

31994L0045

30.9.1994

ÚRADNÝ VESTNÍK EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

L 254/64

## 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**

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na dohodu o sociálnej politike, pripojenú k protokolu č. 14 o sociálnej politike, pripojeného k Zmluve o založení Európskeho spoločenstva, a najmä na jej článok 2 ods. 2,

so zreteľom na návrh Komisie <sup>(1)</sup>,

so zreteľom na stanovisko Hospodárskeho a sociálneho výboru <sup>(2)</sup>,

konajúc v súlade s postupom uvedeným v článku 189c zmluvy <sup>(3)</sup>,

keďže na základe protokolu o sociálnej politike, pripojeného k Zmluve o založení Európskeho spoločenstva, Belgické kráľovstvo, Dánske kráľovstvo, Francúzska republika, Helénska republika, Holandské kráľovstvo, Írsko, Luxemburské veľkovevodstvo, Portugalská republika, Spolková republika Nemecko, Španielske kráľovstvo a Talianska republika (ďalej len „členské štáty“) prijali dohodu o sociálnej politike so želaním uplatňovať Sociálnu chartu z roku 1989;

keďže článok 2 ods. 2 uvedenej dohody splnomocňuje Radu prijať minimálne požiadavky prostredníctvom smerníc;

keďže v súlade s článkom 1 dohody je jedným z konkrétnych cieľov spoločenstva a členských štátov podporiť dialóg medzi vedením a zástupcami pracovníkov;

keďže bod 17 Charty základných sociálnych práv pracovníkov spoločenstva okrem iného stanovuje, že informácie, rokovania s pracovníkmi a účasť pracovníkov sa musia rozvíjať podľa zodpovedajúcich postupov a so zreteľom na doterajšiu prax rôznych členských štátov; keďže charta ustanovuje, že „to platí predovšetkým v spoločnostiach alebo skupinách spoločností, ktoré majú svoje závody alebo spoločnosti v dvoch alebo viacerých členských krajinách“;

keďže Rada aj napriek existencii širokého konsenzu väčšiny členských štátov nebola schopná konať vo veci návrhu, aby bola prijatá smernica Rady o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady v podnikoch s významom na úrovni spoločenstva alebo skupinách podnikov s významom na úrovni spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi <sup>(4)</sup>, v pozmenenej podobe z 3. decembra 1991 <sup>(5)</sup>;

keďže Komisia sa v súlade s článkom 3 ods. 2 dohody o sociálnej politike poradila so sociálnymi partnermi na úrovni spoločenstva o možnom zameraní opatrenia spoločenstva týkajúceho sa informovania zamestnancov a prerokovania s nimi v podnikoch s významom na úrovni spoločenstva a skupinách podnikov s významom na úrovni spoločenstva;

keďže Komisia, ktorá po tejto porade dospela k záveru o vhodnosti opatrenia na úrovni spoločenstva, sa znova poradila s vedením a zástupcami pracovníkov o obsahu plánovaného návrhu v súlade s článkom 3 ods. 3 uvedenej dohody, a sociálni partneri predložili svoje názory Komisii;

keďže po tejto druhej fáze porád sociálni partneri Komisiu neinformovali o svojom želaní začať proces, ktorý by mohol viesť k uzavretiu dohody, ako to ustanovuje článok 4 dohody;

keďže fungovanie vnútorného trhu zahŕňa proces koncentrácie podnikov, cezhraničné zlučovanie podnikov, akvizície, spoločné podniky a v dôsledku toho vznik nadnárodných podnikov a skupín podnikov; keďže v záujme harmonického rozvoja ekonomických činností musia podniky a skupiny podnikov pôsobiace v dvoch alebo viacerých členských štátoch informovať zástupcov tých zamestnancov, ktorých sa ich rozhodnutia týkajú, a poradiť sa s nimi;

keďže postupy informovania zamestnancov a prerokovania 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; keďže to môže viesť k nerovnakému zaobchádzaniu so zamestnancami, ktorých sa týkajú rozhodnutia, v rámci tohto istého podniku alebo skupiny podnikov;

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES C 135, 18.5.1994, s. 8, a Ú. v. ES C 199, 21.7.1994, s. 10.

<sup>(2)</sup> Stanovisko poskytnuté 1. júna 1994 (ešte neuverejnené v úradnom vestníku).

<sup>(3)</sup> Stanovisko Európskeho parlamentu zo 4. mája 1994 (Ú. v. ES C 205, 25.7.1994) a spoločné stanovisko Rady z 18. júla 1994 (Ú. v. ES C 244, 31.8.1994, s. 37).

<sup>(4)</sup> Ú. v. ES C 39, 15.2.1991, s. 10.

<sup>(5)</sup> Ú. v. ES C 336, 31.12.1991, s. 11.

keďže sa musia prijať primerané opatrenia s cieľom zabezpečiť riadne informovanie zamestnancov podnikov pôsobiacich v rámci spoločenstva a prerokovanie s nimi v prípade, že rozhodnutia, ktoré sa ich týkajú, prijíma iný členský štát, ako je štát, v ktorom sú zamestnaní;

keďže, aby sa zaručilo riadne informovanie zamestnancov podnikov alebo skupín podnikov pôsobiacich v dvoch alebo viacerých členských štátoch a prerokovanie s nimi, je potrebné zriadiť európske zamestnanecké rady alebo vytvoriť iné vhodné postupy na nadnárodné informovanie zamestnancov a prerokovanie s nimi;

keďže preto je potrebné vymedziť definíciu pojmu riadiaci podnik, vzťahujúcu sa výlučne len na túto smernicu a nedotýkajúcu sa definícií pojmov skupina alebo kontrola, ktoré by sa mohli prijať v znení budúcich textov;

keďže mechanizmy informovania zamestnancov takýchto podnikov alebo skupín podnikov alebo prerokovania s nimi musia zahŕňať všetky závody alebo všetky podniky skupiny nachádzajúce sa v členských štátoch bez ohľadu na to, či podnik alebo riadiaci podnik skupiny má ústredné riaditeľstvo vo vnútri alebo mimo územia členských štátov;

keďže 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 prerokovania tak, aby zodpovedali ich vlastným osobitým podmienkam;

keďže 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;

keďže je však potrebné zabezpečiť isté náhradné požiadavky pre prípad, že sa tak rozhodnú zúčastnené strany, alebo v prípade, že ústredné riaditeľstvo odmietne dať podnet na vyjednávanie, alebo toto vyjednávanie neprivedie k dohode;

keďže zástupcovia zamestnancov sa navyše môžu rozhodnúť, že nebudú usilovať o zriadenie európskej zamestnaneckej rady, alebo zúčastnené strany sa môžu rozhodnúť pre iné postupy nadnárodného informovania zamestnancov a prerokovania s nimi;

keďže bez toho, aby tým bola dotknutá možnosť strán rozhodnúť inak, európska zamestnanecká rada zriadená bez toho, že by existovala zmluva medzi zúčastnenými stranami, musí byť — aby sa naplnil účel tejto smernice — informovaná a musí sa s ňou poradiť o činnostiach podniku alebo skupiny podnikov, aby mohla hodnotiť možný vplyv na záujmy zamestnancov v najmenej dvoch rôznych členských štátoch; keďže podnik alebo riadiaci podnik musí na tento účel vymenovaným zástupcom zamestnancov oznámiť všeobecné informácie týkajúce sa záujmov zamestnancov a informácie týkajúce sa konkrétnejších tých aspektov činností podniku alebo skupiny podnikov, ktoré ovplyvňujú záujmy zamestnancov; keďže v závere tohto stretnutia musí byť európska zamestnanecká rada schopná prijať stanovisko;

keďže určité rozhodnutia, ktoré majú výrazný vplyv na záujmy zamestnancov, musia byť čo najskôr predmetom informovania vymenovaných zástupcov zamestnancov a prerokovania s nimi;

keďže by sa malo prijať opatrenie umožňujúce, aby zástupcovia zamestnancov konajúci v rámci smernice by pri výkone svojich funkcií požívali rovnakú ochranu a záruky, aké požívajú zástupcovia zamestnancov v rámci právnych predpisov a/alebo praxe štátu, v ktorom sú zamestnaní; keďže nesmú byť akokoľvek diskriminovaní z dôvodu zákonného výkonu svojich činností a musia požívať primeranú ochranu, pokiaľ ide o prepustenie a iné sankcie;

keďže ustanovenia týkajúce sa informovania a prerokovania, uvedené v tejto smernici, musí v prípade podniku alebo riadiaceho podniku skupiny, ktorý má ústredné riaditeľstvo mimo územia členských štátov, vykonávať jeho reprezentatívny zástupca, ktorý bude v prípade potreby určený v jednom z členských štátov, alebo pri neprítomnosti takéhoto zástupcu ten závod alebo podriadený podnik, ktorý zamestnáva najväčší počet zamestnancov v členských štátoch;

keďže treba zabezpečiť osobitné zaobchádzanie pre tie podniky s významom na úrovni spoločenstva a skupiny podnikov s významom na úrovni spoločenstva, v ktorých v čase nadobudnutia platnosti tejto smernice existuje zmluva vzťahujúca sa na všetkých zamestnancov, ktorá zabezpečuje nadnárodné informovanie zamestnancov a prerokovanie s nimi;

keďže členské štáty musia prijať primerané opatrenia pre prípad, že nebudú splnené povinnosti ustanovené v tejto smernici,

PRIJALA TÚTO SMERNICU:

## ČASŤ I

### VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

#### Článok 1

#### Cieľ

1. Účelom tejto smernice je zlepšiť právo zamestnancov na informácie a prerokovanie v podnikoch s významom na úrovni spoločnosti a skupinách podnikov s významom na úrovni spoločnosti.

2. Na tento účel sa v každom podniku s významom na úrovni spoločnosti a v každej skupine podnikov s významom na úrovni spoločnosti zriadi, ak sa o to požiada spôsobom ustanoveným v článku 5 ods. 1, európska zamestnanecká rada alebo sa zavedie postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi s cieľom informovať zamestnancov a rokovať s nimi za podmienok, spôsobom a s účinkami ustanovenými v tejto smernici.

3. Napriek odseku 2 v prípadoch, keď skupina podnikov s významom na úrovni spoločnosti 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 spoločnosti 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.

4. Ak dohody uvedené v článku 6 nezabezpečujú širší rozsah, právomoci a príslušnosť európskej zamestnaneckej rady a rozsah postupov informovania a prerokovania vytvorených na dosiahnutie účelu uvedeného v odseku 1 sa v prípade podniku s významom na úrovni spoločnosti vzťahujú na všetky závody nachádzajúce sa v členských štátoch a v prípade skupiny podnikov s významom na úrovni spoločnosti na všetky podniky skupiny nachádzajúce sa v členských štátoch.

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

#### Článok 2

#### Definície

1. Na účely tejto smernice:

a) „podnik s významom na úrovni spoločnosti“ znamená 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“ znamená riadiaci podnik a jemu podriadené podniky;

c) „skupina podnikov s významom na úrovni spoločnosti“ znamená skupinu podnikov s týmito charakteristikami:

— najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch,

— najmenej dva podniky skupiny v rôznych členských štátoch a

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

d) „zástupcovia zamestnancov“ znamenajú zástupcov zamestnancov, ako ich ustanovuje vnútroštátne právo a/alebo prax;

e) „ústredné riaditeľstvo“ znamená ústredné riaditeľstvo podniku s významom na úrovni spoločnosti alebo riadiaceho podniku v prípade skupiny podnikov s významom na úrovni spoločnosti;

f) „prerokovanie“ znamená výmenu názorov a zabezpečenie dialógu medzi zástupcami zamestnancov a ústredným riaditeľstvom alebo s akoukoľvek inou primeranejšou úrovňou riadenia;

g) „európska zamestnanecká rada“ znamená radu zriadenú v súlade s článkom 1 ods. 2 alebo s ustanoveniami prílohy s cieľom informovať zamestnancov a prerokovať s nimi;

h) „osobitný vyjednávací orgán“ znamená orgán zriadený v súlade s článkom 5 ods. 2 pre vyjednávanie s ústredným riaditeľstvom o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o postupe informovania zamestnancov a prerokovania s nimi v súlade s článkom 1 ods. 2.

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

#### Článok 3

#### Definícia „riadiaceho podniku“

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

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

- a) vlastní väčšinu upísaného kapitálu tohto podniku alebo
- b) kontroluje väčšinu hlasov odvodených z vydaného akciového kapitálu tohto podniku, alebo
- c) môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu tohto podniku.

3. Na účely odseku 2 práva riadiaceho podniku, pokiaľ ide o hlasovanie a vymenovanie, zahŕňajú práva každého riadeného podniku a práva každej osoby alebo orgánu konajúcich pod vlastným menom, ale v zastúpení riadiaceho podniku alebo ktoréhokoľvek iného riadeného podniku.

4. Napriek odsekom 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 (EHS) č. 4064/89 z 21. decembra 1989 o kontrole koncentrácií medzi podnikmi <sup>(1)</sup>.

5. Vykonávanie dominantného vplyvu sa nepredpokladá výlučne z dôvodu, že úradná osoba vykonáva svoje funkcie podľa zákona 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 riaditeľstvo toho podniku skupiny, ktorý zamestnáva najväčší počet zamestnancov.

7. Ak v prípade stretu práv pri uplatňovaní odseku 2 spĺňajú jedno alebo viac kritérií ustanovených v tomto odseku dva alebo niekoľko podnikov, za riadiaci podnik sa považuje ten podnik, ktorý spĺňa kritérium uvedené pod písmenom c) bez toho, že by bola dotknutá možnosť dokázať, že iný podnik je schopný vyvíjať dominantný vplyv.

## ČASŤ II

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

#### Článok 4

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

1. Za vytvorenie podmienok a prostriedkov potrebných na zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo postupu na informovanie a prerokovanie, ako je uvedené v článku 1 ods. 2, je v podniku a skupine podnikov s významom na úrovni spoločnosti zodpovedné ústredné riaditeľstvo.

2. Ak sa ústredné riaditeľstvo nenachádza v žiadnom členskom štáte, zodpovednosť uvedenú v odseku 1 preberá reprezentatívny zástupca ústredného riaditeľstva v členskom štáte, ktorý je v prípade potreby ustanovený.

Ak podnik alebo skupina podnikov takéhoto zástupcu nemá, zodpovednosť uvedenú v odseku 1 preberá riaditeľstvo závodu alebo podniku skupiny zamestnávajúceho najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek členskom štáte.

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

#### Článok 5

#### Osobitný vyjednávací orgán

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

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

- 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 voliť alebo vymenovať členov osobitného vyjednávacieho orgánu.

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES L 395, 30.12.1989, s. 1.

Druhý pododsek sa nedotýka vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe stanovujúcej limity na zriadenie zastupiteľských orgánov zamestnancov.

b) Osobitný vyjednávací orgán má minimálne 3 a maximálne 17 členov.

c) Pri týchto voľbách alebo vymenovaní musí byť zabezpečené:

— po prvé, aby každý členský štát, v ktorom má podnik s významom na úrovni spoločenstva jeden alebo niekoľko závodov, alebo v ktorom má skupina podnikov s významom na úrovni spoločenstva riadiaci podnik alebo jeden alebo viac riadených podnikov, bol zastúpený jedným členom,

— po druhé, aby existovali ďalší členovia úmerne k počtu zamestnancov pracujúcich v závodoch, riadiacom podniku alebo riadených podnikoch v súlade s právnymi predpismi toho členského štátu, na ktorého území sa nachádza ústredné riaditeľstvo.

d) Ústredné riaditeľstvo a miestne riaditeľstvo je informované o zložení osobitného vyjednávacieho orgánu.

3. Osobitný vyjednávací orgán má za úlohu v písomnej dohode s ústredným riaditeľstvom určiť rozsah, zloženie, funkcie a funkčné obdobie európskej/zamestnaneckej/rady/rád alebo spôsoby vykonávania postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

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

Na účely vyjednávania môžu osobitnému vyjednávaciemu orgánu pomáhať odborníci podľa jeho výberu.

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 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 riaditeľstvo 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 riaditeľstvo a osobitný vyjednávací orgán musia vyjednávať v duchu spolupráce s cieľom dosiahnuť dohodu o podrobných spôsoboch uskutočňovania informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, ustanovenej v článku 1 ods. 1.

2. Bez toho, aby bola dotknutá autonómia zúčastnených strán, dohoda medzi ústredným riaditeľstvom a osobitným vyjednávacím orgánom, uvedená v odseku 1, 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 a funkčné obdobie;

c) funkcie a postup informovania európskej zamestnaneckej rady a prerokovania s ňou;

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

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

f) dobu platnosti dohody a postup jej opätovného dojednávania.

3. Ústredné riaditeľstvo a osobitný vyjednávací orgán sa môžu písomne dohodnúť, že namiesto európskej zamestnaneckej rady zriadia jednu alebo viac postupov informovania a prerokovania.

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

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

4. Ak dohody uvedené v odsekoch 2 a 3 neustanovujú inak, doplnkové požiadavky prílohy sa na ne nevzťahujú.

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

#### Článok 7

##### Doplnkové požiadavky

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

- ak tak rozhodne ústredné riaditeľstvo a osobitný vyjednávací orgán, alebo
- ak ústredné riaditeľstvo odmietne začať vyjednávanie do šiestich mesiacov od 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 zodpovedať ustanoveniam uvedeným v prílohe.

#### ČASŤ III

##### RÔZNE USTANOVENIA

#### Článok 8

##### Dôverné informácie

1. Členské štáty ustanovia, že členovia osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych podnikových rád a odborníci, ktorí im pomáhajú, sú povinní dodržiavať mlčanlivosť o údajoch, ktoré im boli výslovne poskytnuté ako dôverné.

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

Táto povinnosť platí aj naďalej bez ohľadu na to, kde sa osoby uvedené v prvom a druhom pododseku práve nachádzajú, 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 riaditeľstvo nachádzajúce sa na jeho území nemá povinnosť odovzdávať 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 riaditeľstvo podnikov na jeho území ustanoviť konkrétne opatrenia, ktoré priamo a zásadne sledujú cieľ ideologického usmernenia, pokiaľ ide o informovanie a vyjadrovanie názorov pod podmienkou, že v čase prijatia tejto smernice takéto osobitné predpisy vo vnútroštátnych právnych predpisoch už existujú.

#### Článok 9

##### Fungovanie európskej zamestnaneckej rady a postupu informovania a prerokovania pre pracovníkov

Ústredné riaditeľstvo 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 riaditeľstvom a zástupcami zamestnancov v rámci postupu informovania a prerokovania pre pracovníkov.

#### Článok 10

##### Ochrana zástupcov zamestnancov

Členovia osobitných vyjednávacích orgánov, členovia európskej zamestnaneckej rady a zástupcovia zamestnancov, ktorí vykonávajú svoje funkcie v rámci postupu uvedeného v článku 6 ods. 3, požívajú rovnakú ochranu a záruky, aké sa poskytujú zástupcom zamestnancov podľa platných vnútroštátnych predpisov a/alebo praxe 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 povinností.

#### Článok 11

##### Súlad s touto smernicou

1. Každý členský štát zabezpečí, aby riaditeľstvá závodov podniku s významom na úrovni spoločenstva a riaditeľstvá podnikov, ktoré sú súčasťou skupiny podnikov s významom na úrovni spoločenstva, ktoré sa nachádzajú na jeho území, a zástupcovia ich zamestnancov alebo, podľa okolností, zamestnanci dodržiavali povinnosti ustanovené v tejto smernici bez ohľadu na to, či sa ústredné riaditeľstvo nachádza na ich území, alebo nie.

2. Členské štáty zabezpečia, aby na požiadanie strán dotknutých uplatňovaním tejto smernice, podniky dali k dispozícii informácie o počte zamestnancov, uvedené v článku 2 ods. 1 písm. a) a c).

3. Členské štáty prijímú 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.

4. Pri uplatňovaní článku 8 členské štáty ustanovia vhodné postupy na podávanie opravných prostriedkov v správnom alebo súdnom konaní, na ktoré môžu zástupcovia zamestnancov dať podnet v prípade, že ústredné riaditeľstvo vyžaduje dôvernosť alebo neposkytne informácie v súlade s uvedeným článkom.

