupci zaměstnanců by se měli dohodnout na čtyřletém školicím programu.
Náklady a rozpočet	Veškeré náklady spojené s ERZ nese společnost Hapag Lloyd.	Provozní náklady ERZ (školení, cestování atd.) a náklady související s využíváním odborníků jsou financovány společností Stena.	Veškeré přiměřené náklady a výdaje související s ERZ hradí společnost	Pro větší autonomii užší výbor ERZ může řídit roční rozpočet (vyjednaný v dohodě o ERZ) pro školení, odborníky a návštěvy na pracovišti.
Další zajištění	K dispozici kancelářské prostory. Sekretářská podpora k dispozici po dobu prvního roku existence ERZ (8 hodin týdně)			Pro usnadnění činnosti ERZ mohou být vyjednány další provozní zdroje.

PROPOJENÍ PRO ZAJIŠTĚNÍ ÚSPĚCHU: PROPOJENÍ MÍSTNÍCH, VNITROSTÁTNÍCH A EVROPSKÝCH PRÁV PRACOVNÍKŮ NA ÚČAST

Vliv členů ERZ na rozhodování vedení je spojen se schopností zástupců zaměstnanců vzájemně komunikovat a koordinovat jejich činnost. Členové ERZ by měli být aktivní a vyměňovat si informace mezi zeměmi. Měli by být také dobře propojeni s orgány zástupců zaměstnanců z příslušných zemí. Tímto způsobem budou moci oponovat v případě informačních mezer nebo dezinformací od vedení.

DVA PRINCIPY

SUBSIDIARITA

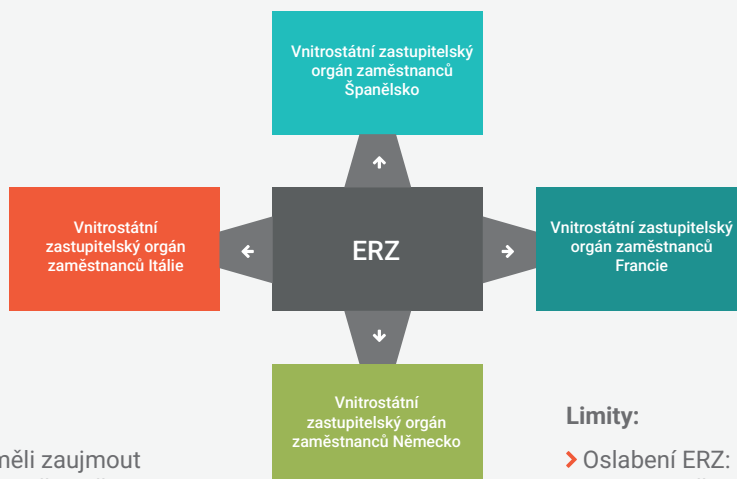
- › Tato terminologie znamená, že ERZ nemůže nahradit vnitrostátní orgány zastupující zaměstnance a že
- › Vnitrostátní orgány jsou ty, které se mohou zabývat vnitrostátními otázkami.
- › ERZ se zabývá nadnárodními otázkami, ale jedná v zájmu zaměstnanců jako celku.

SOUBĚŽNOST

- › Informování a projednávání s ERZ probíhají současně s vnitrostátními orgány.
- › V praxi není souběžnost vždy možná: vnitrostátní legislativy se liší.
- › Mohou se orgány ERZ a RZ v některých případech překrývat? Pokud ano, jak tomu můžeme zabránit a zlepšit soudržnost?

PROPOJENÍ V DIAGRAMECH

PŘÍSTUP SHORA DOLŮ



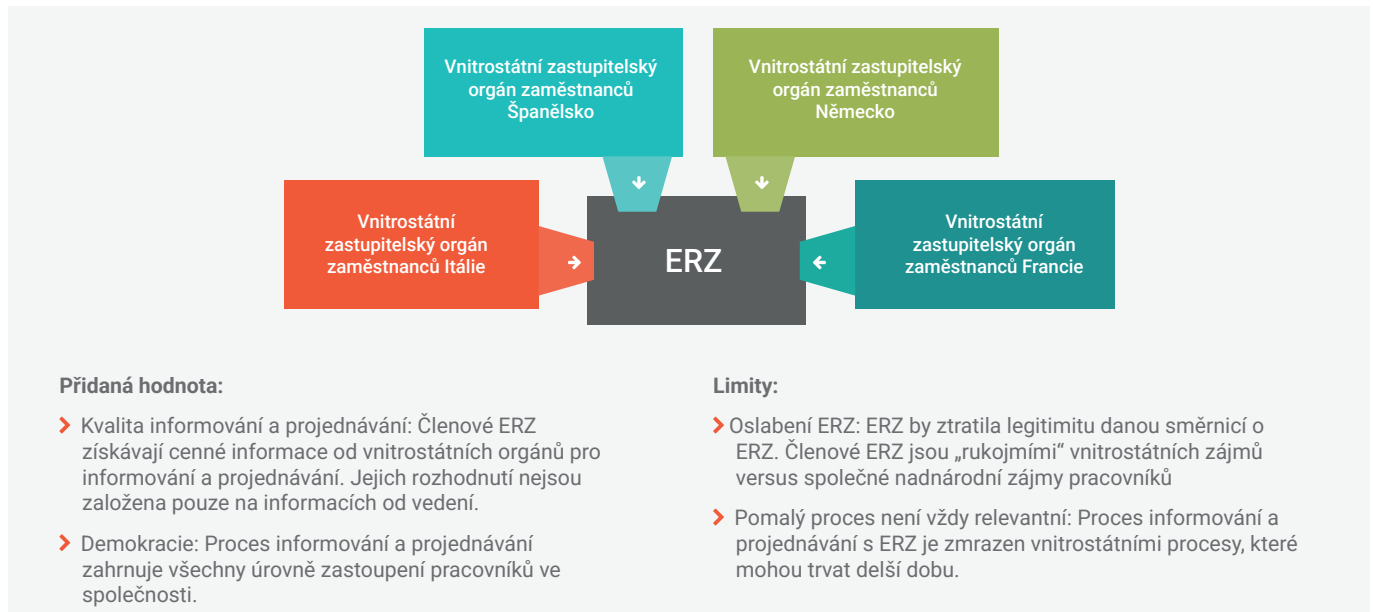
Přidaná hodnota:

- › Členové ERZ by měli zaujmout stanovisko ve prospěch všech pracovníků v podniku bez ohledu na zemi jejich původu.
- › Vedení uznává ERZ jako partnera pro sociální dialog. Je možné dosáhnout výsledků, které jsou výhodné pro všechny strany.

Limity:

- › Oslabení ERZ: ERZ by ztratila legitimitu danou směrnicí o ERZ. Členové ERZ jsou „rukojmími“ vnitrostátních zájmů versus společné nadnárodní zájmy pracovníků
- › Pomalý proces není vždy relevantní: Proces informování a projednávání s ERZ je zmrazen vnitrostátními procesy, které mohou trvat delší dobu

PŘÍSTUP ZDOLA NAHORU



DOBŘÁ EVROPSKÁ KOORDINACE VERSUS KONKURENCE MEZI VNITROSTÁTNÍMI ZÁJMY

Součástí odborových strategií může být koordinace mezi nadnárodními a vnitrostátními úrovněmi informování a projednávání: absence koordinace znamená, že pracovníci nemají žádný hlas. Dobrá spolupráce znamená ovlivňování projektů a rozhodnutí vedení.

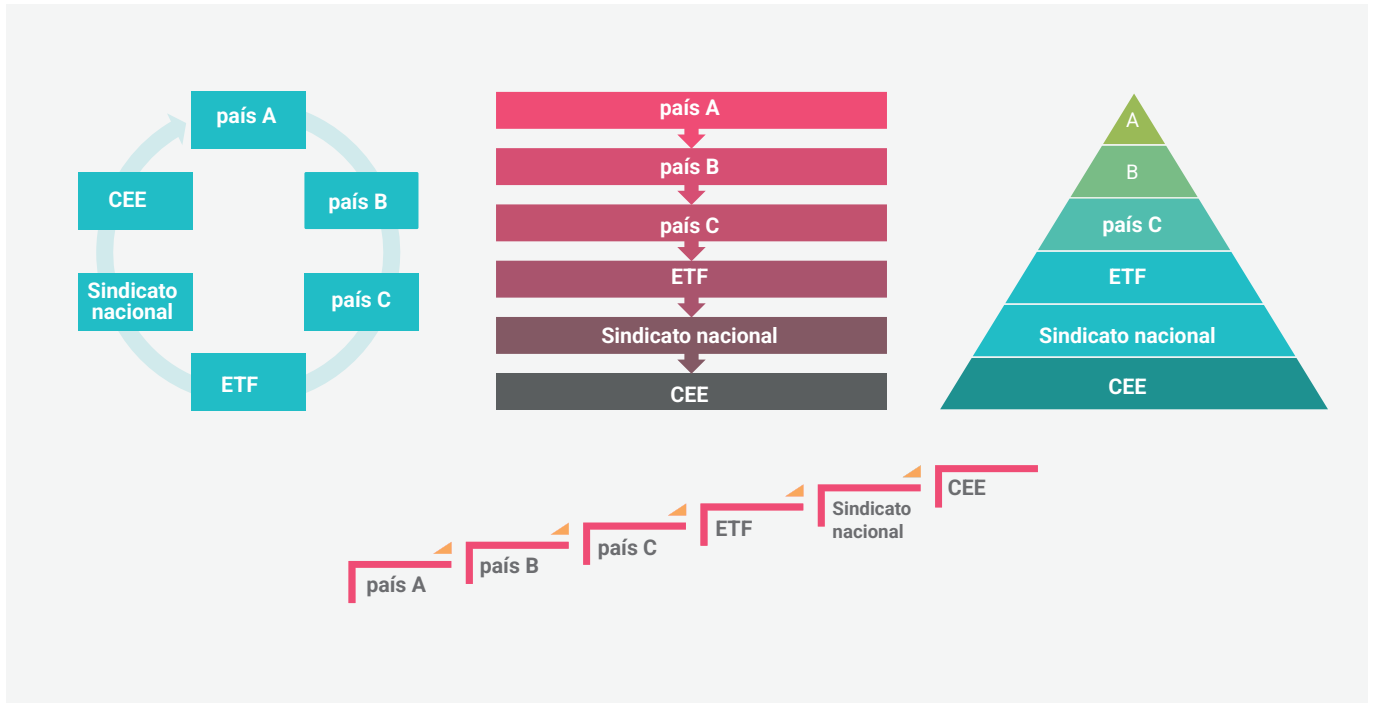
Dobrá koordinace znamená dobrou znalost vnitrostátních pravidel pro informování a projednávání k získání času a vlivu.

- › Projednejte s vedením příslušný postup pro informování a projednávání.
Příklad: fúze ≠ odstěpení ≠ hromadné propouštění
- › Mějte kontrolu nad časováním procesu: ujistěte se, že víte, jakou kartu hrát jako první
- › Používejte všechny nástroje, které máte k dispozici, abyste se ujistili, že máte správné informace: WhatsApp, skupiny Google, technický odborník, odborník z odborů, mimořádné schůze, prohlášení, veřejné prohlášení, stanovisko, ...
- › Přijměte jasná interní pravidla fungování spolu s demokratickým procesem (hlasování, mluvčí, řídicí skupina)
- › Vnitrostátní odbory by měly podporovat své členy ERZ. Měly by se ujistit, že jsou zapojeni ti správní lidé.
- › Přístup ke školení je velmi důležitý pro nové členy. Dbejte na to, abyste neměli neviditelné členy.
- › Závěrem: Obráťte se na soud, když je to nutné A KDYŽ JSTE SI JISTI, ŽE VYHRAJETE (vyhněte se negativní judikatuře pro ostatní ERZ!)

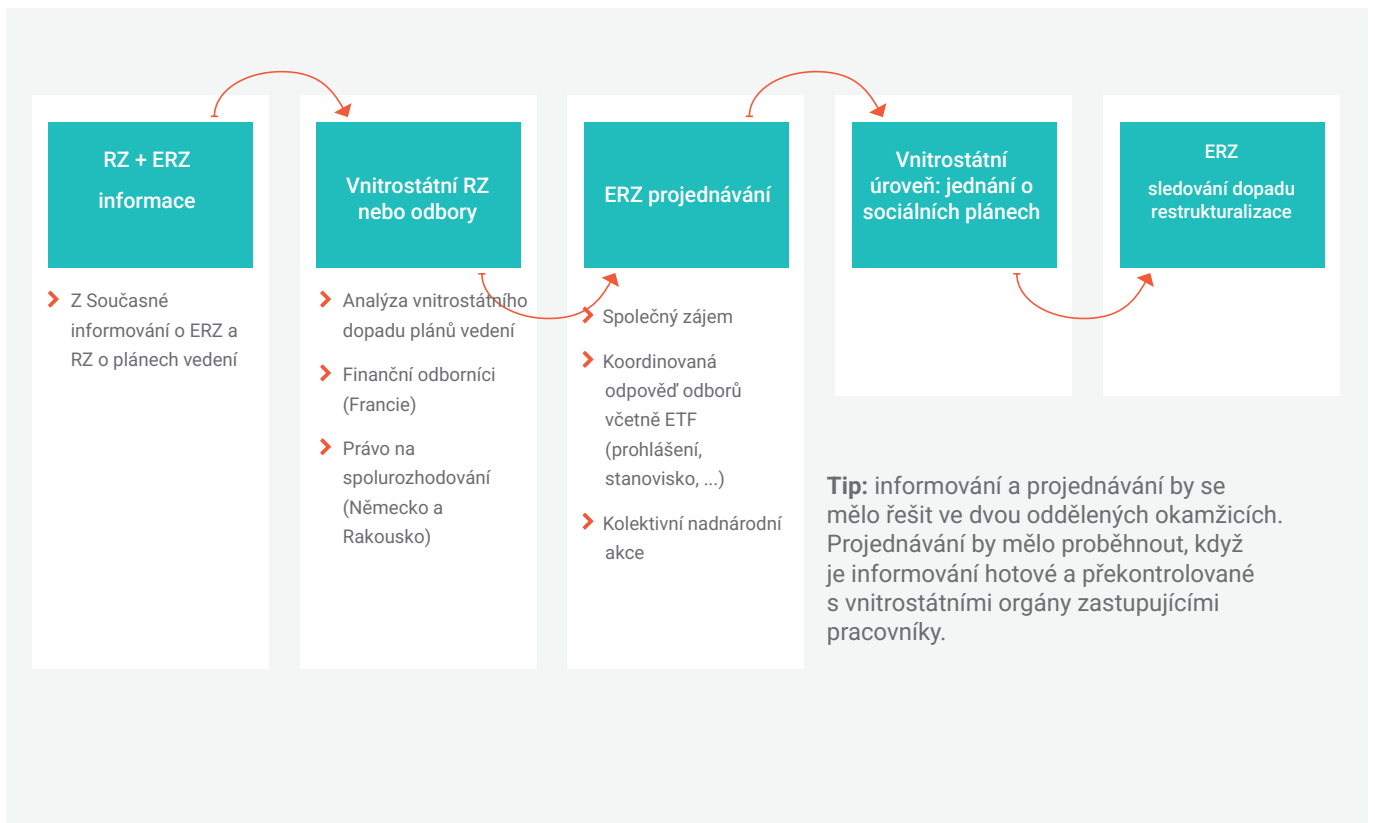
PRAKTICKÉ TIPY:

1. Propojení s vnitrostátními zástupci zaměstnanců je požadavek uvedený ve směrnici. Ujistěte se, že je to zahrnuto v dohodě o ERZ.
2. Aktivně komunikujte s místními odbory a zástupci zaměstnanců. Pokud máte pochybnosti, obraťte se na ně! Váš odborový koordinátor vám pomůže a poradí.
3. Vyhledávejte možnosti školení a vytváření sítí, abyste zajistili, že postupy propojování vašich

JAK BY VYPADALA DOKONALÁ KOORDINACE ZÁSTUPCŮ ZAMĚŠTNANCŮ VE VAŠÍ SPOLEČNOSTI?



PŘÍKLAD PROPOJENÍ PRO INFORMOVÁNÍ, PROJEDNÁVÁNÍ A SLEDOVÁNÍ ROZHODNUTÍ

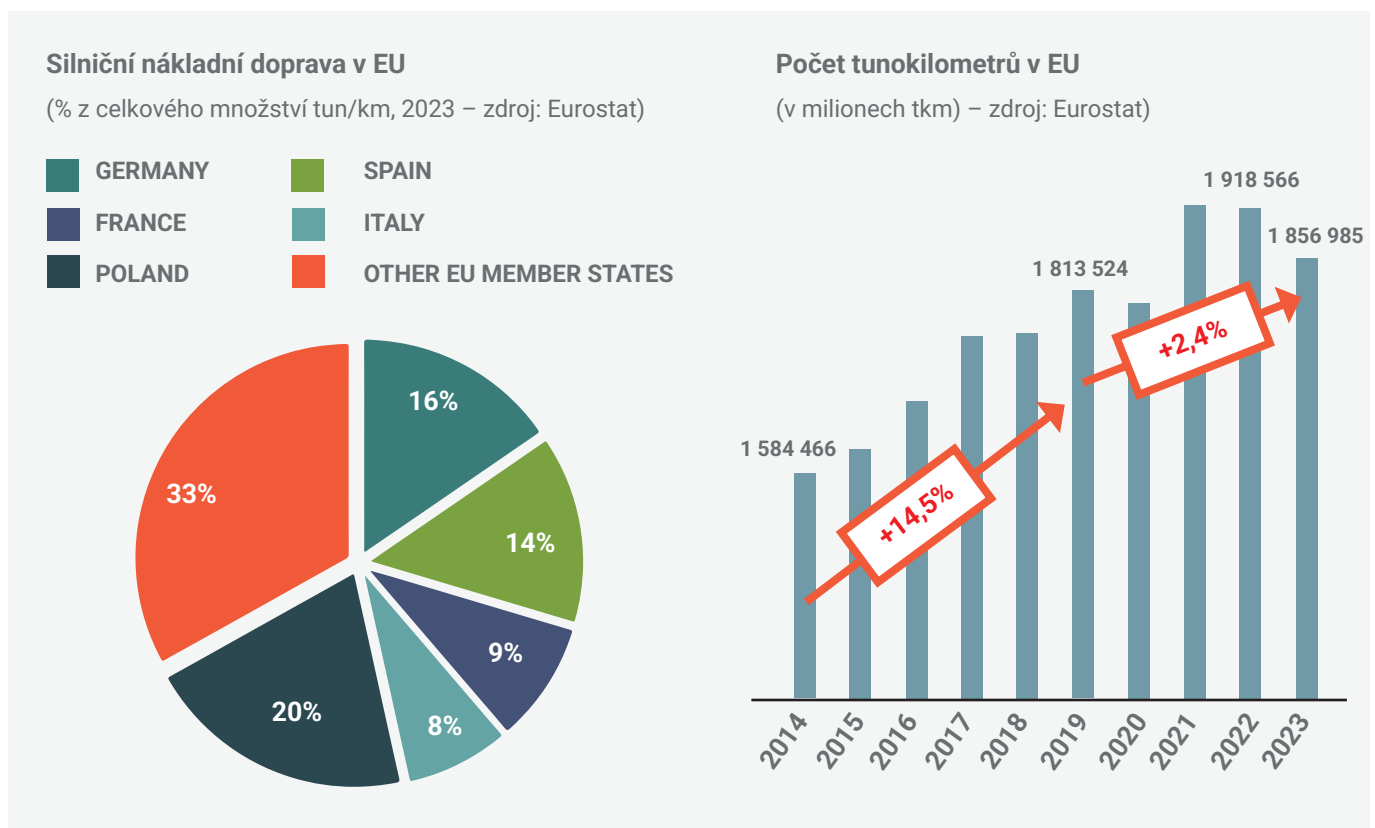


ZOHLEDNĚNÍ ODVĚTVOVÝCH DOPADŮ NA SPOLEČNOST

PŘÍKLAD ZE SILNIČNÍ DOPRAVY

Vedení společnosti věnuje velkou pozornost trendům v odvětví, ve kterém působí: tvrdá konkurence, dostupná pracovní síla, vývoj nových technologií, rozdíly v nákladech na zaměstnance mezi jednotlivými zeměmi, CO2... Všechny tyto faktory budou mít na společnost dopad. Je proto nutné, aby členové ERZ znali toto prostředí, aby mohli lépe posuzovat strategická rozhodnutí vedení, která mohou mít dopad na pracovní místa a pracovní podmínky. V následujícím příkladu ze silniční dopravy poskytují ekonomické informace zástupcům zaměstnanců vodítko pro strategické ovlivňování plánů vedení.

PŘEHLED SILNIČNÍ DOPRAVY V EU



Slovníček pojmů: Tunokilometr je měrná jednotka nákladní dopravy, která představuje přepravu jedné tuny zboží daným druhem dopravy (silniční, železniční, letecká, námořní, vnitrozemská vodní, potrubní atd.) na vzdálenost jednoho kilometru.

SILNÝ RŮST SILNIČNÍ NÁKLADNÍ DOPRAVY V EU...

Podle údajů Eurostatu se silniční doprava v letech 2014 až 2023 zvýšila o 17 % v tunokilometrech.

Odvětví roste v posledních 10 letech téměř každý rok s výjimkou roku 2020 (krize způsobená onemocněním covid) a roku 2023.

