

|  |  |
| --- | --- |
| NÁZEV AKCE | Stanovisko k návrhu směrnice EP a Rady KOM (2024) 14,kterou se mění směrnice 2009/38/ES o zřizování a fungování evropských rad zaměstnanců a o účinném prosazování práva na nadnárodní konzultace a informace. |
| DATUM ZVEŘEJNĚNÍ | 13. 2. 2024 |
| KONTAKTNÍ OSOBA | Ing. Drbalová |
| TELEFON | 225 279 601 mobil 731 411 177 |
| E-MAIL | vdrbalova@spcr.cz |

**Politický kontext**

**Evropská komise zveřejnila dne 24. 1. 2024 návrh na revizi směrnice** 2009/38/ES a zdůvodňuje to tím, že v probíhající transformaci světa práce poháněné snahou o ekologickou, ekonomickou a sociální udržitelnost a zaváděním nových technologií může smysluplné zapojení zaměstnanců a jejich zástupců na všech úrovních pomoci předvídat a zvládat změny, snižovat, snižovat ztrátu pracovních míst a zavádět nové technologie, udržet zaměstnatelnost a zmírnit dopad na systémy sociálního zabezpečení a související náklady na přizpůsobení. V nadnárodních společnostech nebo skupinách může k takovému zapojení významně přispět informování zaměstnanců a konzultace se zaměstnanci na nadnárodní úrovni.

**Konzultace se zúčastněnými stranami**

**V souladu s článkem 154 Smlouvy provedla komise první a druhou fázi konzultací s evropskými sociálními partnery s cílem získat jejich názory**, zaprvé, na potřebu a možné směřování opatření EU k řešení problémů souvisejících s fungováním ERZ, a následně o obsahu zamýšleného návrhu. V rámci druhé fáze konzultace vyjádřily organizace zaměstnavatelů svou připravenost zúčastnit se jednání směřujících k dohodě podle článku 155 Smlouvy; zaměstnanecké organizace, nikoli.

# **Stanovisko RSB (Komise pro kontrolu regulace)**

**RBC vydalo pozitivní stanovisko s výhradami**: **Není zcela jasný rozsah a cíl iniciativy a její soulad s principem subsidiarity, výsadami sociálních partnerů a kompetencemi ČS.** Návrh dostatečně neposuzuje a nekvantifikuje celkové náklady jednotlivých opcí a věrohodně neprokazuje, proč jsou dopady na náklady a mezinárodní konkurenceschopnost zanedbatelné. Zpráva dostatečně nezveřejňuje dostupné politické možnosti a alternativní soubory opatření, například kombinaci legislativních a nelegislativních řešení. Proporcionalita preferované obce není dostatečně zdůvodněna, vč. podmínek sankcí. **V návrhu chybí vyjasnění do jaké míry zvýšení administrativní zátěže a rizika ukládaných sankcí v poměru k celosvětovému obratu ovlivní ustavení ERZ**.

**Představení návrhu**

**Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES stanoví minimální požadavky na zřízení a činnost evropských rad zaměstnanců (ERZ).** ERZ a nadnárodní informační a konzultační postupy doplňují informování zaměstnanců a konzultace se zaměstnanci na národní úrovni.

**Hodnocení směrnice z roku 2018 potvrdilo její přidanou hodnotu a zlepšení, kterou přinesla v kvalitě a rozsahu informací pro zaměstnance. Rovněž identifikovala několik problémů, zejména nízkou míru** **vytváření nových ERZ, konzultace ERZ někdy neúčinné, překážky v přístupu ERZ k soudům a nedostatek účinných opravných prostředků a účinných a odrazujících sankcí v některých členských státech.**

**Cílem návrhu má být odstranění těchto nedostatků směrnice,** a tím zlepšení účinnost rámce pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci na nadnárodní úrovni. Nemá vliv na unijní a vnitrostátní pravidla a postupy týkající se zapojení zaměstnanců na vnitrostátní úrovni.

**Důležité změny**

***Změny koncepce nadnárodních záležitostí (čl. 1 odst. 4 směrnice 2009/38/ES)***

Pro vyjasnění pojmu nadnárodní záležitosti je **stanovena domněnka nadnárodnosti**, která se vztahuje nejen na případy, kdy lze důvodně očekávat, že opatření zvažovaná vedením ovlivní pracovníky ve více než jednom členském státě, ale také na případy, kdy lze důvodně očekávat, že taková opatření ovlivní v jednom členském státě a lze důvodně očekávat**,** že důsledky těchto opatření ovlivní pracovníky alespoň v jednom dalším členském státě, jak je v současnosti stanoveno v 16. bodě odůvodnění směrnice. Cílem EK je řešit stávající nejistotu a snížit riziko sporů a zároveň zachovat rozlišení od vnitrostátních záležitostí a předejít konfliktům s vnitrostátními informačními a konzultačními postupy.

***Změny definic „informací“ a „konzultací“ (čl. 2 odst. 1 písm. f) a g) a článek 9 směrnice 2009/38/ES; dodatek 1 třetí odstavec bod 1***

Stávající definice „informace“ a „konzultace“ nejen specifikují význam těchto pojmů pro účely směrnice 2009/38/ES, ale zahrnují také normativní požadavky. V zájmu jednotnosti a právní jasnosti budou tyto požadavky místo toho stanoveny v článku 9, kerý stanoví, že konzultace mají **umožnit zástupcům zaměstnanců vyjádřit své názory před přijetím rozhodnutí a že toto stanovisko musí obdržet odůvodněnou písemnou odpověď od ústředního vedení předtím, než ústřední vedení přijme rozhodnutí o navrhovaném opatření.**

***Změny týkající se zřízení, složení a zdrojů Speciálního vyjednávacího orgánu (SVO – Special negotiation body, SVO (články 5 a 7 směrnice 2009/38/ES a body 5 a 6 poslední pododstavec přílohy 1)***

V čl. 5 odst. 2 písm. b) směrnice 2009/38/ES je vložen požadavek volit nebo jmenovat členy SNB způsobem, **který usiluje o dosažení genderově vyváženého zastoupení**. V čl. 5 odst. 6 prvním pododstavci je dále upřesněno, **že náklady spojené s jednáním, které nese ústřední vedení, zahrnují přiměřené náklady SVO na právní pomoc, zastupování a řízení**. Konečně čl. 7 odst. 1 druhá odrážka je objasněna odkazem na nesvolání prvního zasedání SVO namísto odmítnutí zahájení jednání ústředním vedením.

***Změny týkající se obsahu dohod o ERZ, které mají být projednány stranami (čl. 6 odst. 2 směrnice 2009/38/ES)***

**Smluvní strany dohod o ERZ budou muset specifikovat finanční a materiální zdroje, které mají být přiděleny ERZ, alespoň pokud jde o využití odborníků, právní náklady a školení**. Kromě toho mají také určit formát schůzí ERZ, který může zahrnovat virtuální formáty, pokud se tak strany dohodnou. Pro zlepšení efektivity stávajících ERZ platí nové požadavky týkající se finančních a materiálních zdrojů a formátu schůzí ERZ také s ohledem na již existující dohody ERZ, které proto může být nutné upravit.

***Změny týkající se genderově vyváženého složení ERZ (čl. 6 odst. 2 směrnice 2009/38/ES)***

Při sjednávání nových dohod o výhradní hospodářské zóně nebo při opětovném sjednávání stávajících dohod **budou strany podle nového čl. 6 odst. 2 směrnice 2009/38/ES povinny stanovit nezbytná opatření k dosažení pokud možno genderově vyváženého složení**. .ERZ a případně užší výbor. Tento **cíl je definován cílem, aby 40 % křesel v ERZ – neboli užším výboru – bylo přiděleno členům obou pohlaví**. Stejný cíl je zohledněn v příloze 1 směrnice 2009/38/ES pro nově zřízené evropské rady zaměstnanců na základě dodatečných požadavků. S ohledem na příslušnou judikaturu Soudního dvora EU týkající se pozitivních akcí bude cíl 40 % uplatněn za předpokladu, že to bude právně a fakticky proveditelné a nebudou jím dotčeny vnitrostátní zákony o volbě zástupců zaměstnanců.

***Změny týkající se počtu plenárních zasedání ERZ na základě dodatečných požadavků (bod 2 přílohy 1 směrnice 2009/38/ES)***

Revidované dodatečné požadavky budou vyžadovat dvě – namísto jednoho – plenární zasedání mezi ERZ a ústředním vedením ročně.

***Změny týkající se mimořádných zasedání ERZ na základě dodatečných požadavků (bod 3, první a druhý odstavec přílohy 1 směrnice 2009/38/ES)***

Znění podpůrných požadavků uvedených v bodě 3 přílohy 1 směrnice 2009/38/ES se mění tak, aby bylo za prvé objasněno, že informování a konzultace ERC na základě těchto požadavků by se v zásadě měly konat na plenárních zasedáních, kde je to možné a **na mimořádných zasedáních** pouze tehdy, **vyžaduje-li to naléhavost**. Zadruhé je vyjasněno, že informace mají být poskytovány včas, a zatřetí, že členové ERZ mají právo účastnit se mimořádných schůzí s užším výborem, pokud zastupují zaměstnance, kterých se předmět takového jednání potenciálně přímo dotýká. . Setkání.

***Změny týkající se zdrojů dostupných pro evropské rady zaměstnanců na základě dodatečných požadavků (body 5 a 6 přílohy 1 směrnice 2009/38/ES)***

Bod 5 přílohy 1 objasňuje, že mezi odborníky, kteří pomáhají ERZ nebo vybraným výborům na základě žádostí o podporu, mohou **být zástupci odborů a že těmto odborníkům musí být na žádost ERZ umožněno být přítomni na schůzích s poradním hlasem**. Bod 6 přílohy 1 objasňuje, že provozní náklady ERZ, které nese ústřední vedení, zahrnují přiměřené právní náklady, které musí být ústřednímu vedení oznámeny předem.

***Změny týkající se nakládání s důvěrnými informacemi nebo jejich nepředávání (článek 8 směrnice 2009/38/ES)***

Ustanovení o předávání důvěrných informací a o nepředání určitých informací jsou stanovena v samostatných článcích, aby byla zajištěna jasnější struktura. **Kromě toho musí ústřední vedení při poskytování důvěrných informací současně informovat členy SVO, členy ERZ nebo zástupce zaměstnanců v rámci informačního a konzultačního postupu o důvodech odůvodňujících důvěrnost sdílených informací.** Povinnost nezveřejňovat důvěrné informace zaniká, jakmile se po dohodě s vedením stane zdůvodnění poskytnuté vedením bezpředmětné. **Kromě toho bude možnost ústředního vedení nepředávat informace omezena na případy, kdy by jejich předání vážně narušilo fungování podniku**. V takové situaci musí ústřední vedení informovat členy ERZ, členy SVO nebo zástupce zaměstnanců o důvodech nepředání informací.

***Změny týkající se úlohy a ochrany zástupců zaměstnanců (článek 10 směrnice 2009/38/ES)***

Ustanovení čl. 10 odst. 1 směrnice 2009/38/ES je upraveno tak, aby bylo objasněno, že nejen členové ERZ, ale i zástupci zaměstnanců, včetně členů SVO a členů ERZ, mají mít prostředky požadované k uplatňování práv vyplývajících z této směrnice. V čl. 10 odst. 2 je objasněno, že **členové ERZ mají mít právo a nezbytné prostředky k informování příslušných zástupců zaměstnanců o nadnárodním informačním a konzultačním postupu před a po jednání s ústředním vedením**. V čl. 10 odst. 3 druhém pododstavci je objasněno, že požadavek poskytnout držitelům práv podle směrnice 2009/38/ES rovnocennou ochranu se vztahuje také na ochranu před odvetnými opatřeními nebo propuštěním. Konečně v čl. 10 odst. 4 je objasněno, že ústřední vedení musí nést náklady a výdaje související se školením nezbytným pro výkon reprezentativních povinností členů ERZ a SVO, o nichž musí být ústřední vedení předem informováno.

***Změny sankcí a přístupu ke spravedlnosti (článek 11 směrnice 2009/38/ES)***

**Povinnost členských států stanovit účinné, odrazující a přiměřené sankce – v současnosti stanovené v 36. bodě odůvodnění směrnice 2009/38/ES odkazem na obecné zásady práva Unie – bude stanovena v článku 11 směrnice 2009/38/ EC. Aby členské státy splnily tuto povinnost, budou muset vzít v úvahu závažnost, dobu trvání, následky a úmyslnou nebo nedbalostní povahu trestného činu a v případě peněžních sankcí velikost a finanční situaci sankcionovaného podniku nebo skupiny** ( například jeho roční obrat) **při stanovení sankcí a další relevantní kritéria**

***Odstranění výjimek a ujednání pro přizpůsobení stávajících dohod revidovaným požadavkům (článek 14 směrnice 2009/38/ES)***

**Článek 14 směrnice 2009/38/ES se zrušuje a výjimky z oblasti působnosti směrnice 2009/38/ES se ruší**. V důsledku toho budou zaměstnanci a zástupci zaměstnanců podniků nebo skupin působících na území Společenství s nadnárodními dohodami o informování a projednání před provedením směrnice 94/45/ES (dále jen „dobrovolné dohody“) oprávněni buď zachovat své stávající dohody, nebo požadovat v souladu s čl. 5 odst. 1 směrnice 2009/38/ES zřízení ERZ nebo informačního a konzultačního postupu s cílem nahradit předchozí dohody. Na závazky s dohodami podepsanými nebo revidovanými mezi 5. červnem 2009 a 5. červnem 2011 se budou vztahovat revidované povinnosti vyplývající ze směrnice 2009/38/ES.

Nové ustanovení v článku 14a stanoví přizpůsobení stávajících dohod uzavřených podle článků 5 a 6 směrnice 94/45/ES nebo článků 5 a 6 směrnice 2009/38/ES revidovaným požadavkům směrnice 2009/38/ES. **Strany takových dohod mají příležitost vyjednat nezbytné úpravy během dvouletého období mezi lhůtou pro provedení změn směrnice 2009/38/ES a datem, od kterého se mají uplatňovat revidov**ané požadavky podle vnitrostátního práva. **Tato přechodná opatření se nevztahují na „dobrovolné dohody“ uzavřené a fungující mimo oblast působnosti směrnice.**

***Provedení a vstup v platnost (článek 2 návrhu)***

Členské státy mají provést změny směrnice 2009/38/ES do jednoho roku od vstupu návrhu v platnost. Uplatňování prováděcích opatření má být odloženo o dva roky po uplynutí lhůty pro provedení.

# **SP ČR obecně předloženému návrhu**

SP ČR na základě konzultace s dotčenými podniky obecně nepodporuje revizi směrnice a shoduje se s výhradami Komise pro kontrolu regulace (RBC) z října 2023 a domnívá se, že EK ve svém předloženém návrhu dostatečně nezohlednila navržená doporučení. **Zejména neprokazuje, že rozsah a cíl iniciativy nejsou v souladu s principem subsidiarity, výsadami sociálních partnerů a kompetencemi ČS. Iniciativa není v souladu s politickým přístupem EK zaměřeným na ochranu konkurenceschopnosti evropských společností a snižování regulačních překážek**

Rizika předloženého návrhu spočívající v precizaci definic a postupů pro informování a konzultování na nadnárodní úrovni, která budou znamenat nejenom **další byrokratickou zátěž pro podniky** působící v EU, ale i **další náklady**, zpochybňují účelnost navrhované úpravy.

Nepřiměřené rozšiřování pravomocí zástupců zaměstnanců na úkor výkonu vlastnických oprávnění a manažerských rozhodnutí povede ve svém důsledku ke snížení konkurenceschopnosti podniků v ČR a EU a případně až možnému vzniku škody, za kterou by však byli odpovědní pouze členové obchodního vedení, tj. členové statutárních orgánů. Při nárůstu zbytečné byrokratické zátěže podniků v důsledku dojde ke znepružnění rozhodovacích procesů společností. Výsledek revize směrnice tak ve svých důsledcích může být zcela kontraproduktivní, neboť může způsobit postupný úpadek společností a případný přesun jejich podnikání do jiných oblastí, což bude mít přímý negativní dopad do sociální oblasti a na zaměstnanost v členských státech EU.

N**avrhovaná směrnice způsobí značné potíže zejména těm podnikům, ve kterých již evropské rady zaměstnanců fungují, které mají pravidla pro fungování ERZ dobře nastavená a zakotvená v dohodě o ERZ**, a které budou muset ve svých zavedených postupech provést

**SP ČR ke konkrétním vybraným návrhům:**

* **Změny koncepce nadnárodních záležitostí (čl. 1 odst. 4 směrnice 2009/38/ES**

Nadnárodní záležitosti mohou být považovány za nadnárodní pouze tehdy, pokud významně a přímo ovlivňují zájmy pracovníků napříč národními hranicemi a **při plném respektování vnitrostátních informačních a konzultačních postupů, aniž by se překrývaly odpovědnosti.**

**Podniky nepodporují změnu současné definice** „**nadnárodního**“, která je zahrnuta v přepracované směrnici o ERZ (tj. článek 1.4: 4. „*Záležitosti se považují za nadnárodní, pokud se týkají podniku působícího na úrovni Společenství nebo Společenství). - rozsahová skupina podniků jako celek, nebo alespoň dva podniky nebo provozovny podniku nebo skupiny nacházející se ve dvou různých členských státech“.*

Se zavedení**m** **právní domněnky nadnárodní povahy** nesouhlasíme, je**založena více na subjektivním hodnocení dané záležitosti než na objektivních kritériích.** To povede k právní nejistotě spočívající v nejasnosti ohledně rozlišení, zda se jedná o záležitost, která podléhá nadnárodnímu informování, resp. konzultaci. Rovněž zde spatřujeme riziko rozšiřování pravomocí ERZ.

* **Změny definic „informací“ a „konzultací“ (čl. 2 odst. 1 písm. f) a g) a článek 9 směrnice 2009/38/ES; dodatek 1 třetí odstavec bod 1**

Přeměna ERZ v orgány spolurozhodování prostřednictvím udělení práva na soudní zákaz v případě údajného porušení jejich práv na informování a konzultace by narušila účel směrnice a představuje skutečné nebezpečí pro konkurenceschopnost evropských společností.

Zavedení povinnosti pro ústředí podat písemnou odůvodněnou odpověď na stanovisko ERZ **před přijetím rozhodnutí může znamenat pro ERZ možnost oddalovat rozhodnutí firem a ve svém důsledku vést k prodloužení procesů konzultací a informací, což negativně ovlivní efektivní rozhodování podniků a mohlo by vést ve svém důsledku až ke vzniku škody**. Dále může docházet k právní nejistotě, kdy mají být konzultace zahájeny vzhledem ke stadiu rozhodovacího procesu. Smysluplné konzultace lze vést pouze nad konkrétním návrhem/projektem. Zavedení této povinnosti rovněž představuje riziko spočívající v možnosti evropských rad spolurozhodovat o obchodních záležitostech firmy. Tato povinnost dále otvírá možnost pro evropské rady požadovat informace o plánovaných krocích firmy – ještě než byla učiněna příslušná obchodní rozhodnutí - a snažit se je ovlivnit, což de facto znamená získat spolurozhodovací pravomoci. **To ve svém důsledku může vést ke vměšování se do obchodních záležitostí firem, přitom obchodní vedení náleží výhradně členům představenstva,** kteří jsou za svá rozhodnutí odpovědní a ručí za ně celým svým majetkem na rozdíl od členů ERZ

* **Gendrová vyváženost (čl. 5 odst. 2 písm. b) + bod 4 (čl. 6 odst. 2a)**

Zavedení genderové vyváženosti v ERZ a jejích orgánech (včetně zvláštního vyjednávacího výboru) může představovat značný problém, který z pozice zaměstnavatele nejsme schopni ovlivnit. **Členové ERZ i jejích orgánů jsou voleni zaměstnanci. Volby jsou tajné. Zaměstnavatel nemůže ovlivnit složení kandidátů na členy ERZ ani na členy jejích orgánů.** Návrh směrnice zároveň neuvádí, jaký je další postup v případě, že se povinné kvórum nenaplní (ERZ se neustaví?).

* **Čl. 8a Změny týkající se nakládání s důvěrnými informacemi nebo jejich nepředávání (článek 8 směrnice 2009/38/ES)**

Schopnost vedení uchovat informace v tajnosti musí být zachována, protože **chráněné informace jsou klíčovým prvkem úspěchu a konkurencesc.hopnosti mnoha podniků**. **Komise se proto musí vyhnout ustanovením zvyšujícím riziko prozrazení nebo prodlení při rozhodování společností, jako je uložení soudního nebo správního povolení před zadržováním informací o společnosti nebo sdílením důvěrných informací s osobami mimo EZR nebo třetími stranami. Existují také přísná právní a tržní pravidla týkající se cenově citlivých informací. Nový článek 8a odst. 1 a 2 sice toto právo managementu zachovává, ale značně podmiňuje zdůvodněním ze strany managementu.**

* **Odstranění výjimek a ujednání pro přizpůsobení stávajících dohod revidovaným požadavkům (článek 14 směrnice 2009/38/ES)**

**Prioritou zaměstnavatelů je chránit dobře fungující ERZ tím, že případné změny těchto orgánů nebudou automaticky povinné pro stávající dohody**. Mělo by být možné, aby dohody zůstaly nezměněny, dokud jsou platné. Kromě toho, pokud jde o dobrovolné dohody o ERZ uzavřené podle článku 13 původní směrnice o ERZ 94/45/ES, tj. dohody před přijetím směrnice, je třeba ocenit a chránit jejich specifickou povahu. Vzhledem k významnému počtu (**asi jedna třetina celkového počtu**) společností s dobře fungujícími činnostmi ERZ na základě „dobrovolných dohod“ uzavřených před zářím 1996 (tj. před vstupem první směrnice z roku 1994 v platnost).

Zrušení výjimky (čl. 14a) z působnosti směrnice **narušuje smluvní volnost stran**, omezuje autonomii vůle obou stran zejm. tím, že zavádí nová závazná pravidla pro informování a konzultace, která bude nutné vtělit do stávajících dohod o ERZ a upravit stávající ujednání. **V podstatě tím může dojít k narušení dosavadního fungování evropských rad, které dosud fungovaly jakožto zaměstnavatele velmi dobře.**

V podmínkách skupiny ČEZ to dokazuje fakt, že ERZ zde působí velmi efektivně již od roku 2007 a na nadnárodní úrovni vede nejvyšší management ČEZ komunikaci s členy ERZ, aby plnil své povinnosti v oblasti informování a projednávání. Jednání se od zřízení ERZ uskutečňují v pravidelných dohodnutých intervalech. Plnění svých legislativních povinností projednání a informování plnila skupina ČEZ i v době covidové pandemie, kdy byla prezenční jednání nahrazena odpovídající jinou formou. Pro ČEZ by směrnice znamenala nutnou změnu Dohody o ERZ

**EK podle RBC dostatečně nezdůvodnila proporcionalitu navrhovaných opatření k ukončení výjimky z dobrovolných dohod vzhledem k tomu, že je vedení a zástupci EPR považují za celkově účinné**.

* **Čl. 11 Změny - sankce a přístupu ke spravedlnosti**

Sporů je evidováno jen málo. **Konzultované podniky obecně dávají přednost** mimosoudnímu řešení sporů. Návrh by měl **respektovat výsady členských států ukládat účinné, odrazující a přiměřené sankce v souladu s vnitrostátními právními předpisy a praxí (recital 36)**. Výzvy k uložení pokut ve výši GDPR by měly být odmítnuty, protože by to bylo zcela nepřiměřené a nebylo by to v souladu s legislativní praxí EU podle kapitoly sociální politiky ve Smlouvě o EU, podle níž je na členských státech, aby stanovily účinné sankce, odrazující a přiměřené. **Tuto praxi musí Komise respektovat**.

SP souhlasí s RBC, že neprozkoumala, zda by se **opatření právně nevynutitelných předpisů**, jako je doporučení ohledně sankcí, mohla ukázat jako účinnější než závazné a bezvýhradné odkazování na prezentaci obratu.

* **Respektování rozmanitosti situací: Opatření týkající se dalších vnitřních procesů, expertů, nákladů, školení**

Rigidní zakotvení opatření týkající se vnitřních procesů a závazných termínů, ať již jde o speciální vyjednávacích orgánů (SNB) nebo EZR – počet schůzí, náklady spojené s účastí expertů, proškolováním, gendrovou vyváženost značně omezuje flexibilitu EZR. **Vzhledem k rozmanitosti situací, se kterými se management a ERZ potýkají, není možné navrhnout šablonu „jedna velikost pro všechny“, která by fungovala stejně dobře.**

**Úprava na národní úrovni**V souladu s příslušnými právními předpisy Evropské unie (Směrnice EP a Rady 2009/38/ES o zřízení Evropské rady zaměstnanců..) je tato problematika uzákoněna v zákoníku práce (§§288 a násl.).Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání se pak realizuje v souladu s §288 odst. 2 ZP buď prostřednictvím evropské rady zaměstnanců, nebo jiným ujednaným postupem pro nadnárodní informace a projednání. **Zákoník práce podrobně stanoví, jakým způsobem se evropská rada zaměstnanců ustavuje ujednáním v souladu s §294 ZP, podle zákona v souladu s §296 a násl., nebo dojednává jiný postup pro nadnárodní informace a projednání v souladu s §295 ZP.**