

## SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY 2009/38/ES

zo 6. mája 2009

**o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi**

(prepracované znenie)

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva, a najmä na jej článok 137,

so zreteľom na návrh Komisie,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru <sup>(1)</sup>,

po porade s Výborom regiónov,

konajúc v súlade s postupom ustanoveným v článku 251 zmluvy <sup>(2)</sup>,

keďže:

(1) Smernica Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi <sup>(3)</sup> sa má podstatným spôsobom zmeniť a doplniť. V záujme prehľadnosti by sa mala uvedená smernica prepracovať.

(2) V súlade s článkom 15 smernice 94/45/ES preskúmala Komisia po porade s členskými štátmi a sociálnymi partnermi na európskej úrovni fungovanie uvedenej smernice a posúdila najmä, či sú minimálne počty pracovníkov primerané, aby v prípade potreby navrhla vhodné zmeny.

<sup>(1)</sup> Stanoviško zo 4. decembra 2008 (zatiaľ neuvyverejnené v úradnom vestníku).

<sup>(2)</sup> Stanoviško Európskeho parlamentu zo 16. decembra 2008 (zatiaľ neuvyverejnené v úradnom vestníku) a rozhodnutie Rady zo 17. decembra 2008.

<sup>(3)</sup> Ú. v. ES L 254, 30.9.1994, s. 64.

(3) Komisia po porade s členskými štátmi a sociálnymi partnermi na európskej úrovni predložila 4. apríla 2000 Európskemu parlamentu a Rade správu o uplatňovaní smernice 94/45/ES.

(4) Komisia sa v súlade s článkom 138 ods. 2 zmluvy poradila so sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva o možnom zameraní opatrenia Spoločenstva v tejto oblasti.

(5) Komisia po tejto porade dospela k záveru, že je vhodné prijať opatrenie Spoločenstva, a opätovne sa poradila so sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva o obsahu plánovaného návrhu, v súlade s článkom 138 ods. 3 zmluvy.

(6) Po tejto druhej fáze porad sociálni partneri Komisiu neinformovali o svojom spoločnom želaní začať proces, ktorý by mohol viesť k uzavretiu dohody, ako sa ustanovuje v článku 138 ods. 4 zmluvy.

(7) Je potrebné modernizovať právne predpisy Spoločenstva týkajúce sa nadnárodného informovania zamestnancov a porady s nimi s cieľom zabezpečiť efektívnosť práv týkajúcich sa nadnárodného informovania zamestnancov a porady s nimi, zvýšiť podiel zriadených európskych zamestnaneckých rád a zároveň umožniť pokračujúce fungovanie platných dohôd, vyriešiť problémy zistené pri uplatňovaní smernice 94/45/ES v praxi, odstrániť právnu neistotu vyplývajúcu z niektorých jej ustanovení alebo z absencie určitých ustanovení a zabezpečiť lepšie prepojenie medzi jednotlivými právnymi nástrojmi Spoločenstva v oblasti informovania zamestnancov a porady s nimi.

(8) V súlade s článkom 136 zmluvy je jedným z konkrétnych cieľov Spoločenstva a členských štátov podporiť dialóg medzi sociálnymi partnermi.

(9) Táto smernica je súčasťou rámca Spoločenstva zameraného na podporu a doplnenie opatrení prijatých členskými štátmi v oblasti informovania zamestnancov a porady s nimi. Pomocou tohto rámca by sa mala minimalizovať záťaž pre podniky alebo závody a zároveň by sa pomocou neho malo zabezpečiť účinné uplatňovanie priznaných práv.

- (10) Fungovanie vnútorného trhu zahŕňa proces koncentrácie podnikov, cezhraničné zlúčenia, akvizície, spoločné podniky a v dôsledku toho vznik nadnárodných podnikov a skupín podnikov. V záujme harmonického rozvoja ekonomických činností musia podniky a skupiny podnikov pôsobiace v dvoch alebo viacerých členských štátoch informovať zástupcov tých svojich zamestnancov, ktorých sa ich rozhodnutia týkajú, a uskutočňovať s nimi porady.
- (11) Postupy informovania zamestnancov a porady s nimi, ako ich ustanovujú právne predpisy alebo prax členských štátov, často nie sú prispôbené nadnárodnej štruktúre subjektu, ktorý schvaľuje rozhodnutia dotýkajúce sa týchto zamestnancov. To môže viesť k nerovnakému zaobchádzaniu so zamestnancami, ktorých sa týkajú rozhodnutia, v rámci tohto istého podniku alebo skupiny podnikov.
- (12) Musia sa prijať primerané opatrenia s cieľom zabezpečiť riadne informovanie zamestnancov podnikov s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupín podnikov s významom na úrovni Spoločenstva a porady s nimi v prípade, že rozhodnutia, ktoré sa ich týkajú, sa prijímajú v inom členskom štáte, ako je štát, v ktorom sú zamestnaní.
- (13) Aby sa zaručilo riadne informovanie zamestnancov podnikov alebo skupín podnikov pôsobiacich v dvoch alebo viacerých členských štátoch a porady s nimi, je potrebné zriadiť európske zamestnanecké rady alebo vytvoriť iné vhodné postupy na nadnárodné informovanie zamestnancov a porady s nimi.
- (14) Postupy pre informovanie zamestnancov a porady s nimi musia byť definované a vykonávané tak, aby sa zabezpečila ich účinnosť vo vzťahu k ustanoveniam tejto smernice. Na tento účel je vhodné, aby informovanie európskej zamestnaneckej rady a porady s ňou umožnili tejto rade poskytnúť podniku stanovisko včas a bez toho, aby sa spochybnila jeho schopnosť prispôsobiť sa. Jedine dialóg na úrovni, na ktorej sa prijímajú usmernenia, a efektívna účasť zástupcov zamestnancov umožňujú predvídať a riadiť zmeny.
- (15) Zamestnancom a ich zástupcom sa musí zaručiť informovanie a porada s nimi na príslušnej úrovni vedenia a zástupcov, v závislosti od predmetu diskusie. Na tento účel sa právomoc a rozsah pôsobnosti európskej zamestnaneckej rady musia líšiť od právomoci a rozsahu pôsobnosti vnútroštátnych zastupiteľských orgánov a musia byť obmedzené na riešenie nadnárodných otázok.
- (16) Nadnárodná povaha určitej otázky by sa mala určiť na základe rozsahu jej potenciálnych účinkov, ako aj na základe úrovne vedenia a zastúpenia, ktorú zahŕňa. Na tento účel sa za otázky nadnárodnej povahy považujú otázky týkajúce sa podniku ako celku alebo skupiny podnikov ako celku alebo najmenej dvoch členských štátov. Patria medzi ne otázky, ktoré sú bez ohľadu na počet zainteresovaných členských štátov významné pre európsku pracovnú silu, pokiaľ ide o rozsah pôsobnosti ich potenciálnych účinkov, alebo ak sa týkajú prevodu činností medzi členskými štátmi.
- (17) Je potrebné vymedziť pojem „riadiaci podnik“ vzťahujúci sa výlučne len na túto smernicu, a to bez toho, aby boli dotknuté vymedzenia pojmov „skupina“ a „kontrola“, ktoré sa vyskytujú v iných aktoch.
- (18) Mechanizmy informovania alebo porady so zamestnancami v podnikoch alebo skupinách podnikov pôsobiacich v dvoch alebo viacerých členských štátoch musia zahŕňať všetky závody alebo prípadne všetky podniky skupiny nachádzajúce sa v členských štátoch bez ohľadu na to, či podnik alebo riadiaci podnik skupiny má ústredné vedenie na území alebo mimo územia členských štátov.
- (19) V súlade so zásadou autonómie strán je na zástupcoch zamestnancov a vedení podniku alebo riadiaceho podniku skupiny, aby dohodou určili charakter, zloženie, funkciu, spôsob fungovania, postupy a finančné zdroje európskych zamestnaneckých rád alebo iných postupov informovania a porady tak, aby zodpovedali ich vlastným osobitým podmienkam.
- (20) V súlade so zásadou subsidiarity je na členských štátoch, aby určili, kto sú zástupcovia zamestnancov, a najmä aby zabezpečili, ak to pokladajú za vhodné, vyvážené zastúpenie rôznych kategórií zamestnancov.
- (21) Je potrebné objasniť pojmy informovanie zamestnancov a porada s nimi v súlade s definíciami v najnovších smerniciach týkajúcich sa tejto problematiky a s definíciami, ktoré sa uplatňujú v národných rámcoch, s cieľom posilniť účinnosť dialógu na nadnárodnej úrovni, umožniť vhodné prepojenie dialógov na vnútroštátnej a nadnárodnej úrovni a zabezpečiť právnu istotu potrebnú na uplatňovanie tejto smernice.
- (22) Pojem „informovanie“ musí zohľadňovať cieľ umožniť zástupcom zamestnancov uskutočniť zodpovedajúce preskúmanie, pri ktorom sa predpokladá, že informovanie sa uskutoční vo vhodnom čase, vhodným spôsobom a s primeraným obsahom bez toho, aby sa spomalil rozhodovací proces v podnikoch.