Za poklesem v roce 2023 stojí především Německo. Údaje za rok 2023 jsou však na evropské úrovni stále vyšší než údaje za rok 2019 o +2,4 %.

V roce 2023 bude v silniční dopravě v Evropě na prvním místě Polsko (20 % z celkového počtu tkm v EU), následované Německem, Španělskem, Francií a Itálií.

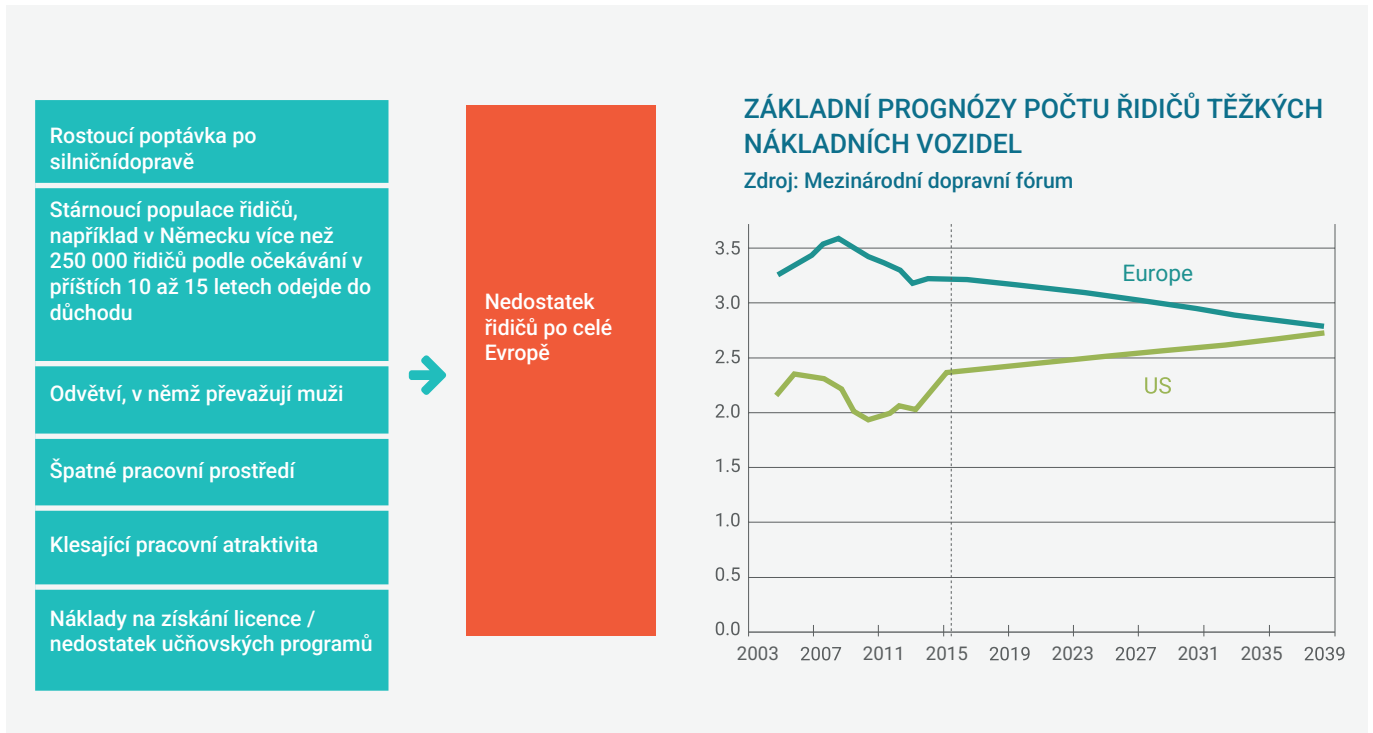
...PŘEDEVŠÍM DÍKY RŮSTU MEZINÁRODNÍ DOPRAVY VE VÝCHODOEVROPSKÝCH ZEMÍCH

- › Růst evropské silniční dopravy je tažen především východoevropskými zeměmi, zejména pokud jde o mezinárodní dopravu.
 - Například váha Polska v evropském odvětví silniční dopravy se v posledních letech zvýšila z 16 % v roce 2014 na 20 % v roce 2023.
- › Za posledních deset let se ve východoevropských zemích, jako je Polsko, Litva a Bulharsko, skutečně zaznamenaly trvalý růst na domácím trhu a velmi dynamický rozvoj mezinárodních aktivit.
 - › Západoevropské země, jako je Belgie, Itálie a Francie, mezitím zaznamenaly pomalý růst jak ve vnitrostátní, tak v mezinárodní dopravě.

SROVNÁNÍ NÁKLADŮ STÁLE VELMI PŘÍZNIVÉ PRO VÝCHODOEVROPSKÉ ZEMĚ, ČÁSTEČNĚ ZPŮSOBENÉ HOSPODÁŘSKÝM A SOCIÁLNÍM DUMPINGEM...

- › Hlavní provozní náklady v dopravě (náklady na řidiče, pohonné hmoty a náklady na financování a vlastnictví vozidel) jsou ve východní Evropě stále mnohem nižší.
- › Tyto klíčové rozdíly v nákladech mohou být také posíleny skutečností, že v některých východoevropských zemích jsou náklady na řidiče udržovány na nízké úrovni díky najímání řidičů ze zemí mimo Evropskou unii.
 - Polští dopravci často využívají služeb zahraničních řidičů, včetně Ukrajinců, Rusů, Gruzínců nebo Kazachů, aby omezili své náklady na zaměstnance.
- › Závažným problémem je rovněž vymáhání platných právních předpisů pro řidiče ze třetích zemí i EU. Pravidla, která mají chránit řidiče, se nedodržují. Jako příklad lze uvést kontrolní týden v únoru 2023, který proběhl v Nizozemsku, Rumunsku, na Maltě, v Dánsku, Belgii, Chorvatsku a Rakousku, kdy bylo ze 436 kontrolovaných vozidel zjištěno 269 porušení předpisů (více informací viz ETF, Řidiči ze třetích zemí v evropské silniční dopravě, 2023).

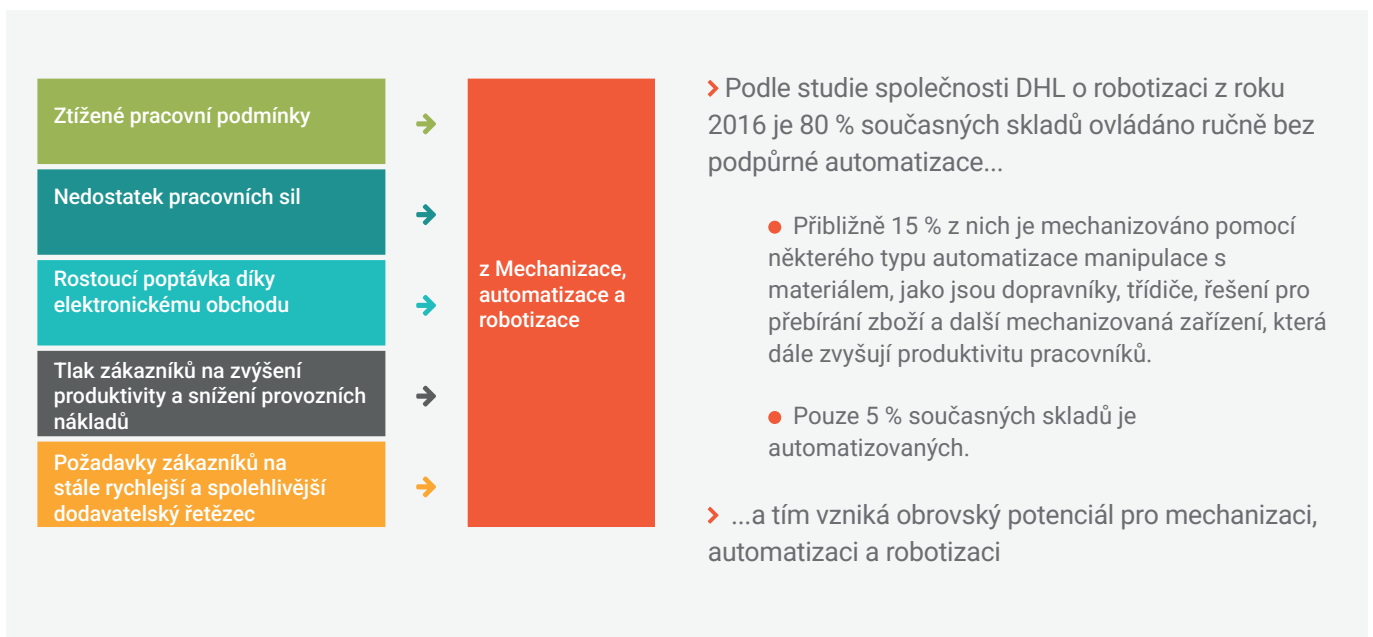
ODVĚTVÍ SE POTÝKÁ S NEDOSTATKEM ŘIDIČŮ V CELÉ EU...



› Oltre alla carenza di conducenti a livello europeo, si registra anche la mancanza crescente di manodopera più qualificata nel settore del trasporto su strada (spedizionieri, capi squadra, manager...).

- La carenza di manodopera qualificata colpisce soprattutto le grandi aziende di trasporto e gli operatori logistici che svolgono l'attività di spedizioniere.

LOGISTICA: UN ENORME POTENZIALE IN TERMINI DI MECCANIZZAZIONE, AUTOMAZIONE E ROBOTICA...



NOVĚ PŘÍCHOZÍ DO ODVĚTVY LOGISTIKY

ZAČÍNÁJÍCÍ SPOLEČNOSTI...

- › Většinu nově příchozích do odvětví logistiky tvoří začínající podniky a mnohé z nich se snaží využít nové technologie pro vstup na trh.
 - Mezi ně patří i kurýrní společnosti, které využívají technologie, jež přizpůsobují dostupnou kapacitu potřebám doručování.
- › Například společnost Dolly v USA pomáhá lidem přepravovat věci v rámci jejich města tím, že je spojuje s registrovanými řidiči. V Evropě nabízí společnost Stuart svým zákazníkům „zelenou flotilu“ nezávislých kurýrů, kteří jsou schopni v některých velkých evropských městech doručovat zboží 7 dní v týdnu za méně než hodinu.

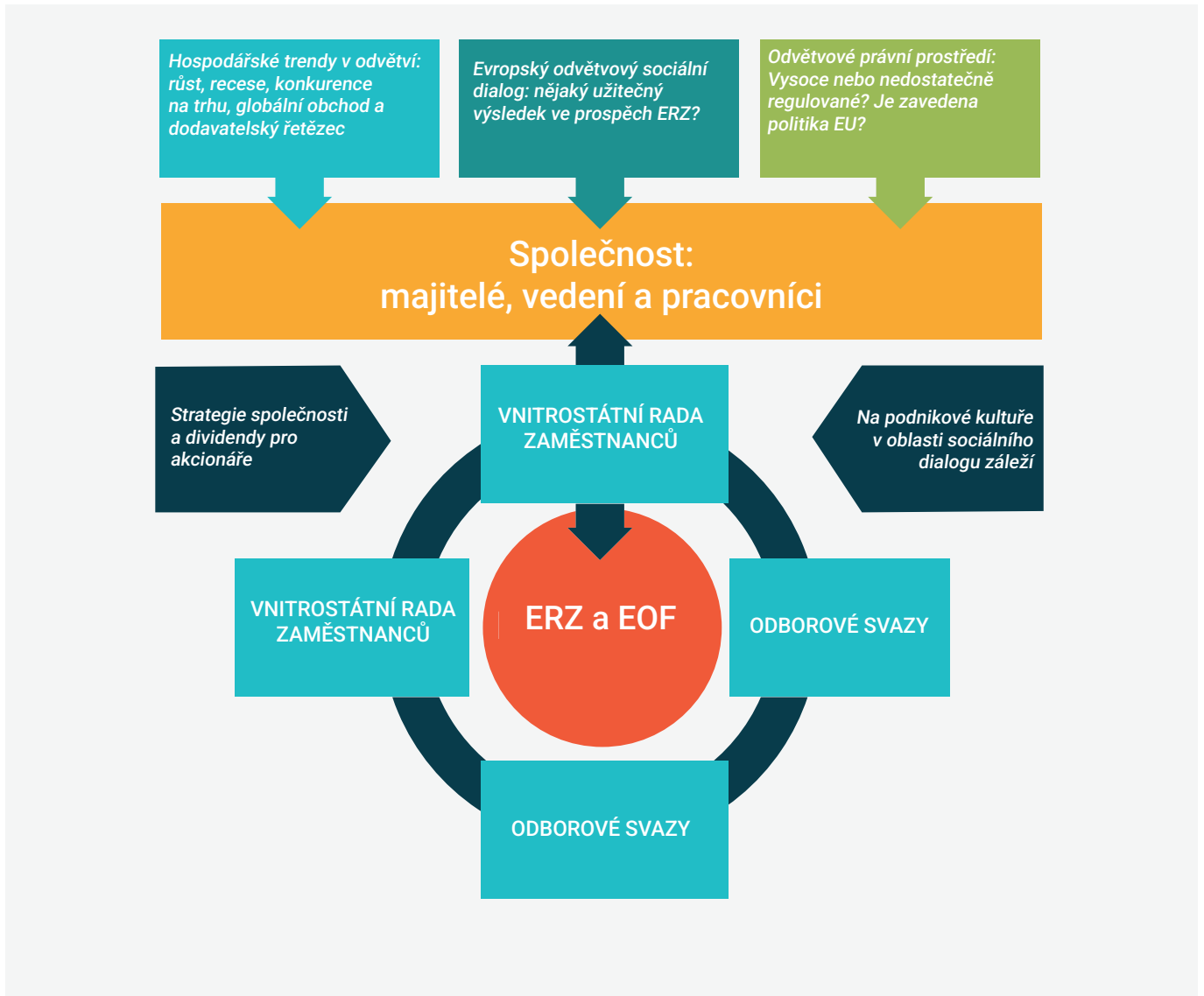
... A INTERNETOVÍ GIGANTI

- › Společnost Amazon se snaží rozšířit své vlastní zkušenosti v oblasti skladování a rozvíjet své vlastní doručovací schopnosti.
 - Společnost Amazon Robotics, dceřiná společnost Amazon.com, automatizuje operace ve střediscích expedice pomocí různých metod robotické technologie.
 - Amazon již provozuje flotilu 83 letadel (Boeing 767, B737, A330)
- › V Asii se Alibaba snaží zlepšit doručovací služby pro své prodejce založením společného podniku Cainiao Network s několika logistickými společnostmi, obchodním domem, investiční firmou a společností provozující přístavní logistiku.

PRAKTICKÉ TIPY:

1. Sledujte odvětvové trendy a zajistěte, aby se na vašich výročních schůzích probíraly příslušné otázky.
2. Zvažte možnost vyjádřit se k důležitým otázkám, požádejte o zohlednění vašeho stanoviska a vyžádejte si odpověď.
3. Obratě se na svého odborníka nebo odborového koordinátora, aby ERZ dostala odpovídající rady a podporu v odvětvových otázkách.

PROPOJENÍ PODNIKOVÉ A ODVĚTOVÉ ÚROVNĚ



ÚLOHA ERZ V HOSPODÁŘSKÝCH A FINANČNÍCH OTÁZKÁCH

Zajišťuje vedení budoucnost společnosti strategickými investicemi, nebo rozděluje vysoké odměny a dividendy? Kdo je skutečným vlastníkem společnosti? Jsou pracovní místa bezpečná s ohledem na zdraví společnosti a plány vedení? Jaké jsou aktuální interní reorganizace mezi obchodními jednotkami? Odpovědi na tyto otázky budou mít zásadní dopad na zaměstnanost a pracovní podmínky. Zástupci zaměstnanců mohou v případě potřeby absolvovat školení, aby si zajistili účast na těchto debatách. Na podporu ERZ mohou být přizváni také techničtí odborníci.

JAKÉ TÉMA BY MĚLO BÝT PŘEDMĚTEM INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁVÁNÍ S ERZ

Kromě hospodářských a finančních témat by se zástupci zaměstnanců měli rozhodnout, jaké další otázky jsou pro ně potenciálně důležité z hlediska informování a projednávání.

Příklady těchto otázek mohou zahrnovat:

- Hospodářství a finance
- Zdraví a bezpečnost
- Environmentální, sociální a správní otázky
- Informace o atypických pracovnících
- Zásady týkající se pracoviště
- Otázky rovnosti a rozmanitosti

FORMÁT A KALENDÁŘ HOSPODÁŘSKÝCH A FINANČNÍCH INFORMACÍ

PUNTI CHIAVE

- Informace o hospodářské a finanční situaci a vyhlídkách společnosti se nemohou omezit na pouhý dokument předložený vedením na plenárních zasedáních
- Zástupcům zaměstnanců musí být poskytnuty oficiální účetní doklady (čtvrtletní a výroční zprávy)
- Tyto dokumenty by měly být předány před zasedáním ERZ, aby měli odborníci čas je analyzovat a získat od vedení potřebné údaje a aby si členové ERZ mohli připravit své otázky
- Doporučuje se nepořádat plenární zasedání ERZ před zveřejněním výsledků nebo mnohem později v průběhu roku.
- V zemích, kde zástupci zaměstnanců absolvují školení (podnikové rady, odbory, ...), je vhodné přidat jeden modul o ERZ, aby bylo zřejmé propojení mezi různými úrovněmi zastoupení.

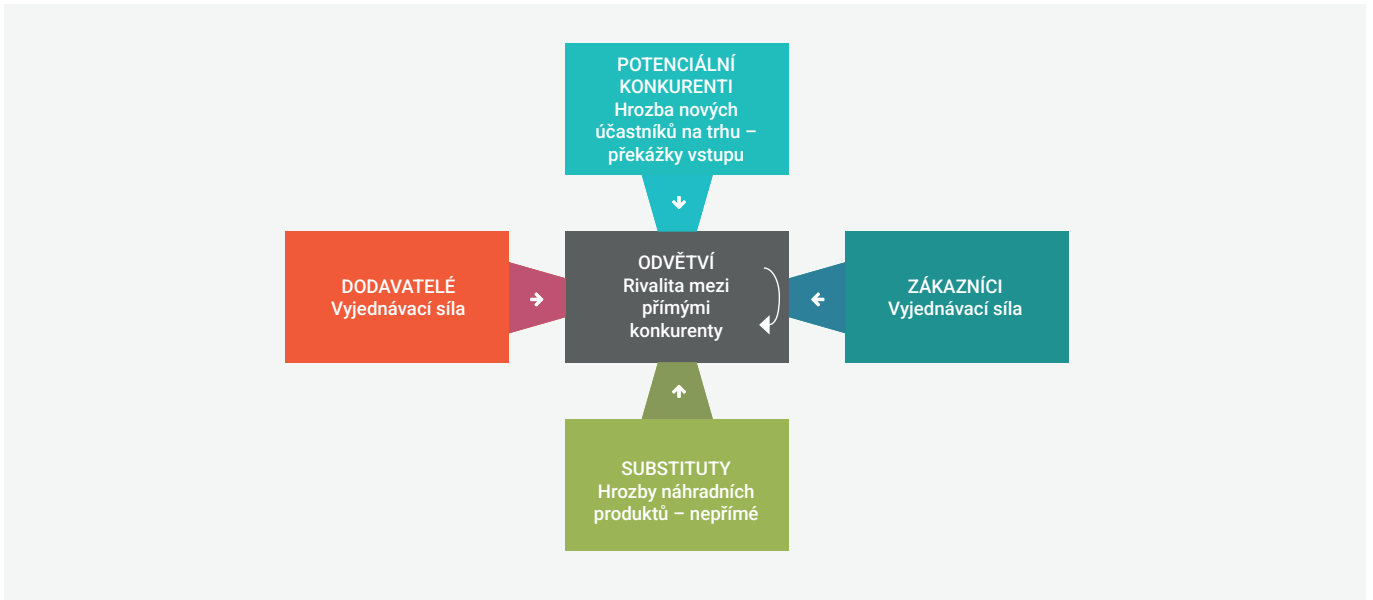
ZÁKLADY

Vedení by mělo členům ERZ poskytovat následující informace; členové ERZ by měli být vyškoleni, aby jim rozuměli a v případě potřeby jim mohli oponovat:

- Strategie a akcionáři
- Akvizice a prodeje
- Volba mezi objemem a cenou ve společnosti
- Činnost a zaměstnanost
- Finanční výsledky a ziskovost
- Rezervy a mimořádné události
- Dluh
- Investice
- Správa hotovosti