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

#### Článok 12

##### Vzťah medzi touto smernicou a inými predpismi

1. Táto smernica platí bez toho, aby boli dotknuté opatrenia prijaté v súlade so smernicou Rady 75/129/EHS zo 17. februára 1975 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa kolektívneho prepúšťania <sup>(1)</sup> a smernicou Rady 77/187/EHS zo 14. februára 1977 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, podnikateľských činností alebo častí podnikateľských činností <sup>(2)</sup>.

2. Táto smernica sa nedotýka existujúcich práv zamestnancov na informácie a porady podľa vnútroštátneho práva.

#### Článok 13

##### Platné dohody

1. Bez toho, aby bol dotknutý odsek 2, povinnosti vyplývajúce z tejto smernice sa nevzťahujú na podniky s významom na úrovni spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni spoločenstva, v ktorých v deň ustanovený v článku 14 ods. 1 na vykonanie tejto smernice alebo v deň jej transpozície

v príslušnom členskom štáte, ak predchádza skôr uvedenému dňu, už existuje dohoda vzťahujúca sa na všetkých zamestnancov, ktorá ustanovuje informovanie zamestnancov a prerokovanie s nimi na nadnárodnej úrovni.

2. Po skončení platnosti dohôd uvedených v odseku 1 sa strany takýchto dohôd môžu spoločne dohodnúť na ich obnovení.

Ak k tomu nedôjde, platia ustanovenia tejto smernice.

#### Článok 14

##### Záverečné ustanovenia

1. Členské štáty prijímú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 22. septembra 1996 alebo zabezpečia, aby najneskôr k tomuto dátumu sociálni partneri dohodou zaviedli požadované opatrenia, pričom členské štáty sú povinné prijať všetky potrebné opatrenia, aby mohli kedykoľvek garantovať výsledky uložené touto smernicou. Okamžite o tom informujú Komisiu.

2. Pri prijímaní týchto opatrení členské štáty v nich uvedú odkaz na túto smernicu alebo na ňu odkážu pri ich oficiálnom zverejnení. Spôsoby uskutočnenia takého odkazu ustanovia členské štáty.

#### Článok 15

##### Preskúmanie Komisiou

Najneskôr do 22. septembra 1999 Komisia po porade s členskými štátmi a sociálnymi partnermi na európskej úrovni preskúma fungovanie tejto smernice a posúdi najmä, či limity počtu pracovníkov sú primerané, aby v prípade potreby navrhla Rade vhodné zmeny.

#### Článok 16

Táto smernica je adresovaná členským štátom.

V Bruseli 22. septembra 1994

Za Radu

predseda

N. BLÜM

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES L 48, 22.2.1975, s. 29. Smernica naposledy pozmenená smernicou 92/56/EHS (Ú. v. ES L 245, 26.8.1992, s. 3).

<sup>(2)</sup> Ú. v. ES L 61, 5.3.1977, s. 26.

## PRÍLOHA

## DOPLNKOVÉ POŽIADAVKY

## uvedené v článku 7 smernice

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

- a) právomoc európskej zamestnaneckej rady je obmedzená na informácie a porady o záležitostiach, ktoré sa týkajú podniku s významom na úrovni spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni spoločenstva ako celku, alebo najmenej dvoch jej závodov alebo podnikov skupiny nachádzajúcich sa v rôznych členských štátoch.

V prípade podnikov alebo skupín podnikov uvedených v článku 4 ods. 2 je právomoc európskej zamestnaneckej rady obmedzená len na tie záležitosti, ktoré sa týkajú všetkých ich závodov alebo podnikov skupiny, nachádzajúcich sa v jednom členskom štáte, alebo najmenej dvoch ich závodov alebo podnikov skupiny, nachádzajúcich sa v rôznych členských štátoch.

- 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 pracovníkmi.

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

- c) Európska zamestnanecká rada má najmenej troch a najviac 30 členov.

Ak je to odôvodnené vzhľadom na jej veľkosť, spomedzi svojich členov si zvolí najviac trojčlenný riadiaci výbor.

Prijme vlastný rokovací poriadok.

- d) Pri volbe alebo vymenovaní členov európskej zamestnaneckej rady sa musí zabezpečiť:

- po prvé, aby každý členský štát, v ktorom má podnik s významom na úrovni spoločenstva jeden alebo viac závodov, alebo v ktorom má skupina podnikov s významom na úrovni spoločenstva riadiaci podnik, alebo jeden alebo viac riadených podnikov, bol zastúpený jedným členom,
- po druhé, aby boli určení ďalší členovia úmerne k počtu zamestnancov pracujúcich v závodoch, riadiacom podniku alebo riadených podnikoch v súlade s právnymi predpismi členského štátu, na ktorého území sa nachádza ústredné riaditeľstvo.

- e) O zložení európskej zamestnaneckej rady je informované ústredné riaditeľstvo a ktorýkoľvek iný primeranejší stupeň riadenia.

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

Články 6 a 7 smernice platia primerane v prípade, že sa prijalo rozhodnutie dojsť dohodu v súlade s článkom 6 smernice; v tomto prípade „osobitný vyjednávací orgán“ nahradí „európska zamestnanecká rada“.

2. Európska zamestnanecká rada má právo raz do roka sa stretnúť s ústredným riaditeľstvom, aby na základe správy vypracovanej ústredným riaditeľstvom bola informovaná a aby sa s ňou rokovalo o podnikateľských výsledkoch a vyhliadkach podniku s významom na úrovni spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni spoločenstva. Podobným spôsobom je informované aj miestne riaditeľstvo.

Stretnutie sa týka predovšetkým štruktúry, hospodárskej a finančnej situácie, pravdepodobného vývoja činnosti podniku, ako aj výroby a odbytu, situácie a pravdepodobného trendu zamestnanosti, investícií a podstatných zmien týkajúcich sa organizácie, zavádzania nových pracovných metód alebo výrobných procesov, presunov výroby, zlučovania podnikov, obmedzovania činnosti alebo zatvárania podnikov, závodov alebo ich významných častí, ako aj kolektívneho prepúšťania.

3. Ak sa vyskytnú mimoriadne okolnosti, ktoré v značnom rozsahu ovplyvňujú záujmy zamestnancov, najmä v prípade premiestnení, zatvorenia závodov alebo podnikov, alebo kolektívneho prepúšťania, riadiaci výbor alebo — ak takýto výbor neexistuje — európska zamestnanecká rada má právo byť informovaná. Má právo stretnúť sa na vlastnú žiadosť s ústredným riaditeľstvom alebo s iným primeranejším stupňom riadenia podniku alebo skupiny podnikov s významom na úrovni spoločenstva, ktoré má svoje vlastné rozhodovacie právomoci, aby bola informovaná a aby sa s ňou rokovalo o opatreniach, ktoré výrazne ovplyvňujú záujmy zamestnancov.

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

Toto informačné a konzultačné stretnutie sa uskutoční čo najskôr na základe správy vypracovanej ústredným riaditeľstvom alebo iným primeranejším stupňom riadenia podniku alebo skupiny podnikov s významom na úrovni spoločenstva čo najskôr s tým, že v jeho závere alebo v primeranom čase sa vypracuje stanovisko.

Toto stretnutie nemá vplyv na výhradné právomoci ústredného riaditeľstva.

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

Pred každým stretnutím s ústredným riaditeľstvom má európska zamestnanecká rada alebo riadiaci výbor, v prípade potreby rozšírený v súlade s odsekom 2 bodu 3, právo zistiť sa bez toho, že by bolo prítomné príslušné riaditeľstvo.

5. Bez toho, aby bol dotknutý článok 8 smernice, členovia európskej zamestnaneckej rady informujú zástupcov zamestnancov závodov alebo podnikov skupiny podnikov s významom na úrovni spoločenstva, alebo — ak takíto zástupcovia neexistujú — všetkých pracovníkov o obsahu a výsledku postupu informovania a prerokovania, uskutočneného v súlade s touto prílohou.
6. Európskej zamestnaneckej rade alebo riadiacemu výboru môžu pomáhať odborníci podľa ich výberu, pokiaľ je to potrebné na plnenie ich úloh.
7. Prevádzkové náklady európskej zamestnaneckej rady hradí ústredné riaditeľstvo.

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

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

---