

Doporučení ETF pro případy restrukturalizace nadnárodních společností

Úvod

Restrukturalizace společností prošla od 90. let významným vývojem. Za prvé již není výjimečnou reakcí na významné finanční problémy nebo krize na trhu. Restrukturalizace se dnes stala běžnou obchodní praxí ve všech odvětvích a zemích, kterou společnosti využívají, aby se přizpůsobily měnícím se podmínkám na trhu, technologickému pokroku a rostoucí konkurenci. Za druhé se restrukturalizace také staly složitějšími a mnohostrannějšími. Mohou zahrnovat více zemí a mít různé formy (od přemístění, fúzí a akvizic, outsourcingu, offshoringu, odštěpení až po společné podniky¹), přičemž všechny tyto formy mají různé právní nároky i důsledky². A za třetí se tempo změn v dnešním podnikatelském prostředí zásadně zrychlilo. Často je méně času na hloubkovou analýzu a plánování, takže proces je chaotičtější a obtížněji sledovatelný.

Zástupci zaměstnanců a odborové organizace mají základní právo na informace a projednání, a to v případě, že restrukturalizace zahrnuje hromadné propouštění, převody podniků nebo významné změny pracovních podmínek. Jejich úkolem je působit jako klíčový prostředník při ochraně práv pracovníků, vyjednávání lepších výsledků a poskytování podpory během náročných přechodů. Jejich zapojení pomáhá zajistit, že je pro zaměstnance celý proces vyváženější a spravedlivější. Vzhledem k tomu, že jsou však restrukturalizace stále častější, složitější a rychlejší, je pro ně ještě obtížnější předvídat a čelit strategiím některých společností, jejichž cílem je postavit jednotlivé pracovníky, pracoviště a země proti sobě, což někdy vede k sociálnímu dumpingu.

Jako Evropská odborová federace je ETF pevně přesvědčena, že nadnárodní problémy, jako je restrukturalizace, vyžadují nadnárodní řešení a že pouze silná přeshraniční koordinace může vyvážit častou asymetrii moci mezi vedením a zástupci zaměstnanců. Cílem těchto pokynů je proto objasnit celý proces, dostupné nástroje i zapojení ETF.

¹ Fúze znamená, že se dvě společnosti spojí v jeden subjekt. K akvizici/převzetí dochází, když je společnost začleněna do jiného, již existujícího právního subjektu. Outsourcing představuje situaci, kdy je určitá činnost přenesena na jinou společnost. Při přemístění zůstává činnost v rámci společnosti, ale je přesunuta na jiné místo. Při offshoringu zůstává daná činnost také v rámci společnosti, ale je přesunuta mimo hranice EU. Odštěpení znamená, že se činnost přesune do zcela nové samostatné společnosti. Společné podniky jsou nové podnikatelské subjekty vytvořené a kontrolované dvěma nebo více společnostmi.

² Doporučený přístup odborů k 10 různým typům nadnárodní restrukturalizace naleznete v dokumentu „Navigátor nadnárodních restrukturalizací“ (Transnational Restructuring Navigator), který vypracovaly poradenské společnosti wmp consult a Syndex Europe v úzké spolupráci s evropskými odborovými svazy, včetně ETF, ETUC a ETUI, <https://restructuring-navigator.eu/>.



Jak restrukturalizaci předvídat a jak na ni reagovat?

Zástupci zaměstnanců a odbory by neměli čekat, až k samotné restrukturalizaci dojde. Naopak, odbory musí restrukturalizaci co nejvíce předvídat, aby se mohly do jejího procesu zapojit co nejdříve. Pouze předvídáním změn mohou zástupci zaměstnanců a odbory ovlivnit rozhodnutí podniku, na rozdíl od pouhé minimalizace sociálních dopadů restrukturalizace. Za tímto účelem existují dva důležité nástroje:

1. **Evropské rady zaměstnanců (ERZ)³ a rady zaměstnanců v podnicích podle statutu evropské společnosti (Societas Europaea – SE RZ)** jsou prvními a zatím jedinými orgány na evropské úrovni, které formálním způsobem zastupují zájmy zaměstnanců na podnikové úrovni, a umožňují tak informování a projednávání s osobami s rozhodovací pravomocí na nejvyšší úrovni. Jsou také vynikající příležitostí pro pravidelné setkávání zástupců zaměstnanců a odborů z celé Evropy, kteří si mezi sebou vyměňují informace (i mimo výroční zasedání a o tématech, která nejsou předmětem dohody o ERZ) a podávají zprávy národním zástupcům zaměstnanců. Mohou tedy fungovat i jako systém včasného varování. Je proto velmi důležité pochopit jejich fungování a plně využít jejich potenciál⁴.

Důkazy z praxe skutečně prokázaly, že budování evropských odborových strategií v rámci ERZ může být úspěšné, zejména pokud zástupci zaměstnanců mohou prosazovat konkrétní protinávry založené na sociálním dialogu na úrovni nadnárodních podniků nebo v souvislosti s rozšířením výsledků dosažených sociálním dialogem na národní úrovni. Tímto způsobem je možné vést dialog s vedením a prosadit konkrétní a konstruktivní předvídavá opatření⁵.

ERZ však mají také své limity, například když:

- vedení brání práci ERZ/SE RZ tím, že porušuje jejich právo na včasné informování a projednání;
- přítomnost odborů je slabá a/nebo není vůle jednat/reagovat;
- nejsou zahrnuty všechny země, na které se restrukturalizace vztahuje;
- je nutné kolektivní vyjednávání nebo protestní akce.

2. Dodatečně mohou být vytvořeny **přeshraniční podnikové sítě zástupců odborů**, a to kdykoli je to nutné, aby bylo docíleno toho, že budou všechny odborové svazy (včetně těch, které nejsou zastoupeny v ERZ/SE RZ, nebo když neexistuje ERZ/SE RZ) informovány o dění v daném podniku. Podnikové sítě pomáhají sdílet informace dostupné na všech úrovních, což umožňuje lépe pochopit situaci a porozumět strategii vedení. Kromě toho mohou pomoci s vypracováním společné odborové strategie, aby tak odbory byly připraveny rychle reagovat na další kroky a zajistit, že restrukturalizace bude řízena sociálně odpovědným způsobem.

³ Více informací o evropských radách zaměstnanců naleznete v politických pokynech ETF pro koordinaci evropských rad zaměstnanců, aktualizovaných v roce 2024.

⁴ Další pokyny naleznete v příručce ETUI pro evropské zástupce zaměstnanců s názvem „Jak se připravit na změny v podniku“.

⁵ Evropská odborová konfederace (ETUC), Restrukturalizace nadnárodních společností: řešení dopadů krize prostřednictvím silnější nadnárodní odborové koordinace, 2011.



ERZ/SE RZ a podnikové sítě se vzájemně doplňují a měly by spolupracovat ve vzájemné shodě. Spojení mezi nimi se opírá o úzké vazby s národními odborovými svazy a ETF. Významnou roli hraje také koordinátor ERZ⁶.

Vytvoření nové evropské rady zaměstnanců tak, aby mohla řádně fungovat, může trvat až tři roky. Pokud tedy v době pravděpodobné restrukturalizace neexistuje žádná ERZ, je zřízení podnikové sítě nejlepším možností, jak na situaci rychle reagovat.

Koordinace ze strany ETF

Restrukturalizace je jednou z nejsložitějších oblastí pro dobrou koordinaci ze strany ETF, a to především proto, že:

- Závisí na rychlé a jasné komunikaci mezi různými stranami (přidružené odbory ETF, ERZ, koordinátor ERZ, sekretariát ETF);
- Vnitrostátní a evropské struktury při zastupování pracovníků mohou mít odlišná práva a postupy pro informování a projednávání, což může vést k možným střetům ve lhůtách;
- Členové ERZ mohou být neochotní sdílet informace, které vedení označilo za důvěrné;
- V mnoha situacích národní a evropské struktury navzájem neznají své kompetence, práva a postupy, a nemohou tak co nejlépe využívat kumulovaný soubor svých práv.

Efektivní schopnost koordinace ze strany ETF tak bude zásadně záviset na **transparentní a včasné komunikaci** všech stran a na důkladném posouzení celé situace.

Podnikovou síť lze vytvořit v různých nastaveních:

1. Kdy?

Klíčové je načasování, proto je třeba informace sdílet co nejdříve.

• Před oznámením

Podniková síť může být vytvořena, jakmile ERZ/SE RZ nebo odborová organizace upozorní na kritickou situaci, která vyžaduje odborovou nebo protestní akci (např. plán na snížení počtu pracovních míst, riziko platební neschopnosti podniku, zvěsti o plánu na restrukturalizaci).

➔ V každém případě je třeba informace nejprve ověřit a potvrdit.

➔ Pod hlavičkou ITF již mohla být vytvořena celosvětová odborová síť. Proto je třeba nejprve ověřit, zda tato síť již existuje, a v takovém případě ji koordinovat právě s ITF.

➔ Schůzku lze uspořádat, jakmile bude k dispozici dostatek relevantních informací k vyhodnocení celé situace.

• Nejpozději po oznámení ze strany vedení

Pokud nadnárodní společnost oznámí restrukturalizační opatření, která se týkají více než jedné země, svolá ETF koordinační schůzku, a to jakmile získá o předmětné restrukturalizaci informace.

2. Kým?

- Z podnětu sekretariátu ETF (např. v případě fúze)
- Na žádost sdružené odborové organizace (odborových organizací).

⁶ Více informací o úloze koordinátora ERZ naleznete v politických pokynech ETF pro koordinaci evropských rad zaměstnanců.



3. Jak?

Na setkání se sejdou:

- **Zástupci odborových organizací** z klíčových evropských zemí: ústředí a místa působení společnosti;
- **Národní odboroví funkcionáři odpovědní za podnikovou politiku/ERZ**, kteří budou schopni shromažďovat a předávat informace zástupcům zaměstnanců podniku ve své zemi (ústřední podniková rada, předseda skupinové/ústřední podnikové rady...), jakož i funkcionáři (funkcionářům) odpovědnému (odpovědným) za dané odvětví v příslušné odborové organizaci.

Vnitrostátní odborová organizace se může v každém jednotlivém případě rozhodnout, že ji v rámci sítě bude zastupovat jiný pracovník než ten, který je odpovědný za podnikovou politiku/ERZ

➔ Vždy však musí mít osoba, která se schůze účastní, jasný mandát a musí být schopna rozhodovat jménem své organizace!

- **Zástupci ERZ** (pokud je ERZ zřízena): a priori pouze členové odborové organizace (nebo, pokud to má smysl pro diskusi, všichni delegáti ERZ bez ohledu na jejich členství v příslušné odborové organizaci – pokud nejsou členy vedoucího týmu ve své domovské zemi);
- **Koordinátor ERZ** (pokud taková role existuje);
- **Odborníci ERZ** (pokud takoví existují);
- **Zástupci zaměstnanců na úrovni správní rady** (pokud takoví existují);
- **Sekretariát ETF** (referent pro politiku ERZ a podnikovou politiku, referent pro politiku příslušného odvětví, je-li to relevantní, a případně generální tajemník ETF).

Všichni účastníci schůzky by měli mít jasný mandát od své organizace, aby mohli vyjádřit své názory a přijmout potřebná rozhodnutí.

Cílem **koordinační schůzky** bude:

- získání společné představy o procesu, povaze restrukturalizace a jejích možných důsledcích;
- zajištění toho, že všechny odborové organizace se členy v daném podniku, a to včetně těch, které nejsou přítomny na příslušné ERZ/SE RZ, mají stejnou míru informací, čímž budou zajištěna odpovídající následná opatření na vnitrostátní úrovni;
- zajištění politické vůle ke spolupráci;
- zajištění rychlé a koordinované reakce odborů (při schvalování strategie/akčního plánu);
- v případě potřeby podpora ERZ/SE RZ.

Vzhledem k obvyklé naléhavosti situace a potřebě rychlé reakce budou jednání zpravidla probíhat online. V závislosti na dostupném rozpočtu zajistí ETF během zasedání tlumočení.

Možné kroky v rámci strategie zahrnují následující opatření:

- Akce solidarity s pracovníky
- Kampaně (tisk, sociální média)
- Společná prohlášení
- Dopisy vedení
- Schůzky s vedením
- Vyjednávání evropské rámcové dohody
- Advokační činnost na evropské úrovni (např. setkání s Evropskou komisí, s poslanci Evropského parlamentu)
- ...



Po koordinační schůzce rozešle ETF shrnutí obsahující veškeré informace a kroky, které je třeba podniknout všem svým sdruženým odborům. Pokud to ETF považuje za užitečné, může vytvořit komunikační kanál, který umožní rychlou výměnu informací (např. prostřednictvím skupiny v aplikaci WhatsApp).

Odborové svazy sdružené v ETF, jakož i ERZ, pokud v daném případě existuje (tj. koordinátor ERZ, expert ETF, členové ERZ sdružení v odborech, výběrová komise), budou muset neprodleně informovat ETF o veškerém vývoji týkajícím se projektu restrukturalizace, o průběhu procesu informování a projednávání, jakož i o svém stanovisku k navrhovaným opatřením. V případě potřeby může ETF svolat také následné schůzky.