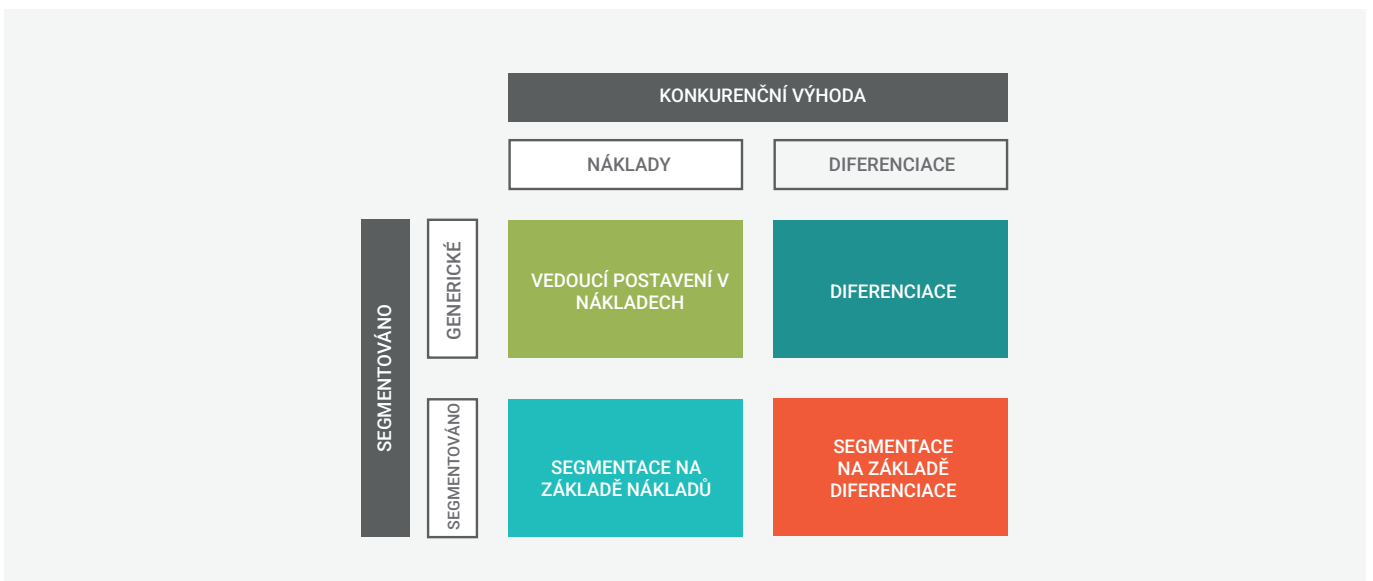
ZÁKLADNÍ POJMY: ODVĚTVÍ A SPOLEČNOST

Porterova analýza se často používá k identifikaci struktury odvětví pro určení podnikové strategie.

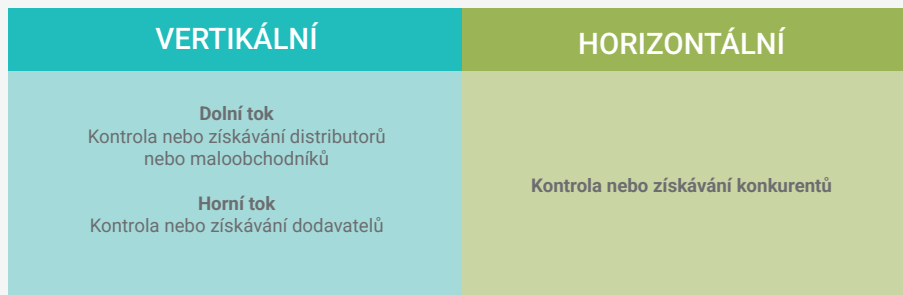


NĚKTERÉ PŘEDCHOZÍ KONCEPTY: PORTEROVY KONKURENČNÍ STRATEGIE

Porterův model lze aplikovat na jakýkoli segment ekonomiky při hledání ziskovosti a atraktivity.



STRATEGIE DIVERZIFIKACE A INTEGRACE



ZNALOST KONTEXTUALIZACE DAT

DÁVEJTE SI POZOR NA:

- › Dopady změn směnných kurzů (a následně měny, která je považována za referenční)
- › Změnu účinků na perimetru
- › Změny v metodách konsolidace účtů, hodnocení dlouhodobého majetku...
- › Dopad odpisů a rezerv
- › Dopad mimořádných událostí
- › Převodní ceny
- › Časové období považované za referenční

PRAKTICKÉ TIPY:

1. Ujistěte se, že od společnosti dostáváte správný typ informací. V případě pochybností se obraťte na odborového koordinátora nebo odborníka.
2. Ujistěte se, že vaše dohoda o ERZ zahrnuje typy informací, které požadujete, a že je tato dohoda v praxi dodržována.
3. Zajistěte si dostatek času na přípravu schůze ERZ předem, včetně času na přečtení dokumentů a přípravnou schůzi bez přítomnosti vedení.

NÁLEŽITÁ PÉČE: JAKÉ AKČNÍ PÁKY SE VZTAHUJÍ NA EVROPSKÉ RADY ZAMĚSTNANCŮ?

V současné době vydává naprostá většina nadnárodních společností snadno dostupné zprávy o sociální situaci a životním prostředí. V mnoha případech se tyto zprávy skládají z marketingových informací určených investorům.

Aby bylo možné čelit environmentálním dezinformacím (tzv. greenwashingu) a zlepšit pracovní podmínky ve společnosti a v dodavatelském řetězci, existují nové páky. Členové ERZ mají dobrou pozici pro ovlivňování zpráv o udržitelnosti tím, že se účastní monitorovacích procesů.

PŘÍKLADY SMĚRNIC A JEJICH POUŽITÍ

1. **Směrnice o platformové práci** – přiznává zástupcům zaměstnanců, včetně potenciálních ERZ, práva na informování a projednávání. Podmínky směrnice se samozřejmě nevztahují na ERZ působící mimo „platformy“.
2. **Směrnice o transparentnosti odměňování** – tato směrnice nabízí zástupcům zaměstnanců možnost získat údaje o transparentnosti odměňování, konkrétně informace o rozdílech v odměňování žen a mužů. Zjednodušeně řečeno, ERZ mohou být podle směrnice považovány za zástupce zaměstnanců a dostávat informace o rozdílech v odměňování žen a mužů a žádat o plány na snížení těchto rozdílů.
3. **Evropské směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nabízejí** ERZ možnost získávat informace o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci na nadnárodní úrovni a zaujímat stanoviska. Některé ERZ dostávají informace a konzultace o bezpečnosti a ochraně zdraví, protože se na ně může vztahovat zvláštní dohoda. I pokud tomu tak není, může se tím zabývat ERZ, která podle zákona jmenuje sebe a zástupce zaměstnanců.
4. **Směrnice o náležitě péči** – cílem této směrnice je podpořit udržitelné a odpovědné chování podniků při jejich činnosti a v jejich globálních hodnotových řetězcích. Podle směrnice by mělo být možné, aby ERZ byla považována za zástupce zaměstnanců. ERZ by měla mít možnost být informována a projednávat, pokud jde o globální dodavatelské řetězce, a to jak od přímých, tak od nepřímých obchodních partnerů, a vypracovat „kodex chování“ o příslušných zásadách prováděných na podporu sociální odpovědnosti podniků.
5. **Směrnice o podávání zpráv podniků o udržitelnosti (CSRD)**, která vyžaduje, aby společnosti zveřejňovaly podrobné informace o své udržitelnosti a sociálním dopadu, může být pro ERZ cenným nástrojem. CSRD totiž nařizuje podrobné a standardizované podávání zpráv o udržitelnosti, včetně informací o environmentálních, sociálních a správních záležitostech (ESG).
6. **Vykazování podle jednotlivých zemí (CbCR)** – OECD Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) zavedla v roce 2015 v rámci akce 13 své iniciativy BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) vykazování podle jednotlivých zemí (CbCR). Tento rámec vyžaduje, aby nadnárodní podniky s konsolidovanými příjmy skupiny přesahujícími 750 milionů EUR každoročně vykazovaly konkrétní finanční údaje, včetně příjmů, zisku před zdaněním a zaplacené a naběhlé daně z příjmů, pro každou daňovou jurisdikci, ve které působí:
 - V Evropské unii byly požadavky CbCR začleněny do práva EU prostřednictvím směrnice 2016/881, běžně označované jako „DAC4“. Tato směrnice nařizuje členským státům EU zavést CbCR pro účetní období začínající 1. ledna 2016 nebo později.
 - Evropská unie podnikla kroky k veřejné transparentnosti. V roce 2021 přijala EU směrnici 2021/2101, která velkým nadnárodním společnostem působícím v EU nařizuje veřejné podávání zpráv podle jednotlivých zemí. Společnosti jsou povinny zveřejňovat své údaje o CbCR za fiskální roky počínaje 22. června 2024 nebo později, přičemž první zprávy by měly být zveřejněny v roce 2026.
 - Souhrnně lze říci, že požadavky OECD na CbCR jsou v platnosti od roku 2016, přičemž data o prosazování se liší podle jurisdikce v závislosti na přijetí místní legislativy. Posun EU směrem ke zveřejňování údajů CbCR je významným krokem ke zvýšení transparentnosti v oblasti daní z příjmů právnických osob

ZAMĚŘENÍ NA NOVOU SMĚRNICI CSRD: PŘÍLEŽITOST ROZŠÍŘIT A OBOHATIT SOCIÁLNÍ DIALOG

V ROCE 2022 EVROPA ROZŠÍŘILA ROZSAH POVINNOSTI NEFINANČNÍHO VÝKAZNICTVÍ SMĚRNICÍ O PODÁVÁNÍ ZPRÁV PODNIKŮ O UDRŽITELNOSTI (CSRD)

Nová evropská směrnice o podávání zpráv podniků o sociální situaci byla přijata 14. prosince 2022 (označuje se jako směrnice 2022/2464/EU).

Tato nová směrnice nahrazuje starší směrnici z roku 2014 o povinnosti vykazování nefinančních informací. Podle nové směrnice musí o udržitelnosti podávat zprávy širší okruh společností: Až 50 000 společností a skupin v rámci Evropské unie (oproti 10 000 společností podle předchozí směrnice).

Týká se to těchto společností:

- Společnosti s více než 250 zaměstnanci (pokud jsou splněna některá finanční kritéria týkající se obrátu a bilanční sumy)
- Společnosti ze zemí mimo EU, které na trhu EU dosahují obrátu vyššího než 150 milionů EUR
- Uvedené malé a střední podniky

První zprávy CSRD budou zveřejněny v roce 2025 na základě údajů za fiskální rok 2024 pro největší společnosti. Ostatní společnosti budou muset směrnici CSRD splnit v letech 2026–2029. S cílem harmonizovat vykazování nefinančních informací v Evropě vytváří EU evropské standardy pro podávání zpráv o udržitelnosti (ESRS). Tyto standardy vykazování jsou povinné pro všechny společnosti, kterých se týká směrnice CSRD.

CSRD vyžaduje, aby externí auditor poskytoval ověření zpráv o udržitelnosti, což v předchozí směrnici nebylo. Zpráva o udržitelnosti musí obsahovat informace umožňující pochopení vývoje podniku, jeho činnosti a jeho výkonnosti, situace společnosti a dopadu její činnosti, týkající se přinejmenším:

- environmentální otázky, jako je změna klimatu (ESRS E1), znečištění (ESRS E2), vodní zdroje (ESRS E3), biologická rozmanitost (ESRS E4), využívání zdrojů a oběhové hospodářství (ESRS E5),
- sociální a personální otázky, jako jsou vlastní pracovní síly (ESRS S1), pracovníci v hodnotovém řetězci (ESRS S2), dotčené komunity (ESRS S3), spotřebitelé a koncoví uživatelé (ESRS S4),
- řízení, jako je obchodní chování (ESRS G1).

ZAJÍMAVÉ INFORMACE K ANALÝZE PRO SOCIÁLNÍ DIALOG

Zpráva o udržitelnosti, která je pro dotčené společnosti součástí zprávy o hospodaření, obsahuje následující informace:

- Pracovní podmínky: informace o mzdách, pracovní době a bezpečnosti pracovníků.
- Rozmanitost a inkluze: údaje o rovnosti žen a mužů, nediskriminačních politikách a cílech v oblasti rozmanitosti.
- Dopady dodavatelského řetězce: transparentnost v oblasti lidských práv a pracovních postupů v dodavatelském řetězci.
- Odborná příprava a vzdělávání: podrobnosti o investicích do dovedností a kariérního rozvoje.
- Podpora při vytváření pracovních míst a přechodu na novou práci: plány přechodu zaměstnanců v reakci na digitalizaci, dekarbonizaci nebo restrukturalizaci.

PRAKTICKÉ TIPY:

1. Ujistěte se, že jste obeznámeni s prováděním směrnice o podávání zpráv podniků o udržitelnosti/náležité péči ve vaší zemi.
2. Zvažte uspořádání školení/informační akce o podávání zpráv podniků o udržitelnosti/náležité péči.
3. Zajistěte, aby vaše ERZ byla plně informována o údajích v oblasti ESG/náležité péči. Vyžádejte si nejen informace, ale i další podklady a akční plány k řešení problémů

KAPITOLA 2

CVIČENÍ PRO VYJEDNAVAČE A ČLENY ERZ

ÚVOD

Tato navržená cvičení lze přizpůsobit například pro vzdělávací semináře v závislosti na profilu účastníků. Vycházejí z reálných situací a umožňují prakticky využít právní teorii uvedenou v kapitole 1.

Některá cvičení lze provádět ve skupinách, ve dvojicích nebo individuálně v závislosti na časových možnostech.

Činnost členů ERZ často spočívá pouze v účasti na jedné nebo dvou schůzích ročně. Pro změnu dohody je užitečným cvičením vytvoření plánu, který podporuje aktivní účast členů ERZ, kteří se zavazují provádět činnosti a dosahovat vlastních cílů na základě časového plánu.

CVIČENÍ V PODOBĚ SIMULOVANÉHO JEDNÁNÍ ZVLÁŠTNÍHO VYJEDNÁVACÍHO VÝBORU

Toto cvičení se skládá ze simulovaného jednání zvláštního vyjednávacího výboru. Účastníci jsou rozděleni do dvou týmů: jeden pro „zaměstnance“ a druhý pro „zaměstnavatele“.

Cílem je dosáhnout dohody v daném čase.

Pozor: Cvičební list se nesmí ukázat protistraně, jinak by mohl poskytnout výhodu při jednání.

1. CVIČENÍ V PODOBĚ JEDNÁNÍ :

JEDNÁNÍ O EVROPSKÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ PRO SPOLEČNOST „FLY-HI EUROPE“

LIST PRO ZAMĚSTNANCE

Jako zástupce zaměstnanců jste členem zvláštního vyjednávacího výboru (ZVV) společnosti „Fly-Hi Europe“ na evropské úrovni. Již téměř tři roky probíhají jednání s personálním oddělením skupiny s cílem uzavřít evropskou dohodu. Ta však obsahuje ustanovení, která jsou podle vašeho názoru příliš omezující. Chtěl byste, aby byly buď upraveny ve váš prospěch, nebo jednoduše vymazány. Jednání dospěla do fáze „poslední šance“.

Zde jsou nová ustanovení, která prosazujete:

Článek 1: Označení

Dohoda povede ke zřízení evropské rady zaměstnanců (ERZ), aniž by nahradila stávající vnitrostátní orgány pro informování a projednávání.

Článek 2: Propojení procesů pro informování a projednávání

Vedení musí informovat ERZ a projednávat s ní před vnitrostátními orgány zastupujícími zaměstnance zřízenými v rámci skupiny nebo společně s nimi.

Článek 3: Oblast působnosti dohody

Dohoda se vztahuje výhradně na nadnárodní záležitosti. Nadnárodní záležitost je a) jakákoli záležitost týkající se alespoň dvou zemí, v nichž má skupina provozní základny, nebo b) bez ohledu na počet dotčených zemí jakákoli záležitost, která je důležitá pro evropské pracovníky vzhledem k rozsahu jejího potenciálního dopadu nebo která zahrnuje přesuny operací mezi zeměmi skupiny.

Článek 10: Možnosti, která má ERZ k dispozici:

ERZ využije tlumočení do jazyků, kterými se hovoří v zemích skupiny zastoupených na schůzích
Zde je ustanovení, které byste chtěli odstranit:

Článek 13: Důvěrnost

Veškeré ústní nebo písemné výměny informací během schůzí jsou důvěrné a nesmí být sděleny žádné třetí straně. Nedodržení může vést k trestnímu stíhání.



CVIČENÍ:

Vaším cílem je dosáhnout dohody s personálním oddělením po získání co nejvíce ústupků ve výše uvedených bodech. Za tímto účelem budete mít před jednáním nárok na přípravnou schůzi se zástupci zaměstnanců. Během jednání se můžete uchýlit i k odděleným sezením. Pokud to považujete za nutné, máte právo přizvat si na pomoc externího odborníka (o kterého požádáte personální oddělení během jednání).

Upozornění: pokud do konce zasedání nedojde k dohodě, budou platit minimální ustanovení. Jste připraven toto riziko podstoupit?

JEDNÁNÍ O EVROPSKÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ PRO SPOLEČNOST „FLY-HI EUROPE“

LIST PRO ZAMĚSTNAVATELE

Jste zástupcem personálního oddělení společnosti „Fly-Hi Europe“ na evropské úrovni. Již téměř tři roky probíhají jednání se zvláštním vyjednávacím výborem (ZVV) s cílem uzavřít evropskou dohodu. Ta však obsahuje ustanovení, která jsou podle vašeho názoru příliš velkorysá a nákladná. Chtěl byste, aby byly buď upraveny ve váš prospěch, nebo jednoduše vymazány. Jednání dospěla do fáze „poslední šance“.

Zde jsou nová ustanovení, která prosazujete:

Článek 1: Označení

Evropská dohoda povede ke zřízení „platformy pro výměnu názorů“, aniž by nahradila stávající vnitrostátní orgány pro informování a projednávání..

Článek 3: Oblast působnosti dohody

Dohoda se vztahuje výhradně na nadnárodní záležitosti. Nadnárodní záležitost je jakákoli záležitost týkající se alespoň dvou zemí, v nichž má skupina své provozní základny.

Článek 5: Výjimečné okolnosti

V případě výjimečných okolností svolá vedení společnosti mimořádnou schůzi. Výjimečné okolnosti nastávají, když rozhodnutí společnosti mají významný nadnárodní dopad na zaměstnance skupiny, tj. zahrnují alespoň 15 % celkového počtu zaměstnanců (ekvivalentů plného pracovního úvazku) k 31. prosinci předchozího roku.

Článek 10: Možnosti, které má „platforma pro výměnu názorů“ k dispozici

Výroční zasedání se konají prostřednictvím videokonference.

Zde je ustanovení, které byste chtěli odstranit:

Článek 11: Externí odborníci

11.1 : Členové ERZ mají právo konzultovat technického odborníka (externí osobu vzhledem ke společnosti) podle vlastního výběru.

11.2 : Zástupce Evropské federace pracovníků v dopravě se může jednání účastnit jako odborník z odborů..



CVIČENÍ:

Vaším cílem je dosáhnout dohody se ZVV po získání co nejvíce ústupků ve výše uvedených bodech. Za tímto účelem budete mít před jednáním nárok na přípravnou schůzi se zástupci zaměstnavatele. Během jednání se můžete uchýlit i k odděleným sezením.

Upozornění: pokud do konce zasedání nedojde k dohodě, budou platit minimální ustanovení. Jste připraven toto riziko podstoupit?

2. PŘÍPADOVÉ STUDIE:

CONFRONTO TRA ACCORDI CAE

CÍL:

Jedná se o praktické cvičení, jehož cílem je seznámit se s obsahem směrnice 2009/38/ES a jejím použitím či zneužitím v několika aktuálně platných dohodách o ERZ.

METODIKA:

Účastníci se rozdělí do pracovních skupin. Každá skupina obdrží výtisk dvou dohod o ERZ a výtisk směrnice 2009/38/ES. Každá skupina si vybere jednoho předsedu, který povede debaty ve skupině, a mluvčího, který bude o výsledcích informovat na plenárním zasedání (viz zasedání 2).

1. ZASEDÁNÍ: 1 HODINA A 30 MINUT: POROVNÁNÍ DOHOD

První část cvičení obsahuje:

- a) kontrola toho, jak je v každé dohodě upraveno několik témat, a
- b) porovnání dohod se směrnicí 2009/38/ES.

Abychom vám usnadnili porovnání, uvádíme články, které je třeba ve směrnici vyhledat.

2. ZASEDÁNÍ: 1 HODINA: UVEDENÍ VÝSLEDKŮ

Jaká dohoda je podle vás pro jednotlivá témata nejlepší? Která z nich vám připadá horší? Projednejte silné a slabé stránky jednotlivých dohod o ERZ na plenárním zasedání.

SUGGERIMENTI UTILI

1. Při jednání ZVV vystupujte co nejlépe. Zvažte nejprve předložení návrhu dohody.
2. Ujistěte se, že vaše dohoda o ERZ je v souladu s podmínkami směrnice o ERZ.
3. Snažte se zajistit, aby dohoda předstihla podpůrná pravidla, která by měla být považována za základní hranici, pod níž by žádná dohoda neměla klesnout

TÉMAT A ČLÁNKY VE SMĚRNICI 2009/38/ES	Dohoda o ERZ 1 Název společnosti:	Dohoda o ERZ 2 Název společnosti:
Práva ERZ v oblasti informací Podpůrná pravidla 1 a)		
Práva ERZ v oblasti projednávání Podpůrná pravidla 1 a)		
Nadnárodnost: 16. bod odůvodnění a články 1.3 a 1.4		
Důvěrnost Článek 8		
Odborníci Podpůrná pravidla 5		
Školení Článek 10.4		
Placené hodiny pro výkon mandátu Článek 10.3		
Výdaje ERZ hrazené vedením Podpůrná pravidla 6		
Spojení a koordinace mezi vnitrostátní a evropskou úrovní Článek 12		

3. DOTAZNÍK



DOTAZNÍK O EVROPSKÝCH RADÁCH ZAMĚSTNANCŮ

(některé otázky mohou mít více odpovědí)

1. EVROPSKÉ RADY ZAMĚSTNANCŮ (ERZ) BYLY VYTVOŘENY S CÍLEM PŘIBLÍŽIT ZASTOUPENÍ ZAMĚSTNANCŮ ROZHODOVACÍM CENTRŮM PODNIKŮ:

ANO NE NEVÍM

2. ČLENY ERZ MOHOU BÝT I ZEMĚ, KTERÉ NEJSOU SOUČÁSTÍ EVROPSKÉ UNIE:

ANO NE NEVÍM

Pokud ano, které země?

3. VŠECHNY ERZ VYCHÁZEJÍ Z POSLEDNÍ SMĚRNICE O EVROPSKÝCH RADÁCH ZAMĚSTNANCŮ 2009/38/ES:

ANO NE NEVÍM

4. ERZ PŘEDSEDÁ VEDENÍ SPOLEČNOSTI::

ANO NE NEVÍM

5. EVROPSKÉ RADY ZAMĚSTNANCŮ JSOU:

- a. případy sociálního dialogu, které sdružují zástupce různých evropských právních společností z téže podnikatelské skupiny
- b. případy sociálního dialogu, které sdružují zástupce evropské společnosti evropského práva, která působí v různých zemích Evropské unie
- c. případy sociálního dialogu, které sdružují zástupce různých společností evropského práva

6. VEDENÍ SPOLEČNOSTI MŮŽE VYTVOŘENÍ ERZ ODMÍTNOUT:

- a) odmítnutím jednání po dobu 3 let
- b) odmítnutím poskytnout informace o počtu pracovníků jednotlivých společností v různých evropských zemích
- c) odmítnutím jakéhokoli způsobu fungování vytvořeného orgánu

7. DOHODA O VYTVOŘENÍ ERZ MÁ PŘEDNOST PŘED EVROPSKÝM A VNITROSTÁTNÍM

ANO NE NEVÍM

8. DOHODU O ERZ LZE UPRAVIT:

- a. vytvořením zvláštního vyjednávacího výboru složeného z nejrepresentativnějších odborových organizací v každé zemi
- b. odborovými organizacemi působícími ve skupině podniků s evropským rozměrem
- c. prostým vyjednáváním dodatku ke stávající dohodě, který podepíše většina členů ERZ

9. PŘEKLAD INFORMACÍ POSKYTNUTÝCH V RÁMCI ERZ JE POVINNÝ:

- a. v souladu s podmínkami dohody
- b. povinný je pouze překlad do jazyka evropské centrály skupiny
- c. pro všechny jazyky zástupců přítomných v ERZ

10. ÚSTŘEDÍ A ROZHODNÉ PRÁVO ERZ:

- a. je stejné jako centrála dominantní společnosti skupiny
- b. je volně určena vedením společnosti
- c. se nachází v evropské zemi s největším počtem pracovníků

11. ERZ JE:

- a. nadnárodní orgán pro informování a projednávání
- b) případ nadnárodní koordinace odborů
- b) případ nadnárodního jednání

12. POČET ČLENŮ ERZ JE STANOVEN EVROPSKOU SMĚNICÍ:ANO NE NEVÍM **13. ROČNÍ POČET SCHŮZÍ ERZ JE STANOVEN EVROPSKOU SMĚNICÍ**ANO NE NEVÍM **14. MŮŽE VEDENÍ SPOLEČNOSTI SVOBODNĚ URČOVAT NADNÁRODNÍ POVAHU SVÝCH ROZHODNUTÍ?**ANO NE NEVÍM **15. NADNÁRODNÍ POVAHA ROZHODNUTÍ VEDENÍ S EVROPSKÝM ROZMĚREM JE PATRNÁ:**

- a. v závislosti na počtu zemí, kterých se rozhodnutí současně týká
- b. v závislosti na velikosti sociálního dopadu, bez ohledu na počet zemí, kterých se opatření týká
- c. v závislosti na struktuře velení, která vedla k rozhodnutí

16. PROJEDNÁVÁNÍ S ERZ BY SE MĚLA VŽDY USKUTEČNIT V PŘEDSTIHU PŘED PROJEDNÁVÁNÍM S VNITROSTÁTNÍMI ZASTUPITELSKÝMI ORGÁNYANO NE NEVÍM



ODPOVĚDI NA DOTAZNÍK TÝKAJÍCÍ SE ERZ

1. Ano.
2. Ano, podle zákona mohou patřit do Evropského hospodářského prostoru (Island, Norsko, Lichtenštejnsko). Mohou také pocházet z jakékoli jiné země, pokud je to formálně dohodnuto v dohodě o ERZ.
3. Ne, směrnice z roku 2009 se bohužel nevztahuje na řadu ERZ nebo fór. Jedná se o odchylné dohody, které byly podepsány před 22. zářím 1996 nebo mezi 5. červnem 2009 a 5. červnem 2011.
4. Ne, v závislosti na vnitrostátním právu, které se vztahuje na dohodu o ERZ, může být předsedou zástupce zaměstnanců. V několika zemích existuje také spolupředsednictví.
5. Odpovědi jsou následující: a) například mnoho amerických, japonských a švýcarských společností má ERZ a b) evropské společnosti jsou zahrnuty (pokud dosáhnou prahových hodnot), ale pozor, nezaměňovat se statutem evropské společnosti (SE), který má jiná pravidla pro zastupování zaměstnanců na nadnárodní úrovni.
6. Žádná odpověď není správná. Vedení nemůže odmítnout zřízení zvláštního vyjednávacího výboru, s výjimkou případů, kdy nejsou splněny zákonné limity.
7. Ne, s výjimkou případů, kdy se jedná o odchylnou dohodu (viz otázka 3) nebo kdy je dohoda pro zaměstnance příznivější než platné právní předpisy.
8. Odpověď c)
9. Odpověď a)
10. Rozhodným právem je právo ústředí společnosti se sídlem v EU nebo EHP. Pokud je ústředí mimo tyto oblasti, může si vedení vybrat jeden ze svých podniků v rámci EU nebo EHP, aby je zastupoval. Právo rozhodné pro ZVV a ERZ je v zásadě právo zástupce, pokud smlouva o ERZ nestanoví jinak.
11. ERZ je ze zákona orgánem pro nadnárodní informování a projednávání, v praxi však odboráři a zástupci zaměstnanců využívají ERZ jako nástroj pro koordinaci svých akcí. ERZ není vyjednávacím orgánem, s výjimkou opětovného projednávání dohody o ERZ.
12. Ne, právní předpisy stanoví pouze minimální počet křesel pro jednotlivé země, nikoli maximální.
13. Ne, pouze podpůrná pravidla stanovují minimálně jednu schůzi ročně. Vnitrostátní právní předpisy však mohou toto minimální pravidlo zvýšit.
14. Ne, evropské právní předpisy z roku 2009 vysvětlují, že „nadnárodní“ informování a projednávání by se mělo týkat záležitostí, které se týkají nejméně dvou zemí, nebo otázek, „které bez ohledu na počet zúčastněných členských států mají význam pro evropské zaměstnance v souvislosti s rozsahem svých případných účinků nebo které se týkají převodu činností mezi členskými státy“ (16. bod odůvodnění). Klíčovým kritériem je také úroveň vedení (ústředí nebo místní) zapojená do rozhodovacího procesu. Dohoda může tuto definici rozšířit.
15. Odpovědi a), b) a c).
16. Informování ERZ a vnitrostátních orgánů by mělo v zásadě probíhat současně, ale neexistují žádná konkrétní pravidla, pokud jde o vazby na projednávání se zaměstnanci. Zdá se, že osvědčené postupy upřednostňují individuální přístup v závislosti na plánech/restrukturalizaci; tyto osvědčené postupy obvykle upřednostňují ERZ jako první orgán, který má být informován a konzultován.

4. PLÁN::

1. Určete cíl pracovního plánu

Vyberte prosím POUZE 4 témata, která považujete za prioritní podle své osobní situace

UVEĎTE POUZE ČÍSLO PRIORITY 1 až 4	Zástupce zaměstnanců/odborové organizace na úrovni podniku	UVEĎTE POUZE ČÍSLO PRIORITY 1 až 4	Zástupce vnitrostátního odborového svazu/organizace
	<ul style="list-style-type: none"> ● Obrátit se na odborovou organizaci a požádat o zřízení zvláštního vyjednávacího výboru (ZVV) ● Vyjednávat o dohodě o evropské radě zaměstnanců (ERZ) ● Znovu sjednat nebo změnit již existující dohodu ● Určit odborovou kontaktní osobu ve vašem svazu/organizaci ● Určit finančního/právního odborníka ● Shromáždit další informace o vaší společnosti (proces mapování) ● Rozvíjet síť odborářů ve vaší společnosti ● Pokračovat v procesu učení o právních předpisech týkajících se ERZ ● Naučit se jazyk ● Posilovat odbory ve společnosti ● Zlepšit dialog s vedením ● Najít další zdroje pro rozvoj svých cílů (viz otázka 3 níže) ● Další: 		<ul style="list-style-type: none"> ● Shromáždit další informace o vybraných společnostech (proces mapování) ● Koordinovat s dalšími partnery ETF s cílem identifikovat cíle společnosti pro zřízení ZVV/ERZ ● Určit zástupce odborů na úrovni podniku za účelem zřízení ERZ ● Podporovat zástupce odborů na podnikové úrovni ● Vytvořit koordinaci s dalšími partnery ETF za účelem následných jednání ● Najít finančního/právního odborníka, který vás bude podporovat ● Pokračovat v procesu učení o právních předpisech týkajících se ERZ ● Naučit se jazyk ● Vytvořit globální odborovou alianci s ostatními partnery ETF a ITF ● Propagovat osvědčené postupy ve vaší organizaci a ETF ● Další:

2. U každé priority vysvětlete hlavní kroky, kterých budete chtít dosáhnout před příští schůzí (například uspořádat schůzi, vytvořit síť, setkat se se zaměstnanci, setkat se s vedením...):

› Akce 1:

› Akce 2:

› Akce 3:

› Akce 4:

3. Určete hlavní zdroje, které budete potřebovat k provedení svých akcí (např.: finanční podporu, IT komunikaci, podporu ze strany odborů, rozpočet od vedení, překlady, ...)

› Zdroj 1:

› Zdroj 2:

› Zdroj 3:

› Zdroj 4:

4. KALENDÁŘ

MĚSÍC	PRIORITA	AKCE	POTŘEBNÉ ZDROJE
Leden			
Únor			
Březen			
Duben			
Květen			
Červen			
Červenec			
Srpen			
Září			
Říjen			
Listopad			
Prosinec			

5. KVÍZ O ERZ:

ZKONTROLUJME, CO VÍME A CO BYCHOM CHTĚLI VĚDĚT!

Pravidla hry: Každý účastník má tři karty. Na jedné kartě je napsáno „Pravda: 1 bod“, na druhé „Přijde na to/není to jisté: 0 bodů“ a na poslední „Nepravda: -1 bod“. Po každé otázce se podívejte na průměrné skóre skupiny. Znali všichni základní informace o ERZ? Rozumíte všichni stejně tomu, co je ERZ?

Časté dotazy týkající se ERZ

- Jaké jsou vazby mezi vnitrostátním a evropským informováním a projednáváním?
- Co znamená být členem ERZ? Zastupujete pracovníky v jedné zemi, nebo všechny pracovníky?
- A co vnitřní demokracie ERZ? Kdo vede, kdo rozhoduje?
- Jaký je dopad vnitrostátních kulturních a odborových rozdílů na činnost ERZ?
- Jak pracovat mezi schůzemi?

JAKOU ÚLOHU MÁ ERZ?

Zvedněte prosím kartu a pamatujte na to, že se mohou objevit záludné otázky nebo několik kladných odpovědí!

OTÁZKY	SKÓRE
1. Vyjednává ERZ evropské dohody pro všechny zaměstnance společnosti?	
2. Má vedení informovat ERZ o svých rozhodnutích a projednávat je s ní?	
3. Poskytovat stanovisko k plánům vedení?	
4. Platforma pro odborovou akci?	

Odpovědi: 1: nepravda, 2: pravda, 3: pravda, 4: nepravda nebo přijde na to/není to jisté

CO TO ZNAMENÁ INFORMOVAT A KDY BY K TOMU MĚLO DOCHÁZET?

Zvedněte prosím kartu a pamatujte na to, že se mohou objevit záludné otázky nebo několik kladných odpovědí!

OTÁZKY	SKÓRE
1. Informování je to, co získáte od vedení během výroční schůze?	
2. Jakékoli informace, které můžete získat od vedení a od vašich odborníků?	
3. Informace musí být důvěrné, jinak jsou k ničemu?	
4. Informace musí být poskytnuty nejméně 15 dní před schůzí?	

Odpovědi: 1: pravda nebo přijde na to/není to jisté, 2: nepravda (informace by měly být relevantní pro pochopení situace), 3: nepravda (veřejné informace mohou být relevantní, ale málokdy stačí), 4: přijde na to/není to jisté (informace by měly být poskytnuty předem). Časový rámec závisí na vaší dohodě o ERZ).

COS'È LA CONSULTAZIONE E QUANDO È NECESSARIA?

Zvedněte prosím kartu a pamatujte na to, že se mohou objevit záludné otázky nebo několik kladných odpovědí!

OTÁZKY	SKÓRE
1. Projednávání je výměna názorů mezi zaměstnanci a vedením?	
2. Projednávání musí proběhnout ihned po poskytnutí informací, na stejné schůzi?	
3. Projednávání s ERZ se musí konat pouze tehdy, když již proběhlo projednávání na vnitrostátní úrovni?	
4. Projednávání je zbytečné, vedení se nemusí řídit stanoviskem ERZ.	

Odpovědi: 1: pravda, 2: nepravda, 3: nepravda, 4: nepravda

CO JSOU VÝJIMEČNÉ OKOLNOSTI?

Zvedněte prosím kartu a pamatujte na to, že se mohou objevit záludné otázky nebo několik kladných odpovědí!

OTÁZKY	SKÓRE
1. Změna generálního ředitele nebo hlavního akcionáře?	
2. Hromadné propouštění nejméně 150 pracovníků ve dvou zemích?	
3. Jakýkoli nadnárodní přeshraniční přesun činností, přemístění, uzavření provozoven nebo podniků a/nebo hromadné propouštění?	
4. Jakýkoli projekt nebo událost, které mohou mít významný dopad na pracovní sílu?	

Odpovědi: 1: nepravda, 2: pravda, 3: pravda, 4: pravda

QUALI SONO LE CIRCOSTANZE ECCEZIONALI?

Zvedněte prosím kartu a pamatujte na to, že se mohou objevit záludné otázky nebo několik kladných odpovědí!

OTÁZKY	SKÓRE
1. Nadnárodní znamená, že se jedná o celou společnost?	
2. Jakékoli rozhodnutí nejvyššího vedení?	
3. Jakýkoli plán vedení, který významně ovlivňuje pracovní sílu společnosti?	
4. Může nadnárodní otázka zahrnovat i debaty mimo Evropskou unii?	

Odpovědi: 1: nepravda, 2: pravda, 3: pravda, 4: pravda

ZPĚTNÁ VAZBA KE KVÍZU (DEFINICE A POSTUPY)

ZÁKLADY VE SVĚTLE SMĚRNICE 2009/38/ES (1)

CO JE NADNÁRODNÍ ZÁLEŽITOST?

- Podle článku 1: záležitost, která se týká skupiny jako celku nebo alespoň dvou podniků nebo pracovišť ve dvou různých členských státech.
- Duch směrnice je však méně restriktivní, pokud jde o 16. bod odůvodnění: je třeba zvážit rozsah jejích možných účinků a úroveň řízení a zastoupení, které zahrnuje. Patří sem otázky, které bez ohledu na počet zúčastněných členských států mají význam pro evropské zaměstnance v souvislosti s rozsahem svých případných účinků nebo které se týkají převodu činností mezi členskými státy (tedy převod kapitálu).

ROZVOJ VLASTNÍHO A NEZÁVISLÉHO ZDROJE INFORMACÍ ERZ

- S podporou ETF musí probíhat koordinace mezi členy ERZ a vnitrostátními a místními zastupitelskými orgány a odbory před a po schůzi ERZ a schůzi užšího výboru...
- ...ale také po celý rok díky obousměrnému toku informací
 - Informování ze strany místních nebo vnitrostátních zástupců vůči zástupcům ERZ o významných událostech na jejich území, o realizaci a průběhu evropských projektů na vnitrostátní a místní úrovni a o všech dalších okolnostech, které by mohly mít nadnárodní dopad.
 - Reciproční informování ze strany zástupců ERZ vůči vnitrostátním a místním zástupcům o vývoji v podniku s cílem předvídat možné místní důsledky a evropské projekty, které by mohly mít vnitrostátní nebo místní dopad
 - Zvláštní koordinační postupy, které je třeba zavést v případě restrukturalizace

Osvědčené postupy: Během přípravných schůzí podávají zástupci jednotlivých zemí zprávy o situaci v podniku podle návrhů nebo připomínek členů národních zastupitelských orgánů k návrhu programu jednání ERZ a k obsahu přípravných dokumentů

- Zřizování pracovních skupin: stálých (např. pro bezpečnost a ochranu zdraví) nebo jednorázových (např. pro sledování plánu restrukturalizace)
- Kontakt s pracovníky a jejich zástupci (což znamená volný přístup do prostor společnosti a financování cestovních nákladů ústředním vedením)

ABY BYL PROCES INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁVÁNÍ ÚČINNÝ:

- Definice „projednávání“ musí zohlednit cíl umožnit vyjádření stanoviska, které bude užitečné pro rozhodovací proces, což znamená, že konzultace musí proběhnout v takovém čase, takovým způsobem a s takovým obsahem, které jsou vhodné (23. bod odůvodnění).
- Opatření pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci musí být stanovena a prováděna tak, aby byla zajištěna jejich účinnost a aby podnik nebo skupina podniků mohla účinně přijímat rozhodnutí (článek 1).
- „Projednáváním“ se rozumí navázání dialogu a výměna názorů mezi zástupci zaměstnanců a ústředním vedením nebo jakoukoli vhodnější úrovní řízení, a to v takovém čase, takovým způsobem a s takovým obsahem, který zástupcům zaměstnanců umožňuje vyjádřit stanovisko na základě poskytnutých informací o navrhovaných opatřeních, jichž se projednávání týká, aniž by byla dotčena odpovědnost vedení, a v přiměřené lhůtě, která může být zohledněna (...) (článek 2)
- Jasně vymezení toho, co je a co není důvěrné (v dohodě o ERZ) a/nebo před procesem informování a konzultací a jak dlouho budou informace důvěrné
- Po ukončení procesu informování a projednávání je třeba sledovat provádění projektů vedení a odchylky od původních vyhlídek
- Provádění studií nebo průzkumů vlastními silami, s podporou odborníků a koordinátorů
- Prosazování práva na průběžné informace týkající se života společnosti a jejích hospodářských, finančních a sociálních strategií na evropské úrovni
- Prosazování práva na písemné odpovědi na stanoviska: „Projednávání probíhá tak, aby měli zástupci zaměstnanců možnost (...) obdržet odůvodněnou odpověď na veškerá stanoviska, která vyjádří“ (příloha směrnice o ERZ z roku 2009)

DALŠÍ INFORMACE

JAK ZÍSKAT DALŠÍ INFORMACE O ERZ V DOPRAVĚ

JAK ZÍSKAT DALŠÍ INFORMACE O ERZ V DOPRAVĚ?

- › Připojte se k databázi ERZ: <https://www.ewcdb.eu/>
- › Založte si účet (zdarma)
- › Po vytvoření účtu se přihlaste
- › Přejděte na „HLEDAT“ / „DOHODY“
- › Vyberte název společnosti nebo vyhledávejte pomocí filtrů podle odvětví
 - Konzultujte: <https://www.worker-participation.eu/>

WEBOVÉ STRÁNKY ETF PRO ČLENY ERZ V DOPRAVĚ:

Další informace a zdroje najdete na našich webových stránkách
https://www.etf-europe.org/our_work/european-works-councils/

KONTAKTNÍ ÚDAJE

Agathe Smyth, referentka ETF pro ERZ a podnikové zásady, a.smyth@etf-europe.org

Christophe Hambura, Syndex, c.hambura@syndex.fr

Paul Dillon, Syndex, p.dillon@syndex.ie



With the financial
support of the EU



EUROPEAN
TRANSPORT
WORKERS'
FEDERATION

European Transport Workers' Federation
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 B
1000 Brussels
BELGIUM



Syndex Europe & International
Bld du Roi Albert II, nr5 1210 Brussels
BELGIUM



Tuto brožuru vypracovala v roce 2019 a
aktualizovala v roce 2024 společnost Syndex
Europe & International a zadala ji ETF s finanční
podporou orgánů EU.

Na toto dílo se vztahují autorská práva. Všechna
práva vyhrazena společností Syndex a ETF.
Syndex a ETF mohou bezpečně předpokládat,
že rady a informace v této publikaci jsou
považovány za pravdivé a přesné k datu zveřejnění.
Neposkytují žádnou záruku, ať už výslovnou nebo
předpokládanou, za materiál zde obsažený nebo za
případné chyby či opomenutí.