



EVROPSKÁ KOMISE

GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ PRO ZAMĚSTNANOST, SOCIÁLNÍ VĚCI A SOCIÁLNÍ
ZAČLEŇOVÁNÍ

Brusel 13. března 2019
REV2 – nahrazuje oznámení REV1
zveřejněné 28. března 2018

OZNÁMENÍ ZÚČASTNĚNÝM STRANÁM

VYSTOUPENÍ SPOJENÉHO KRÁLOVSTVÍ Z EU A PRÁVNÍ PŘEDPISY EU TÝKAJÍCÍ SE EVROPSKÝCH RAD ZAMĚSTNANCŮ

Dne 29. března 2017 oznámilo Spojené království svůj záměr vystoupit z Unie podle článku 50 Smlouvy o Evropské unii. To znamená, že od 30. března 2019, 00:00 hod. (SEČ) (dále jen „den vystoupení“)¹ bude Spojené království „třetí zemí“².

Příprava na vystoupení z EU není pouze záležitostí orgánů EU a vnitrostátních orgánů, ale i soukromých subjektů.

Vzhledem k nejistotě ohledně ratifikace dohody o vystoupení je třeba všechny zúčastněné strany, a zejména hospodářské subjekty, upozornit na právní důsledky, jež je nutné brát v úvahu, až se Spojené království stane třetí zemí.

S výhradou přechodného období stanoveného v dohodě o vystoupení³ se na Spojené království počínaje dnem vystoupení přestanou vztahovat právní předpisy EU týkající se informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci na nadnárodní úrovni, zejména směrnice 2009/38/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců⁴. To má zejména tyto důsledky⁵:

¹ V souladu s čl. 50 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii může Evropská rada po dohodě se Spojeným královstvím jednomyslně rozhodnout, že Smlouvy přestávají být použitelné k pozdějšímu datu.

² Třetí zemí se rozumí země, která není členem EU.

³ Viz část čtvrtá Dohody o vystoupení Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku z Evropské unie a Evropského společenství pro atomovou energii (OJ C 66 I, 19.2.2019, s. 1).

⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (Úř. věst. L 122, 16.5.2009, s. 28).

⁵ Toto oznámení se nezabývá otázkami evropského práva obchodních společností ani důsledky vystoupení Spojeného království, pokud jde o evropské právní formy společností. Těmto záležitostem se věnuje *Oznámení zúčastněným stranám – Vystoupení Spojeného království z EU a právní předpisy EU v oblasti práva obchodních společností* (https://ec.europa.eu/info/brexit/brexit-preparedness_en).

1. STROPY PRO POUŽITÍ SMĚRNICE 2009/38/ES

Směrnice 2009/38/ES stanoví podmínky pro založení evropské rady zaměstnanců a podmínky pro její fungování i případné zrušení. Článek 2 směrnice 2009/38/ES definuje „podnik působící na úrovni Společenství“ jako podnik zaměstnávající alespoň 1000 zaměstnanců v členských státech a alespoň 150 zaměstnanců v každém z nejméně dvou členských států. „Skupinu podniků působící na úrovni Společenství“ definuje jako skupinu podniků, která má tyto vlastnosti:

- zaměstnává alespoň 1000 zaměstnanců v členských státech,
- zahrnuje alespoň dva podniky-členy skupiny v různých členských státech

a

- alespoň jeden podnik-člen skupiny zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v členském státě a jiný podnik-člen skupiny zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jiném členském státě.

Ode dne vystoupení se pro účely určení, zda se jedná o podnik působící na území Společenství nebo skupinu podniků působící na území Společenství, na které se vztahuje směrnice 2009/38/ES, přestane Spojené království považovat za členský stát a zaměstnanci ve Spojeném království již nebudou považováni za zaměstnance v členských státech.

V důsledku toho, nebudou příslušné prahy z důvodu vystoupení Spojeného království splněny a evropská rada zaměstnanců, a to i když již ustanovena, nebude nadále předmětem práv a povinností vyplývajících z použití směrnice 2009/38/ES. Uvedená rada zaměstnanců může pokračovat ve své činnosti podle příslušného vnitrostátního práva, nikoli však jako evropská rada zaměstnanců ve smyslu směrnice 2009/38/ES.

Vzhledem k tomu, že směrnice 2009/38/ES umožňuje v evropských radách zaměstnanců účast zástupců ze třetích zemí⁶, zástupci ze Spojeného království se budou moci účastnit evropských rad zaměstnanců, pokud to tak stanoví příslušná dohoda podle článku 6 směrnice 2009/38/ES.