- (23) Pojem „porada“ musí zohľadňovať cieľ umožniť vyjadriť stanovisko, ktoré sa využije v rozhodovacom procese, čo predpokladá, že porada sa uskutoční vo vhodnom čase, vhodným spôsobom a s primeraným obsahom.
- (24) Ustanovenia týkajúce sa informovania a porady, uvedené v tejto smernici, musí v prípade podniku alebo riadiaceho podniku skupiny, ktorý má ústredné vedenie mimo územia členských štátov, vykonávať jeho zástupca, ktorý bude v prípade potreby určený v jednom z členských štátov, alebo ak takýto zástupca neexistuje, ten závod alebo ovládaný podnik, ktorý zamestnáva najväčší počet zamestnancov v členských štátoch.
- (25) Zodpovednosť podnikov alebo skupín podnikov pri sprostredkovaní informácií potrebných na začatie vyjednávania sa musí podrobne opísať tak, aby mohli zamestnanci určiť, či podnik alebo skupina podnikov, v ktorom(-ej) pracujú, je podnikom alebo skupinou podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, a nadviazať kontakty potrebné na sformulovanie žiadosti o začatie vyjednávania.
- (26) Osobitný vyjednávací orgán musí vyváženým spôsobom zastupovať zamestnancov z rôznych členských štátov. Zástupcovia zamestnancov musia mať možnosť spolupracovať pri vymedzení ich stanovísk vo vzťahu k vyjednávaniu s ústredným vedením.
- (27) Je potrebné uznať úlohu, ktorú môžu zohrávať uznané odborové organizácie pri vyjednávaní alebo opätovnom vyjednávaní zakladajúcich dohôd európskych zamestnaneckých rád, ako podpora pre zástupcov zamestnancov, ktorí o túto podporu požiadajú. Príslušné odborové organizácie a organizácie zamestnávateľov uznávané ako európski sociálni partneri sú informované o začatí vyjednávania, aby mohli monitorovať zriaďovanie nových európskych zamestnaneckých rád a presadzovať najlepšie postupy. Uznávané príslušné európske odborové organizácie a organizácie zamestnávateľov sú tie organizácie sociálnych partnerov, s ktorými konzultuje Komisia podľa článku 138 zmluvy. Zoznam týchto organizácií aktualizuje a uverejňuje Komisia.
- (28) Dohody, ktoré upravujú zriaďovanie a fungovanie európskych zamestnaneckých rád, musia obsahovať postupy týkajúce sa ich zmeny, ukončenia alebo ich opätovného dojednanja, ak je to potrebné, najmä v prípadoch, keď dochádza k zmene rozsahu alebo štruktúry podniku alebo skupiny podnikov.
- (29) V týchto dohodách sa musia stanoviť podmienky preporenia informovania zamestnancov a porady s nimi na vnútroštátnej a nadnárodnej úrovni, ktoré budú prispôbené osobitným podmienkam v podniku alebo skupine podnikov. Tieto podmienky je potrebné vymedziť tak, aby rešpektovali právomoci a príslušné oblasti pôsobnosti zastupiteľských orgánov zamestnancov, najmä pokiaľ ide o predvídanie zmeny a o jej riadenie.
- (30) V týchto dohodách sa v prípade potreby musí ustanovovať zriadenie a fungovanie užšieho výboru s cieľom umožniť koordináciu a väčšiu efektívnosť pravidelnej činnosti európskej zamestnaneckej rady, ako aj informovanie a poradu v čo najkratšom čase v prípade, keď nastanú výnimočné okolnosti.
- (31) Zástupcovia zamestnancov sa môžu rozhodnúť, že nebudú usilovať o zriadenie európskej zamestnaneckej rady, alebo zúčastnené strany sa môžu rozhodnúť pre iné postupy nadnárodného informovania zamestnancov a porady s nimi.
- (32) Je potrebné zabezpečiť isté doplnkové požiadavky pre prípad, že sa tak rozhodnú zúčastnené strany, alebo v prípade, že ústredné vedenie odmietne dať podnet na vyjednávanie, alebo toto vyjednávanie nepovedie k uzavretiu dohody.
- (33) Na účely riadneho vykonávania ich zastupiteľskej funkcie a zabezpečenia toho, aby bola európska zamestnanecká rada užitočná, zástupcovia zamestnancov musia podávať zamestnancom, ktorých zastupujú, správy a musia mať prístup k odbornej príprave, ktorú potrebujú.
- (34) Malo by sa zabezpečiť, aby zástupcovia zamestnancov konajúci v rámci tejto smernice pri výkone svojich funkcií požívali rovnakú ochranu a záruky, aké požívajú zástupcovia zamestnancov na základe právnych predpisov a/alebo praxe štátu, v ktorom sú zamestnaní. Nesmú byť akokoľvek diskriminovaní z dôvodu zákonného vykonávania svojich činností a musia požívať primeranú ochranu, pokiaľ ide o prepustenie a iné sankcie.
- (35) Členské štáty musia prijať primerané opatrenia pre prípad, že nebudú splnené povinnosti ustanovené v tejto smernici.
- (36) V súlade s všeobecnými zásadami práva Spoločenstva správne alebo súdne konanie, ako aj sankcie, ktoré sú účinné, odradzujúce a primerané závažnosti porušenia povinnosti, by sa mali uplatňovať v prípade porušenia povinností vyplývajúcich z tejto smernice.

- (37) Z dôvodu účinnosti, konzistencie a právnej istoty je potrebné prepojiť smernice a úrovne informovania zamestnancov a porady s nimi, ktoré boli stanovené právom a/alebo postupmi Spoločenstva alebo vnútroštátnym právom a/alebo postupmi. Musí sa uprednostniť vyjednávanie o týchto postupoch prepojenia informácií v každom podniku alebo skupine podnikov. V prípade, že sa v tejto veci neuzavrie dohoda, a ak sa predpokladajú rozhodnutia, ktoré by mohli mať za následok významné zmeny v organizácii práce alebo v zmluvných vzťahoch, postup sa musí uskutočňovať súčasne na vnútroštátnej aj európskej úrovni, pričom sa dodržia právomoci a príslušné oblasti pôsobnosti orgánov zastupujúcich zamestnancov. Stanoviská vyjadrené európskou zamestnaneckou radou by sa nemali dotýkať právomoci ústredného vedenia uskutočňovať potrebné porady v súlade s harmonogramom, ktorý stanovujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo postupy. Vnútroštátne právne predpisy a/alebo postupy sa musia v prípade potreby prispôbiť tomu, aby mohla byť európska zamestnanecká rada v prípade potreby informovaná v predstihu alebo súčasne s vnútroštátnymi orgánmi zastupujúcimi zamestnancov, nesmú však znižovať všeobecnú úroveň ochrany zamestnancov.
- (38) Touto smernicou by nemali byť dotknuté postupy informovania zamestnancov a porady s nimi uvedené v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve<sup>(1)</sup>, a osobitné postupy uvedené v článku 2 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania<sup>(2)</sup> a článok 7 smernice Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov<sup>(3)</sup>.
- (39) Osobitné zaobchádzanie by sa malo dohodnúť pre tie podniky s významom na úrovni Spoločenstva a skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, v ktorých k 22. septembru 1996 existovala dohoda vzťahujúca sa na všetkých zamestnancov, ktorá zabezpečuje nadnárodné informovanie zamestnancov a poradu s nimi.
- (40) Ak dôjde k podstatným zmenám v štruktúre podniku alebo skupiny podnikov, napríklad v dôsledku zlúčenia, akvizície alebo rozdelenia, existujúca európska zamestnanecká rada alebo existujúce európske zamestnanecké rady musia byť tomu prispôbené. Toto prispôbenie sa musí uskutočniť prioritne podľa ustanovení platnej dohody, pokiaľ tieto ustanovenia umožňujú potrebné prispôbenie. Ak sa tak nestane a je predložená žiadosť, v ktorej sa stanovuje potreba takéhoto postupu, začne sa vyjednávanie o novej dohode, na ktorom sa musia zúčastniť členovia existujúcej európskej zamestnaneckej rady alebo existujúcich európskych zamestnaneckých rád. Na účely umožnenia informovania zamestnancov a porady s nimi počas obdobia zmeny štruktúry, ktoré je často rozhodujúce, musí mať existujúca európska zamestnanecká rada alebo existujúce európske zamestnanecké rady možnosť pokračovať v práci, prípadne prispôbiť svoj spôsob práce, pokiaľ nedôjde k uzavretiu novej dohody. Pri podpisovaní novej dohody sa musia rozpustiť predtým zriadené rady a ukončiť dohody, ktorými sa zriaďujú, bez ohľadu na ich ustanovenia týkajúce sa ich platnosti alebo ukončenia.
- (41) Pokiaľ sa neuplatní toto ustanovenie o prispôbení, malo by sa umožniť pokračujúce uplatňovanie platných dohôd, aby sa predišlo povinnému opätovnému dojednávaniu týchto dohôd, pokiaľ by to nebolo potrebné. Malo by sa zabezpečiť, že pokiaľ dohody uzavreté pred 22. septembrom 1996 podľa článku 13 ods. 1 smernice 94/45/ES alebo podľa článku 3 ods. 1 smernice 97/74/ES<sup>(4)</sup> zostávajú v platnosti, povinnosti vyplývajúce z tejto smernice sa na ne nevzťahujú. Táto smernica okrem toho nestanovuje všeobecnú povinnosť opätovne dojednávať dohody uzavreté podľa článku 6 smernice 94/45/ES v období medzi 22. septembrom 1996 a 5. júnom 2011.
- (42) Bez toho, aby tým bola dotknutá možnosť strán rozhodnúť sa inak, európska zamestnanecká rada zriadená bez toho, že by existovala dohoda medzi zúčastnenými stranami, musí byť – aby sa naplnil účel tejto smernice – informovaná a musia sa s ňou uskutočniť porady o činnostiach podniku alebo skupiny podnikov, aby mohla posúdiť možný vplyv na záujmy zamestnancov v najmenej dvoch rôznych členských štátoch. Podnik alebo riadiaci podnik musí na tento účel vymenovaným zástupcom zamestnancov oznámiť všeobecné informácie týkajúce sa záujmov zamestnancov a informácie týkajúce sa konkrétnejšie tých aspektov činností podniku alebo skupiny podnikov, ktoré ovplyvňujú záujmy zamestnancov. V závere stretnutia musí byť európska zamestnanecká rada schopná prijať stanovisko.
- (43) Určité rozhodnutia, ktoré majú výrazný vplyv na záujmy zamestnancov, musia byť čo najskôr predmetom informovania vymenovaných zástupcov zamestnancov a porady s nimi.

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29.

<sup>(2)</sup> Ú. v. ES L 225, 12.8.1998, s. 16.

<sup>(3)</sup> Ú. v. ES L 82, 22.3.2001, s. 16.

<sup>(4)</sup> Smernica Rady 97/74/ES z 15. decembra 1997, ktorá na Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska rozširuje smernicu 94/45/ES o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva pre účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (Ú. v. ES L 10, 16.1.1998, s. 22).



- (44) Musí sa vyjasniť obsah doplnkových požiadaviek, ktoré sa uplatňujú v prípade, že neexistuje dohoda, a na ktoré sa odkazuje počas vyjednávania, a musí sa prispôbiť vývoju potrieb a praxe v oblasti nadnárodného informovania zamestnancov a porady s nimi. Malo by sa rozlišovať medzi témami, ktoré musia byť predmetom informovania, a témami, kde sa musia takisto uskutočniť porady s európskou zamestnaneckou radou, čím sa umožňuje prijatie zdôvodnenej odpovede na vyjadrené stanovisko. Aby užší výbor mohol vykonávať potrebnú koordinačnú úlohu a účinne riešiť výnimočné okolnosti, môže mať tento výbor najviac päť členov a musí mať možnosť pravidelne rokovať.
- (45) Keďže cieľ tejto smernice, a to posilniť právo zamestnancov na informovanie a porady s nimi v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, nemožno uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov a možno ho lepšie dosiahnuť na úrovni Spoločenstva, môže Spoločenstvo prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 zmluvy. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa.
- (46) Táto smernica rešpektuje základné práva a dodržiava najmä zásady uznané v Charte základných práv Európskej únie. Cieľom tejto smernice je najmä zabezpečiť plné dodržiavanie práv pracujúcich alebo ich zástupcov na primeraných úrovniach na zaručené informácie a konzultácie v primeranom čase v prípadoch a za podmienok ustanovených právom Spoločenstva a vnútroštátnym právom a postupmi (článok 27 Charty základných práv Európskej únie).
- (47) Povinnosť transponovať túto smernicu do vnútroštátneho práva by sa mala obmedziť na tie ustanovenia, ktoré predstavujú podstatnú zmenu v porovnaní s predchádzajúcimi smernicami. Povinnosť transponovať ustanovenia, ktoré sa nezmenili, vyplýva z predchádzajúcich smerníc.
- (48) V súlade s bodom 34 Medziinštitucionálnej dohody o lepšej tvorbe práva<sup>(1)</sup> sa členské štáty vyzývajú, aby pre seba a v záujme Spoločenstva vypracovali a zverejnili svoje vlastné tabuľky, ktoré budú čo najlepšie vyjadrovať vzájomný vzťah medzi touto smernicou a opatreniami na jej transpozíciu.
- (49) Táto smernica by sa mala uplatňovať bez toho, aby boli dotknuté záväzky členských štátov týkajúce sa lehôt na transpozíciu do vnútroštátneho práva a uplatňovanie smerníc stanovených v prílohe II časti B,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

## ČASŤ I

### VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

#### Článok 1

#### Cieľ

1. Účelom tejto smernice je posilnenie práva zamestnancov na informovanie a porady s nimi v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.
2. Na tento účel sa v každom podniku s významom na úrovni Spoločenstva a v každej skupine podnikov s významom na úrovni Spoločenstva zriadi, ak sa o to požiada spôsobom ustanoveným v článku 5 ods. 1, európska zamestnanecká rada alebo sa zavedie postup informovania zamestnancov a porady s nimi s cieľom informovať zamestnancov a uskutočňovať s nimi porady. Podmienky informovania zamestnancov a porady s nimi sa vymedzujú a vykonávajú takým spôsobom, aby sa zaručila ich účinnosť a aby umožňovali podniku alebo skupine podnikov účinné rozhodovanie.
3. Informovanie zamestnancov a porady s nimi musí prebiehať na príslušnej úrovni vedenia a zástupcov, v závislosti od predmetu diskusie. Na tento účel sa právomoc európskej zamestnaneckej rady a rozsah postupov informovania zamestnancov a porady s nimi v rámci pôsobnosti tejto smernice obmedzujú na nadnárodné otázky.
4. Za nadnárodné otázky sa považujú otázky týkajúce podniku s významom na úrovni Spoločenstva ako celku alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva ako celku, alebo najmenej dvoch podnikov alebo závodov podniku alebo skupiny nachádzajúcich sa v dvoch rôznych členských štátoch.
5. Bez ohľadu na odsek 2 v prípadoch, keď skupina podnikov s významom na úrovni Spoločenstva v zmysle článku 2 ods. 1 písm. c) zahŕňa jeden alebo niekoľko podnikov či skupín podnikov, ktoré sú podnikmi alebo skupinami podnikov s významom na úrovni Spoločenstva v zmysle článku 2 ods. 1 písm. a) alebo c), európska zamestnanecká rada sa zriadi na úrovni skupiny, pokiaľ dohody uvedené v článku 6 nestanovujú inak.
6. Ak dohody uvedené v článku 6 nezabezpečujú širší rozsah, právomoci a príslušnosť európskej zamestnaneckej rady a rozsah postupov informovania a porady vytvorených na dosiahnutie účelu uvedeného v odseku 1 sa v prípade podniku s významom na úrovni Spoločenstva vzťahujú na všetky závody nachádzajúce sa v členských štátoch, a v prípade skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na všetky podniky skupiny nachádzajúce sa v členských štátoch.

<sup>(1)</sup> Ú. v. EÚ C 321, 31.12.2003, s. 1.

7. Členské štáty môžu ustanoviť, že táto smernica sa nevzťahuje na posádky obchodných lodí.

## Článok 2

### Vymedzenie pojmov

1. Na účely tejto smernice:

a) „podnik s významom na úrovni Spoločenstva“ je akýkoľvek podnik, ktorý má najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch a najmenej 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov;

b) „skupina podnikov“ je riadiaci podnik a ním ovládané podniky;

c) „skupina podnikov s významom na úrovni Spoločenstva“ je skupina podnikov s týmito charakteristikami:

— najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch,

— najmenej dva podniky skupiny v rôznych členských štátoch

a

— najmenej jeden podnik skupiny s najmenej 150 zamestnancami v jednom členskom štáte a najmenej jeden ďalší podnik skupiny s najmenej 150 zamestnancami v inom členskom štáte;

d) „zástupcovia zamestnancov“ sú zástupcovia zamestnancov, ako je ustanovené vo vnútroštátnom práve a/alebo postupoch;

e) „ústredné vedenie“ je ústredné vedenie podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo riadiaceho podniku v prípade skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva;

f) „informovanie“ je prenos údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov, aby sa mohli oboznámiť s príslušnou problematikou a prehodnotiť ju; informovanie prebehne v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý umožní zástupcom zamestnancov uskutočniť podrobné posúdenie možných dôsledkov a v prípade potreby prípravu porady s príslušným orgánom predmetného podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva;

g) „porada“ je zabezpečenie dialógu a výmeny názorov medzi zástupcami zamestnancov a ústredným vedením alebo

s akoukoľvek inou primeranejšou úrovňou vedenia v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý zástupcom zamestnancov umožňuje vyjadriť v primeranej lehote stanovisko na základe poskytnutých informácií k navrhovaným opatreniam, ktorých sa porada týka, bez toho, aby boli dotknuté povinnosti vedenia, a ktoré je možné zohľadniť v rámci podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva;

h) „európska zamestnanecká rada“ je rada zriadená v súlade s článkom 1 ods. 2 alebo s ustanoveniami prílohy I s cieľom informovať zamestnancov a uskutočňovať s nimi porady;

i) „osobitný vyjednávací orgán“ je orgán zriadený v súlade s článkom 5 ods. 2 na vyjednávanie s ústredným vedením o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo zavedení postupu informovania zamestnancov a porady s nimi v súlade s článkom 1 ods. 2.

2. Na účely tejto smernice sa ustanovené minimálne počty zamestnancov zakladajú na priemernom počte zamestnancov vrátane zamestnancov na čiastočný úväzok, zamestnaných počas predchádzajúcich dvoch rokov, vypočítanom v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo postupmi.

## Článok 3

### Vymedzenie pojmu „riadiaci podnik“

1. Na účely tejto smernice je „riadiaci podnik“ podnik, ktorý môže vykonávať dominantný vplyv na iný podnik („ovládaný podnik“) napríklad z dôvodu vlastníctva, finančnej účasti alebo pravidiel jeho ovládania.

2. Bez toho, aby bola dotknutá možnosť dokázať opak, schopnosť vykonávať dominantný vplyv sa predpokladá vtedy, ak podnik vo vzťahu k inému podniku priamo alebo nepriamo:

a) vlastní väčšinu upísaného základného imania daného podniku;

b) kontroluje väčšinu hlasov spojených so základným imaním daného podniku

alebo

c) môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu daného podniku.

3. Na účely odseku 2 zahŕňajú práva riadiaceho podniku, pokiaľ ide o hlasovanie a vymenovanie, práva každého iného ovládaného podniku a práva každej osoby alebo orgánu konajúcich vo svojom mene, ale v záujme riadiaceho podniku alebo ktoréhokolvek iného ovládaného podniku.

4. Bez ohľadu na odseky 1 a 2 sa podnik nepovažuje za riadiaci podnik vo vzťahu k inému podniku, v ktorom má účasť, ak je spoločnosťou uvedenou v článku 3 ods. 5 písm. a) alebo c) nariadenia Rady (ES) č. 139/2004 z 20. januára 2004 o kontrole koncentrácií medzi podnikmi <sup>(1)</sup>.

5. Vykonávanie dominantného vplyvu sa nepredpokladá výlučne z dôvodu, že úradná osoba vykonáva svoje funkcie podľa práva členského štátu upravujúceho likvidáciu, ukončenie činnosti, platobnú neschopnosť, zastavenie platieb, vyrovnanie alebo podobný postup.

6. Uplatniteľným právom na určenie toho, či podnik je riadiacim podnikom, je právo členského štátu, ktorým sa tento podnik riadi.

Ak právo, ktorým sa tento podnik riadi, nie je právom žiadneho členského štátu, uplatniteľným právom je právo členského štátu, na ktorého území sa nachádza zástupca podniku, alebo ak takýto zástupca neexistuje, ústredné vedenie skupiny podniku, ktorý zamestnáva najväčší počet zamestnancov.

7. Ak v prípade konfliktu práva pri uplatňovaní odseku 2 spĺňajú jedno alebo viac kritérií ustanovených v uvedenom odseku dva alebo niekoľko podnikov zo skupiny, za riadiaci podnik sa považuje ten podnik, ktorý spĺňa kritérium uvedené v písmene c) uvedeného odseku bez toho, aby tým bola dotknutá možnosť dokázať, že iný podnik je schopný vykonávať dominantný vplyv.

## ČASŤ II

### ZRIADENIE EURÓPSKEJ ZAMESTNANECKEJ RADY ALEBO ZAVEDENIE POSTUPU INFORMOVANIA ZAMESTNANCOV A PORADY S NIMI

#### Článok 4

#### Zodpovednosť za zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenie postupu informovania zamestnancov a porady s nimi

1. Za vytvorenie podmienok a prostriedkov potrebných na zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenie postupu na informovanie a poradu, ako je stanovené v článku 1 ods. 2, je v podniku s významom na úrovni Spoločenstva

a skupine podnikov s významom na úrovni Spoločenstva zodpovedné ústredné vedenie.

2. Ak sa ústredné vedenie nenachádza v žiadnom členskom štáte, zodpovednosť uvedenú v odseku 1 preberá zástupca ústredného vedenia v členskom štáte, ktorý sa ustanoví v prípade potreby.

Ak takýto zástupca neexistuje, zodpovednosť uvedenú v odseku 1 preberá vedenie závodu alebo podniku skupiny zamestnávajúceho najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek členskom štáte.

3. Na účely tejto smernice sa za ústredné vedenie považuje zástupca alebo zástupcovia, alebo ak takíto zástupcovia neexistujú, vedenie uvedené v odseku 2 druhom pododseku.

4. Vedenie každého podniku patriaceho do skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva a ústredné vedenie alebo predpokladané ústredné vedenie v zmysle odseku 2 druhého pododseku podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva je zodpovedné za získanie a prenos informácií potrebných na začatie vyjednávania uvedeného v článku 5, najmä informácií týkajúcich sa štruktúry podniku alebo skupiny podnikov a jeho/ich zamestnancov, stranám dotknutým uplatňovaním tejto smernice. Táto povinnosť sa vzťahuje najmä na informácie týkajúce sa počtu zamestnancov uvedeného v článku 2 ods. 1 písm. a) a c).

## Článok 5

### Osobitný vyjednávací orgán

1. Aby sa dosiahol cieľ stanovený v článku 1 ods. 1, ústredné vedenie z vlastného podnetu alebo na písomnú žiadosť najmenej 100 zamestnancov, alebo ich zástupcov najmenej v dvoch podnikoch alebo závodoch v najmenej dvoch rôznych členských štátoch začne vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo zavedení postupu informovania a porady.

2. Na tento účel sa zriadi osobitný vyjednávací orgán v súlade s týmito usmerneniami:

a) členské štáty určia metódu, aká sa bude používať pri voľbe alebo vymenovaní členov osobitného vyjednávacieho orgánu, ktorí sa majú zvoliť alebo vymenovať na ich území;

Členské štáty zabezpečia, aby zamestnanci podnikov a/alebo závodov, v ktorých bez ich vlastného zavinenia nie sú zástupcovia zamestnancov, mali právo voľiť alebo vymenovať členov osobitného vyjednávacieho orgánu.

<sup>(1)</sup> Ú. v. EÚ L 24, 29.1.2004, s. 1.

Druhý pododsek sa nedotýka vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo postupov stanovujúcich minimálne hranice na zriadenie orgánov zastupujúcich zamestnancov;

b) členovia osobitného vyjednávacieho orgánu sa volia alebo vymenúvajú úmerne k počtu zamestnancov zamestnaných v každom členskom štáte podnikom s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupinou podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok tohto podielu;

c) ústredné vedenie a miestne vedenie, ako aj príslušné európske organizácie zamestnancov a zamestnávateľov, musia byť informované o zložení osobitného vyjednávacieho orgánu a o začatí vyjednávania.

3. Osobitný vyjednávací orgán má za úlohu v písomnej dohode s ústredným vedením určiť rozsah, zloženie, funkcie a funkčné obdobie európskej(-ych) zamestnaneckej(-ých) rady (rád) alebo spôsoby vykonávania postupu informovania zamestnancov a porady s nimi.

4. S cieľom uzavrieť dohodu v súlade s článkom 6 zvolá ústredné vedenie stretnutie s osobitným vyjednávacím orgánom. Informuje o ňom zodpovedajúcim spôsobom miestne vedenie.

Pred a po každom stretnutí s ústredným vedením je osobitný vyjednávací orgán oprávnený zasadať bez toho, aby boli prítomní zástupcovia ústredného vedenia, pričom využívajú akékoľvek potrebné komunikačné nástroje.

Na účely vyjednávania môže osobitný vyjednávací orgán požiadať o pomoc odborníkov podľa svojho výberu, medzi ktorých môžu patriť zástupcovia príslušných uznávaných odborových organizácií na úrovni Spoločenstva. Na požiadanie osobitného vyjednávacieho orgánu sa títo odborníci a títo zástupcovia odborov môžu ako poradcovia zúčastňovať na stretnutiach v rámci vyjednávania.

5. Osobitný vyjednávací orgán môže najmenej dvojtretinovou väčšinou hlasov rozhodnúť, že nezačne vyjednávať podľa odseku 4 alebo že ukončí už začaté vyjednávanie.

Takýmto rozhodnutím sa zastaví postup smerujúci k uzavretiu dohody uvedenej v článku 6. Ak bolo prijaté takéto rozhodnutie, ustanovenia uvedené v prílohe I sa neuplatňujú.

Ak zúčastnené strany nestanovia kratšiu lehotu, nová žiadosť o zvolanie osobitného vyjednávacieho orgánu sa môže predložiť najskôr dva roky od prijatia vyššie uvedeného rozhodnutia.

6. Všetky výdavky súvisiace s vyjednávaním uvedeným v odseku 3 a 4 hradí ústredné vedenie tak, aby osobitný vyjednávací orgán mohol primerane plniť svoju úlohu.

V súlade s touto zásadou môžu členské štáty ustanoviť rozpočtové pravidlá týkajúce sa činnosti osobitného vyjednávacieho orgánu. Môžu predovšetkým obmedziť finančné prostriedky na úhradu nákladov len na jedného odborníka.

#### Článok 6

##### Obsah dohody

1. Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán musia vyjednávať v duchu spolupráce s cieľom dosiahnuť dohodu o podrobných spôsoboch uskutočňovania informovania zamestnancov a porady s nimi, ustanovených v článku 1 ods. 1.

2. Bez toho, aby bola dotknutá autonómia zúčastnených strán, dohoda uvedená v odseku 1 medzi ústredným vedením a osobitným vyjednávacím orgánom, uzatvorená písomne, určí:

a) podniky skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva alebo závody podniku s významom na úrovni Spoločenstva, na ktoré sa dohoda vzťahuje;

b) zloženie európskej zamestnaneckej rady, počet členov, rozdelenie miest, ktoré zohľadňuje, pokiaľ je to možné, potrebu vyváženého zastúpenia zamestnancov podľa ich aktivít, kategórií a pohlavia, a funkčné obdobie;

c) funkcie a postup informovania európskej zamestnaneckej rady a porady s ňou, ako aj podmienky prepojenia medzi informovaním európskej zamestnaneckej rady a porady s ňou a informovaním vnútroštátnych orgánov zastupujúcich zamestnancov a porady s nimi v súlade so zásadami stanovenými v článku 1 ods. 3;

d) miesto konania, frekvenciu a trvanie zasadnutí európskej zamestnaneckej rady;

e) ak je to potrebné, zloženie, postup vymenovania, funkcie a rokovací poriadok užšieho výboru zriadeného v rámci európskej zamestnaneckej rady;



f) finančné a materiálne zdroje, ktoré sa majú prideliť európskej zamestnaneckej rade;

g) dátum nadobudnutia účinnosti dohody a dobu jej platnosti, podmienky, za ktorých možno dohodu zmeniť a doplniť alebo ju ukončiť, ako aj prípady, v ktorých by sa dohoda mala opätovne dojednať, a postup jej opätovného dojednávania vrátane, v prípade potreby, ak sa zmení štruktúra podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.

3. Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu písomne dohodnúť, že namiesto európskej zamestnaneckej rady zavedú jeden alebo viac postupov informovania a porady.

Táto dohoda musí ustanoviť spôsob, akým zástupcovia zamestnancov uplatnia právo stretávať sa, aby prediskutovali informácie, ktoré im boli oznámené.

Tieto informácie sa musia týkať predovšetkým nadnárodných otázok, ktoré významne ovplyvňujú záujmy pracovníkov.

4. Pokiaľ nie je stanovené inak, dohody uvedené v odsekoch 2 a 3 nepodliehajú doplnkovým požiadavkám uvedeným v prílohe I.

5. Na účely uzavretia dohôd uvedených v odsekoch 2 a 3 rozhoduje osobitný vyjednávací orgán väčšinou hlasov svojich členov.

#### Článok 7

##### Doplnkové požiadavky

1. Na dosiahnutie cieľa stanoveného v článku 1 ods. 1 sa doplnkové požiadavky ustanovené právnymi predpismi členského štátu, v ktorom sa nachádza ústredné vedenie, uplatnia:

— ak tak rozhodne ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán,

— ak ústredné vedenie odmietne začať vyjednávanie do šiestich mesiacov od podania žiadosti uvedenej v článku 5 ods. 1,

alebo

— ak po uplynutí troch rokov odo dňa podania tejto žiadosti nie sú schopní uzavrieť dohodu podľa článku 6 a osobitný vyjednávací orgán neprijal rozhodnutie uvedené v článku 5 ods. 5.

2. Doplnkové požiadavky uvedené v odseku 1, prijaté v právnych predpisoch členských štátov, musia byť v súlade s ustanoveniami uvedenými v prílohe I.

#### ČASŤ III

##### RÔZNE USTANOVENIA

##### Článok 8

##### Dôverné informácie

1. Členské štáty ustanovia, že členovia osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych zamestnaneckých rád a odborníci, ktorí im pomáhajú, nie sú oprávnení poskytovať informácie, ktoré im boli výslovne poskytnuté ako dôverné.

To isté platí pre zástupcov zamestnancov v rámci postupu informovania a porady.

Táto povinnosť sa uplatňuje aj naďalej bez ohľadu na to, kde sa osoby uvedené v prvom a druhom pododseku práve nachádzajú, a dokonca aj po uplynutí ich funkčného obdobia.

2. Každý členský štát v osobitných prípadoch a za podmienok a obmedzení vymedzených vnútroštátnymi právnymi predpismi ustanoví, že ústredné vedenie nachádzajúce sa na jeho území nemá povinnosť poskytovať informácie, ktorých povaha je taká, že podľa objektívnych kritérií by to vážne ohrozilo fungovanie daných podnikov alebo by to bolo na ich ujmu.

Členský štát môže takúto úľavu podmieniť predchádzajúcim správnym alebo súdnym povolením.

3. Každý členský štát môže pre ústredné vedenie podnikov na jeho území ustanoviť konkrétne opatrenia, ktoré priamo a zásadne sledujú cieľ ideologického usmernenia, pokiaľ ide o informovanie a vyjadrovanie stanovísk pod podmienkou, že ku dňu prijatia tejto smernice takéto konkrétne opatrenia vo vnútroštátnych právnych predpisoch už existujú.

#### Článok 9

##### Fungovanie európskej zamestnaneckej rady a postupu informovania zamestnancova porady s nimi

Ústredné vedenie a európska zamestnanecká rada pracujú v duchu spolupráce s náležitým ohľadom na svoje vzájomné práva a povinnosti.

To isté sa vzťahuje na spoluprácu medzi ústredným vedením a zástupcami zamestnancov v rámci postupu informovania zamestnancov a porady s nimi.

#### Článok 10

##### Úloha a ochrana zástupcov zamestnancov

1. Bez toho, aby bola v tejto súvislosti dotknutá právomoc iných orgánov alebo organizácií, členovia európskej zamestnaneckej rady majú k dispozícii prostriedky potrebné na uplatňovanie práv vyplývajúcich z tejto smernice na kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.

2. Bez toho, aby bol dotknutý článok 8, členovia európskej zamestnaneckej rady informujú zástupcov zamestnancov závodov alebo podnikov skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, alebo ak takíto zástupcovia neexistujú, všetkých zamestnancov o obsahu a výsledku postupu informovania a porady, uskutočneného v súlade s touto smernicou.

3. Členovia osobitných vyjednávacích orgánov, členovia európskych zamestnaneckých rád a zástupcovia zamestnancov, ktorí vykonávajú svoje funkcie v rámci postupu uvedeného v článku 6 ods. 3, požívajú pri vykonávaní svojej funkcie ochranu a záruky podobné tým, aké sa poskytujú zástupcom zamestnancov podľa platných vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo postupov v ich krajine zamestnania.

Toto sa vzťahuje predovšetkým na účasť na stretnutiach osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych zamestnaneckých rád alebo na akýchkoľvek iných stretnutiach v rámci dohody uvedenej v článku 6 ods. 3 a na výplatu miezd členom, ktorí sú zamestnancami podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, za dobu ich neprítomnosti potrebnú na plnenie ich úloh.

4. Členom osobitného vyjednávacieho orgánu a európskej zamestnaneckej rady sa poskytuje odborná príprava bez toho, aby to malo vplyv na ich mzdu, a to v takej miere, aká je potrebná na vykonávanie ich zastupujúcej funkcie v medzinárodnom prostredí.

#### Článok 11

##### Súlad s touto smernicou

1. Každý členský štát zabezpečí, aby vedenie závodov podniku s významom na úrovni Spoločenstva a vedenie podnikov, ktoré sú súčasťou skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, ktoré sa nachádzajú na jeho území, a zástupcovia ich zamestnancov alebo, podľa okolností, zamest-

nanci dodržiavali povinnosti ustanovené v tejto smernici bez ohľadu na to, či sa ústredné vedenie nachádza na jeho území, alebo nie.

2. Členské štáty prijímajú primerané opatrenia pre prípad nedodržania tejto smernice. Zabezpečia najmä, aby boli k dispozícii vhodné správne alebo súdne postupy umožňujúce presadzovať povinnosti vyplývajúce z tejto smernice.

3. Pri uplatňovaní článku 8 členské štáty ustanovia postupy na podávanie opravných prostriedkov v správnom alebo súdnom konaní, ktoré môžu iniciovať zástupcovia zamestnancov v prípade, ak ústredné vedenie vyžaduje dôvernosť informácií alebo neposkytne informácie v súlade s uvedeným článkom.

Tieto postupy môžu zahŕňať aj postupy určené na ochranu dôvernosti predmetných informácií.

#### Článok 12

##### Vzťah s inými predpismi na úrovni Spoločenstva a na vnútroštátnej úrovni

1. Informovanie európskej zamestnaneckej rady a porada s ňou musia byť prepojené s informovaním vnútroštátnych orgánov zastupujúcich zamestnancov a poradou s nimi pri náležitom zohľadnení právomocí a oblastí pôsobnosti každého z nich a zásad uvedených v článku 1 ods. 3.

2. Podmienky prepojenia medzi informovaním európskej zamestnaneckej rady a porady s ňou a informovaním vnútroštátnych orgánov zastupujúcich zamestnancov a porady s nimi sú stanovené v dohode uvedenej v článku 6. Touto dohodou nie sú dotknuté vnútroštátne právne predpisy a/alebo postupy o informovaní zamestnancov a porade s nimi.

3. Pokiaľ v dohode neboli vymedzené žiadne takéto podmienky, členské štáty zabezpečia, že postupy informovania a porady sa vykonávajú v európskej zamestnaneckej rade, ako aj vo vnútroštátnych orgánoch zastupujúcich zamestnancov v prípadoch, keď sa predpokladá prijatie rozhodnutí, ktoré pravdepodobne povedú k podstatným zmenám v organizácii práce alebo v pracovných vzťahoch.

4. Táto smernica sa nedotýka postupov informovania a porady uvedených v smernici 2002/14/ES ani osobitných postupov uvedených v článku 2 smernice 98/59/ES a článku 7 smernice 2001/23/ES.

5. Vykonávanie tejto smernice nie je dostatočným dôvodom na krok späť vo vzťahu k situácii, ktorá existuje v každom členskom štáte, a vo vzťahu k všeobecnej úrovni ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje.

**Článok 13****Prispôsobenie**

Ak sa podstatne zmení štruktúra podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva a ak neexistujú ustanovenia predpokladané v platných dohodách, alebo v prípade, že existuje rozpor medzi ustanoveniami dvoch alebo viacerých platných dohôd, ústredné vedenie z vlastného podnetu alebo na písomnú žiadosť najmenej 100 zamestnancov alebo ich zástupcov v najmenej dvoch podnikoch alebo závodoch v najmenej dvoch rôznych členských štátoch začne vyjednávanie uvedené v článku 5.

Najmenej traja členovia existujúcej európskej zamestnaneckej rady alebo každej z existujúcich európskych zamestnaneckých rád sú členmi osobitného vyjednávacieho orgánu spolu s členmi zvolenými alebo vymenovanými podľa článku 5 ods. 2.

Počas tohto vyjednávania existujúca európska zamestnanecká rada alebo existujúce európske zamestnanecké rady naďalej fungujú v súlade s postupmi prispôbenými na základe dohody medzi členmi európskej zamestnaneckej rady, resp. európskych zamestnaneckých rád, a ústredným vedením.

**Článok 14****Platné dohody**

1. Bez toho, aby bol dotknutý článok 13, povinnosti vyplývajúce z tejto smernice sa nevzťahujú na podniky s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, v ktorých:

- a) bola uzatvorená dohoda či dohody vzťahujúce sa na všetkých zamestnancov, ktoré zabezpečujú nadnárodné informovanie zamestnancov a poradu s nimi, podľa článku 13 ods. 1 smernice 94/45/ES alebo článku 3 ods. 1 smernice 97/74/ES, alebo v ktorých boli takéto dohody prispôbené zmenám v štruktúre podniku alebo skupiny podnikov,

alebo

- b) bola dohoda uzatvorená podľa článku 6 smernice 94/45/ES podpísaná alebo revidovaná v čase medzi 5. júnom 2009 a 5. júnom 2011.

Vnútroštátne právo platné v čase podpísania alebo revízie dohody sa uplatňuje aj naďalej na podniky alebo skupiny podnikov uvedené v prvom pododseku písm. b).

2. Po uplynutí platnosti dohôd uvedených v odseku 1 môžu ich zmluvné strany spoločne rozhodnúť o ich obnovení alebo revidovaní. Ak k tomu nedôjde, uplatnia sa ustanovenia tejto smernice.

**Článok 15****Správa**

Najneskôr do 5. júna 2016 Komisia predloží Európskemu parlamentu, Rade a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru správu o vykonávaní tejto smernice, a ak je to potrebné, i vhodné návrhy.

**Článok 16****Transpozícia**

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s článkom 1 ods. 2, 3 a 4, článkom 2 ods. 1 písm. f) a g), článkom 3 ods. 4, článkom 4 ods. 4, článkom 5 ods. 2 písm. b) a c), článkom 5 ods. 4, článkom 6 ods. 2 písm. b), c), e) a g) a článkami 10, 12, 13 a 14, ako aj prílohou I bodom 1 písm. a), c) a d) a bodmi 2 a 3 najneskôr do 5. júna 2011 alebo zabezpečia, aby sociálni partneri k tomuto dátumu zaviedli dohodou požadované opatrenia, pričom členské štáty sú povinné prijať všetky potrebné opatrenia, aby mohli kedykoľvek zaručiť výsledky uložené touto smernicou.

Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Takisto uvedú vyhlásenie, že odkazy v platných zákonoch, iných právnych predpisoch a správnych opatreniach na smernicu zrušenú touto smernicou sa považujú za odkazy na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze a vyhlásení upravia členské štáty.

2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímajú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

**Článok 17****Zrušovacie ustanovenie**

Smernica 94/45/ES, zmenená a doplnená smernicami uvedenými v prílohe II časti A, sa zrušuje s účinnosťou od 6. júna 2011 bez toho, aby boli dotknuté povinnosti členských štátov týkajúce sa lehôt na transpozíciu smerníc uvedených v prílohe II časti B do vnútroštátneho práva.

Odkazy na zrušenú smernicu sa považujú za odkazy na túto smernicu a znejú v súlade s tabuľkou zhody uvedenou v prílohe III.

**Článok 18****Nadobudnutie účinnosti**

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v Úradnom vestníku Európskej únie.

Článok 1 ods. 1, 5, 6 a 7, článok 2 ods. 1 písm. a) až e), h) a i), článok 2 ods. 2, článok 3 ods. 1, 2, 3, 5, 6 a 7, článok 4 ods. 1, 2 a 3, článok 5 ods. 1, 3, 5 a 6, článok 5 ods. 2 písm. a), článok 6 ods. 1, článok 6 ods. 2 písm. a), d) a f), článok 6 ods. 3, 4 a 5, články 7, 8, 9 a 11 a príloha I bod 1 písm. b), e) a f) a body 4, 5 a 6 sa uplatňujú od 6. júna 2011.

#### Článok 19

#### **Adresáti**

Táto smernica je určená členským štátom.

V Štrasburgu 6. mája 2009

*Za Európsky parlament*

*predseda*

H.-G. PÖTTERING

*Za Radu*

*predseda*

J. KOHOUT



## PRÍLOHA I

## DOPLNKOVÉ POŽIADAVKY

(v zmysle článku 7)

1. Aby sa dosiahol cieľ stanovený v článku 1 ods. 1 a v prípadoch ustanovených v článku 7 ods. 1, zriaďovanie, zloženie a právomoci európskej zamestnaneckej rady sa riadia týmito pravidlami:

a) Právomoc európskej zamestnaneckej rady sa určí v súlade s článkom 1 ods. 3

Informovanie európskej zamestnaneckej rady sa týka najmä štruktúry, hospodárskej a finančnej situácie, pravdepodobného vývoja a výroby a odbytu podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva. Informovanie európskej zamestnaneckej rady a porada s ňou sa týka najmä situácie a pravdepodobného trendu v oblasti zamestnanosti, investícií a podstatných zmien týkajúcich sa organizácie, zavádzania nových pracovných metód alebo výrobných postupov, presunov výroby, zlúčení podnikov, obmedzovania činnosti alebo zatvárania podnikov, závodov alebo ich významných častí, ako aj kolektívneho prepúšťania.

Porada sa uskutočňuje tak, aby sa zástupcom zamestnancov umožňovalo stretávať sa s ústredným vedením a získať zdôvodnenú odpoveď na každé stanovisko, ktoré eventuálne vyjadria.

b) Európska zamestnanecká rada je zložená zo zamestnancov podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, zvolených alebo vymenovaných spomedzi nich zástupcami zamestnancov, alebo ak títo neexistujú, všetkými zamestnancami.

Voľba alebo vymenovanie členov európskej zamestnaneckej rady sa vykonáva v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo postupmi.

c) Členovia európskej zamestnaneckej rady sa volia alebo vymenúvajú úmerne k počtu zamestnancov zamestnaných podnikom s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupinou podnikov s významom na úrovni Spoločenstva v každom členskom štáte, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok tohto podielu.

d) Európska zamestnanecká rada s cieľom zabezpečiť koordináciu svojich činností zvolí spomedzi svojich členov užší výbor, ktorý má najviac päť členov a ktorý musí mať podmienky na to, aby mohol svoju činnosť vykonávať pravidelne.

Užší výbor prijme svoj rokovací poriadok.

e) O zložení európskej zamestnaneckej rady je informované ústredné vedenie a ktorýkoľvek iný primeranejší stupeň vedenia.

f) Štyri roky po svojom zriadení európska zamestnanecká rada posúdi, či začne vyjednávanie o uzavretí dohody uvedenej v článku 6, alebo či bude pokračovať v uplatňovaní doplnkových požiadaviek prijatých v súlade s touto prílohou.

Články 6 a 7 platia primerane v prípade, ak sa prijalo rozhodnutie dojednať dohodu v súlade s článkom 6; v tomto prípade osobitný vyjednávací orgán nahradí európska zamestnanecká rada.

2. Európska zamestnanecká rada má právo raz do roka sa stretnúť s ústredným vedením, aby na základe správy vypracovanej ústredným vedením bola informovaná a aby sa s ňou uskutočnila porada o podnikateľských výsledkoch a vyhlídkach podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva. Zodpovedajúcim spôsobom je informované aj miestne vedenie.

3. Ak sa vyskytnú výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré v značnom rozsahu ovplyvňujú záujmy zamestnancov, najmä v prípade premiestnenia výroby, zatvorenia závodov alebo podnikov alebo kolektívneho prepúšťania, užší výbor, alebo ak takýto výbor neexistuje, európska zamestnanecká rada má právo byť informovaná. Má právo stretnúť sa na vlastnú žiadosť s ústredným vedením alebo s iným primeranejším stupňom vedenia podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, ktoré má svoje vlastné rozhodovacie právomoci, aby bola informovaná a aby sa s ňou uskutočnila porada.

Tí členovia európskej zamestnaneckej rady, ktorí boli zvolení alebo vymenovaní závodmi a/alebo podnikmi, ktorých sa priamo týkajú predmetné okolnosti alebo rozhodnutia, majú tiež právo zúčastniť sa prípadného stretnutia s užším výborom.

Toto stretnutie na účely informovania a porady sa uskutoční čo najskôr na základe správy vypracovanej ústredným vedením alebo iným primeranejším stupňom vedenia podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva s tým, že v závere stretnutia alebo v primeranom čase sa bude môcť predložiť stanovisko.

Toto stretnutie nemá vplyv na výhradné právomoci ústredného vedenia.

Postupy informovania a porady, ktoré sú stanovené pre vyššie uvedené okolnosti, sa uskutočňujú bez toho, aby bol dotknutý článok 1 ods. 2 a článok 8.

4. Členské štáty môžu ustanoviť pravidlá na vedenie stretnutí na informovanie a poradu.

Pred každým stretnutím s ústredným vedením má európska zamestnanecká rada alebo užší výbor, v prípade potreby rozšírený v súlade s bodom 3 druhým pododsekom, právo zísť sa bez toho, aby bolo prítomné príslušné vedenie.

5. Európskej zamestnaneckej rade alebo užšiemu výboru môžu pomáhať odborníci podľa ich výberu, pokiaľ je to potrebné na plnenie ich úloh.

6. Prevádzkové náklady európskej zamestnaneckej rady hradí ústredné vedenie.

Príslušné ústredné vedenie poskytuje členom európskej zamestnaneckej rady také finančné a materiálne zdroje, ktoré im umožnia primeraným spôsobom plniť ich povinnosti.

Ak sa nedohodne inak, ústredné vedenie hradí predovšetkým náklady na organizáciu stretnutí, zabezpečenie tlmočnických služieb, náklady na ubytovanie a cestovné výdavky členov európskej zamestnaneckej rady a jej užšieho výboru.

V súlade s týmito zásadami môžu členské štáty ustanoviť rozpočtové pravidlá týkajúce sa činnosti európskej zamestnaneckej rady. Môžu predovšetkým obmedziť finančné prostriedky na úhradu nákladov len na jedného odborníka.

---

## PRÍLOHA II

## ČASŤ A

**Zrušená smernica v znení neskorších zmien a doplnení  
(v zmysle článku 17)**

Smernica Rady 94/45/ES	(Ú. v. ES L 254, 30.9.1994, s. 64)
Smernica Rady 97/74/ES	(Ú. v. ES L 10, 16.1.1998, s. 22)
Smernica Rady 2006/109/ES	(Ú. v. EÚ L 363, 20.12.2006, s. 416)

## ČASŤ B

**Lehoty na transpozíciu do vnútroštátneho práva  
(v zmysle článku 17)**

Smernica	Lehota na transpozíciu
94/45/ES	22.9.1996
97/74/ES	15.12.1999
2006/109/ES	1.1.2007

## PRÍLOHA III

## Tabuľka zhody

Smernica 94/45/ES	Táto smernica
článok 1 ods. 1	článok 1 ods. 1
článok 1 ods. 2	článok 1 ods. 2 prvá veta
—	článok 1 ods. 2 druhá veta
—	článok 1 ods. 3 a 4
článok 1 ods. 3	článok 1 ods. 5
článok 1 ods. 4	článok 1 ods. 6
článok 1 ods. 5	článok 1 ods. 7
článok 2 ods. 1 písm. a) až e)	článok 2 ods. 1 písm. a) až e)
—	článok 2 ods. 1 písm. f)
článok 2 ods. 1 písm. f)	článok 2 ods. 1 písm. g)
článok 2 ods. 1 písm. g) a h)	článok 2 ods. 1 písm. h) a i)
článok 2 ods. 2	článok 2 ods. 2
článok 3	článok 3
článok 4 ods. 1, 2 a 3	článok 4 ods. 1, 2 a 3
článok 11 ods. 2	článok 4 ods. 4
článok 5 ods. 1 a článok 5 ods. 2 písm. a)	článok 5 ods. 1 a článok 5 ods. 2 písm. a)
článok 5 ods. 2 písm. b) a c)	článok 5 ods. 2 písm. b)
článok 5 ods. 2 písm. d)	článok 5 ods. 2 písm. c)
článok 5 ods. 3	článok 5 ods. 3
článok 5 ods. 4 prvý pododsek	článok 5 ods. 4 prvý pododsek
—	článok 5 ods. 4 druhý pododsek
článok 5 ods. 4 druhý pododsek	článok 5 ods. 4 tretí pododsek
článok 5 ods. 5 a 6	článok 5 ods. 5 a 6
článok 6 ods. 1 a článok 6 ods. 2 písm. a)	článok 6 ods. 1 a článok 6 ods. 2 písm. a)
článok 6 ods. 2 písm. b)	článok 6 ods. 2 písm. b)
článok 6 ods. 2 písm. c)	článok 6 ods. 2 písm. c)
článok 6 ods. 2 písm. d)	článok 6 ods. 2 písm. d)
—	článok 6 ods. 2 písm. e)
článok 6 ods. 2 písm. e)	článok 6 ods. 2 písm. f)
článok 6 ods. 2 písm. f)	článok 6 ods. 2 písm. g)
článok 6 ods. 3, 4 a 5	článok 6 ods. 3, 4 a 5
článok 7	článok 7



Smernica 94/45/ES	Táto smernica
článok 8	článok 8
článok 9	článok 9
—	článok 10 ods. 1 a 2
článok 10	článok 10 ods. 3
—	článok 10 ods. 4
článok 11 ods. 1	článok 11 ods. 1
článok 11 ods. 2	článok 4 ods. 4
článok 11 ods. 3	článok 11 ods. 2
článok 11 ods. 4	článok 11 ods. 3
článok 12 ods. 1 a 2	—
—	článok 12 ods. 1 až 5
—	článok 13
článok 13 ods. 1	článok 14 ods. 1
článok 13 ods. 2	článok 14 ods. 2
—	článok 15
článok 14	článok 16
—	článok 17
—	článok 18
článok 16	článok 19
príloha	príloha i
bod 1 úvodné slová	bod 1 úvodné slová
bod 1 písm. a) (čiastočne) a bod 2 druhý odsek (čiastočne)	bod 1 písm. a) (čiastočne)
bod 1 písm. b)	bod 1 písm. b)
bod 1 písm. c) (čiastočne) a bod 1 písm. d)	bod 1 písm. c)
bod 1 písm. c) (čiastočne)	bod 1 písm. d)
bod 1 písm. e)	bod 1 písm. e)
bod 1 písm. f)	bod 1 písm. f)
bod 2 prvý odsek	bod 2
bod 3	bod 3
bod 4	bod 4
bod 5	—
bod 6	bod 5
bod 7	bod 6
—	prílohy ii a iii