Vystoupení Spojeného království může mít rovněž dopad na povinnost ústředního vedení podniků zahájit jednání o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo o vytvoření postupu pro informování a projednání, které předpokládá písemnou žádost alespoň 100 zaměstnanců nebo jejich zástupců alespoň ze dvou podniků nebo závodů umístěných alespoň ve dvou různých členských státech (čl. 5 odst. 1 směrnice 2009/38/ES).

2. POŽADAVKY NA UMÍSTĚNÍ ÚSTŘEDNÍHO VEDENÍ/ ZÁSTUPCE ÚSTŘEDNÍHO VEDENÍ

Podle čl. 4 odst. 1 a 2 směrnice 2009/38/ES musí být ústřední vedení nebo zástupce ústředního vedení umístěn v EU. Proto bude ode dne vystoupení u těch evropských rad zaměstnanců, které i nadále splňují prahy stanovené v článku 2 směrnice 2009/38/ES a které mají ústřední vedení nebo zástupce ústředního vedení ve Spojeném království, úloha ústředního vedení přesunuta na členský stát. V případě takových evropských rad zaměstnanců bude tato role, ledaže by určily nového zástupce v členském státě, zajištěna ustanovením skupiny podniků zaměstnávajících nejvyšší počet zaměstnanců v členském státě, která se tak stane „vedením považovaným za ústřední vedení“ podle čl. 4 odst. 3

⁶ Viz čl. 1 odst. 6 ve spojení s čl. 6 odst. 2 písm. a) směrnice 2009/38/ES.

směrnice 2009/38/ES. Tato odpovědnost je přesunuta bez dalšího a ihned ode dne vystoupení.

3. PRÁVO, KTERÉ SE POUŽÍJE NA DOHODU UVEDENOU V ČLÁNKU 6

Právo, které se použije na dohodu uvedenou v článku 6 směrnice 2009/38/ES je právo toho členského státu, ve kterém je v EU situováno ústřední vedení nebo “vedení považované za ústřední vedení” nebo zástupce ústředního vedení.

Pokud se na stávající evropské rady zaměstnanců použilo právo Spojeného království, od dne vystoupení se bez dalšího a ihned použije právo zbývajících členských států, aby byla zajištěna vymahatelnost práv zaměstnanců podle směrnice 2009/38/ES v rámci Unie.

I když z právního hlediska není nezbytné dohody, které odkazují na legislativu Spojeného království měnit, aby zůstaly v souladu se směrnicí 2009/38/ES, je z důvodů jasnosti a právní jistoty vysoce doporučeno takové dohody změnit a výslovně stanovit právo členského státu (viz oddíl 5 tohoto oznámení).

4. DALŠÍ HLEDISKA

Vystoupení Spojeného království z EU může mít podobným způsobem rozhodující dopad rovněž na:

- právo, které se použije při rozhodování, zda je podnik „řídícím podnikem“ (čl. 3 odst. 6 směrnice 2009/38/ES);
- členy zvláštního vyjednávacího výboru, kteří jsou voleni nebo jmenováni v poměru k počtu zaměstnanců zaměstnaných v každém členském státě podnikem nebo skupinou podniků působícími na úrovni Společenství tak, že se každému členskému státu přidělí jedno křeslo na podíl zaměstnaných v tomto členském státě, který se rovná 10 % počtu zaměstnanců zaměstnaných ve všech členských státech dohromady nebo zlomku tohoto podílu (čl. 5 odst. 2 písm. b) směrnice 2009/38/ES).

5. DOHODY V SOULADU S ČLÁNKEM 6 SMĚRNICE 2009/38/ES

V souladu s článkem 6 směrnice 2009/38/ES se zřizování a fungování evropských rad zaměstnanců zakládá na dohodě sjednané na úrovni společnosti sociálními partnery. Tyto dohody by měly výše uvedené důsledky brát v úvahu.

Článek 13 směrnice 2009/38/ES stanoví postup pro změnu dohody. Vystoupení Spojeného království může vést k podstatné změně ve struktuře „podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství“ ve smyslu uvedeného ustanovení.

Obecné informace ohledně informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci na nadnárodní úrovni naleznete na internetových stránkách Komise věnovaných pracovnímu právu (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157>). Obsah těchto stránek bude v případě potřeby dále aktualizován.

Evropská komise

Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování