

CS

CS

CS



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 2.7.2008
KOM(2008) 419 v konečném znění

2008/0141 (COD)

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

**o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování
zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území
Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství**

(přepracované znění)

{SEK(2008) 2154}

{SEK(2008) 2155}

{SEK(2008) 2166}

{SEK(2008) 2167}

(předložena Komisí)

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

Odůvodnění a cíle návrhu

1. Cílem tohoto návrhu na přepracování je změna směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství¹ rozšířené na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku směrnicí Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997² a upravené směrnicí Rady 2006/109/ES ze dne 20. listopadu 2006 z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska³.
2. Článek 15 směrnice 94/45/ES stanoví, že nejpozději do 22. září 1999 Komise přezkoumá po konzultaci členských států a sociálních partnerů na evropské úrovni způsoby uplatňování uvedené směrnice a zejména, zda jsou meze počtu zaměstnanců odpovídající, aby mohla Radě popřípadě navrhnout potřebné změny. Ve zprávě Evropskému parlamentu a Radě o stavu uplatňování směrnice 94/45/ES⁴ Komise uvedla, že rozhodne o případné revizi směrnice na základě nezbytných doplňkových posouzení a vývoje jiných návrhů právních předpisů týkajících se zapojení zaměstnanců.

Obecné souvislosti

3. Čtrnáct let po přijetí směrnice 94/45/ES funguje 820 evropských rad zaměstnanců, které zastupují 14,5 milionu zaměstnanců s cílem informovat je a projednávat s nimi na nadnárodní úrovni. Jsou nesmírně důležité pro rozvoj nadnárodních sociálních vztahů a jsou nápomocny při harmonizaci hospodářských a sociálních cílů v rámci jednotného trhu, zejména díky zásadní úloze, kterou plní při předjímání a odpovědném řízení změn.
4. Praktické uplatňování směrnice 94/45/ES se však setkává s problémy. Právo na nadnárodní informování a projednání není účinně uplatňováno, neboť evropská rada zaměstnanců není dostatečně informovaná a neprojednává se s ní otázka restrukturalizací. Evropské rady zaměstnanců byly zřízeny pouze v 36 % podniků, které spadají do oblasti působnosti směrnice. Panuje právní nejistota, zejména pokud jde o vztah mezi vnitrostátní a nadnárodní úrovní projednávání a o případy sloučení a akvizic. Soudní dvůr Evropských společenství rovněž ve třech případech žádostí o rozhodnutí o předběžných otázkách⁵ musel vyložit ustanovení směrnice týkající se sdělování informací nezbytných ke zřízení evropské rady zaměstnanců. Různé

¹ Úř. věst. L 254, 30.9.1994, s. 64.

² Směrnice Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se oblast působnosti směrnice 94/45/ES rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku (...). Úř. věst. L 10, 16.1.1998, s. 22.

³ Směrnice Rady 2006/109/ES ze dne 20. listopadu 2006, kterou se z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska upravuje směrnice 94/45/ES (...). Úř. věst. L 363, 20.12.2006, s. 416.

⁴ KOM(2000) 188.

⁵ C-62/99 Bofrost; C-440/00 Kühne & Nagel; C-349/01 ADS Anker GmbH.

směrnice týkající se informování zaměstnanců a projednání s nimi nejsou v dostatečném souladu a nejsou vzájemně propojeny.

5. Evropské rady zaměstnanců musí být schopny zcela plnit svou úlohu při předjímání změn a účasti na nich a rozvíjet skutečný nadnárodní sociální dialog. Cílem tohoto návrhu je tedy společně s opatřeními jiné než právní povahy zajistit účinnost práv na informování zaměstnanců a projednání s nimi na nadnárodní úrovni, zvýšit podíl zřízených evropských rad zaměstnanců, posílit právní jistotu a zajistit větší soulad směrnic týkajících se informování zaměstnanců a projednání s nimi.

Platné předpisy vztahující se na oblast návrhu

6. Tento návrh zohledňuje ostatní platné směrnice v oblasti informování zaměstnanců a projednání s nimi. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství⁶, stanoví obecné zásady uplatňované na úrovni členských států. Uvažuje-li se o propouštění či převodu, použijí se směrnice 98/59/ES⁷ a 2001/23/ES⁸. Směrnice 2001/86/ES⁹ a 2003/72/ES¹⁰ upravují zapojení zaměstnanců v rámci evropských společností a evropských družstevních společností.

Soulad s ostatními politikami a cíli Unie

7. V souvislosti s obnovenou sociální agendou¹¹ má tato iniciativa přispět k úsilí Evropské unie o to, aby všichni její občané měli vyvážený prospěch z globalizačního procesu. Společně se zprávami o restrukturalizacích a nadnárodních podnikových dohodách hodlá podnítit předjímání změn a přizpůsobování podniků a zaměstnanců změnám, jimž musí čelit. Prostřednictvím vhodného zapojení zaměstnanců přispívá ke zlepšení sociálního dialogu v rámci nadnárodního podniku a také k budování prostředí nakloněného hledání řešení kombinujících flexibilitu a jistotu.
8. Tato iniciativa probíhá v rámci obnovené Lisabonské strategie, jejímž cílem je zejména vytvořit v dynamičtější a konkurenceschopnější Evropě více kvalitnějších pracovních míst. Podněcuje osvědčené postupy, k nimž Evropská unie i nadále významně přispívá podporou sociálních partnerů, zejména pokud jde o začlenění otázek pravomocí a mobility zaměstnanců, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a životního prostředí do rámce činností evropských rad zaměstnanců. Souvisí rovněž se snahou Komise o „zlepšování právní úpravy“, přičemž klade důraz na přizpůsobení právních předpisů novým hospodářským a sociálním potřebám,

⁶ Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29.

⁷ Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Úř. věst. L 225, 12.8.1998, s. 16.

⁸ Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Úř. věst. L 82, 22.3.2001, s. 16.

⁹ Směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců. Úř. věst. L 294, 10.11.2001, s. 22.

¹⁰ Směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců. Úř. věst. L 207, 18.8.2003, s. 25.

¹¹ Sdělení Komise „Obnovená sociální agenda: příležitosti, přístup a solidarita v Evropě 21. století“, KOM(2008) xxx ze dne (...) 2008.

souvisejícím zejména se zvýšením počtu a významu restrukturalizací na nadnárodní úrovni.

9. Tato iniciativa respektuje základní práva a dodržuje zásady uznané zejména Listinou základních práv Evropské unie. Jejím cílem je zejména zajistit úplné dodržování práv zaměstnanců nebo jejich zástupců na včasné informování a projednání na příslušné úrovni v případech a za podmínek stanovených právem Společenství a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi a uvedených v článku 27 zmíněné listiny.

2. KONZULTACE ZÚČASTNĚNÝCH STRAN A POSOUZENÍ DOPADŮ

Konzultace zúčastněných stran

10. Podle článku 138 Smlouvy konzultovala Komise se sociálními partnery na úrovni Společenství otázku možného zaměření akce Společenství v této oblasti¹². Organizace zaměstnanců se vyslovily pro rychlou revizi směrnice, zatímco organizace zaměstnavatelů byly proti. Sociální partneři následně společně definovali osvědčené postupy v oblasti evropských rad zaměstnanců, jejichž podporu a provádění s nimi Komise opětovně konzultovala¹³. Po těchto konzultacích Komise považovala akci Společenství za účelnou a konzultovala se sociálními partnery na úrovni Společenství obsah zamýšleného návrhu v souladu s čl. 138 odst. 3 Smlouvy¹⁴.
11. V reakci na poslední uvedenou konzultaci prohlásily organizace zaměstnavatelů BusinessEurope, CEEP a UEAPME, že jsou připraveny zahájit jednání v rámci evropského sociálního dialogu. Evropská konfederace odborových svazů pokládala takové jednání za nereálné. Poté, co Komise opět vyzvala evropské sociální partnery k jednání, konstatovala, že jednání podle čl. 138 odst. 4 Smlouvy neprobíhá, a rozhodla o předložení tohoto návrhu vzhledem ke zjištěné potřebě revidovat platné právní předpisy.
12. BusinessEurope a UEAPME byly připraveny jednat, a proto nepředložily stanovisko k obsahu připravované iniciativy. CEEP a organizace zastupující zaměstnavatele v odvětví hotelových a restauračních služeb (HOTREC), bankovníctví (EBF) a obchodu (EUROCOMMERCE), s nimiž se konzultovalo, se vyjádřily k zamýšleným změnám stejně jako Francouzské sdružení soukromých podniků (Association française des entreprises privées, AFEP), Americká obchodní komora při Evropské unii (AmCham EU) a jedna samostatná společnost.
13. Evropská konfederace odborových svazů (EKOS) a Evropská manažerská konfederace (CEC) navrhly změny návrhů předložených ke konzultaci a další změny směrnice. Vyjádřili se rovněž severská konfederace odborových svazů odvětví bankovníctví, financí a pojišťovnictví (NFU Finance) Finansförbundet a zástupci zaměstnanců šesti podniků.

¹² Evropské rady zaměstnanců: optimalizace možného zapojení zaměstnanců ve prospěch podniků a jeho zaměstnanců – první fáze konzultace se sociálními partnery na úrovni Společenství napříč obory a odvětvími v rámci přezkumu směrnice o evropských radách zaměstnanců, 20. dubna 2004.

¹³ Současně s osvědčenými postupy souvisejícími s restrukturalizací, a to v rámci sdělení „Restrukturalizace a zaměstnanost“, KOM(2005) 120, 31.3.2005.

¹⁴ K(2008) 660, 20.2.2008.

14. Odpovědi organizací, s nimiž se konzultovalo, a obdržené příspěvky byly podrobně přezkoumány a zohledněny v posouzení dopadů. Zpráva o tomto posouzení je připojena k návrhu. Na základě přezkumu Komise změnila v konzultačním dokumentu některé zamýšlené návrhy, například pokud jde o ustanovení týkající se účinného podnikového rozhodování, omezení nadnárodních pravomocí, zavedení meze zastoupení, snaha o vyrovnané zastoupení zaměstnanců, posílení užšího výboru a zabezpečení předběžných dohod, u nichž se nepoužije doložka o přizpůsobení.

Sběr a využití výsledků odborných konzultací

15. Vedle analýz týkajících se evropských rad zaměstnanců provedených sociálními subjekty či akademickými institucemi Komise požádala externí poradce o vypracování studie, která by odhadla potenciální dopad různých možností, které přicházejí v úvahu, zejména pokud jde o náklady. Tato studie byla provedena v roce 2008 a zahrnovala průzkum u náhodně vybraného vzorku přibližně 10 % činných evropských rad zaměstnanců. Dotazováni byli jak vedoucí pracovníci, tak zástupci zaměstnanců těchto podniků.
16. Výsledky studie byly zahrnuty do dopadové studie a budou zveřejněny na internetových stránkách Komise.

Posouzení dopadů

17. Bylo provedeno posouzení dopadů. Umožnilo přesně zjistit problém, na nějž by opatření Evropské unie mělo reagovat, formulovat čtyři konkrétní cíle, jimiž jsou účinnost práv, zvýšení poměru zřízených evropských rad zaměstnanců, právní jistota a propojení legislativních nástrojů Společenství v oblasti informování zaměstnanců a projednávání s nimi a také pracovní cíle tohoto opatření, a dále prozkoumat tři možnosti, jak těchto cílů dosáhnout.
18. První možností je nepřijímat na úrovni Evropské unie žádná nová opatření. Tato možnost neumožňuje dosáhnout uvedených cílů.
19. Druhou možností je jiný než regulativní přístup a doplňková podpora osvědčených postupů. Zahrnuje zintenzivnění komunikační činnosti následované případným návrhem na zvýšení finanční pomoci na podporu osvědčených postupů a doporučení ohledně zřízení a fungování evropských rad zaměstnanců. Má několik ekonomických a sociálních výhod a nevede k dodatečným výdajům pro podniky. Není však schopná plně dosáhnout cílů v oblasti právní jistoty a sladění práva Společenství.
20. Třetí možností je revize platných právních předpisů. Zahrnuje změny směrnice 94/45/ES, které se týkají zejména definic informování a projednání, vymezení nadnárodních pravomocí evropské rady zaměstnanců, přizpůsobení podpůrných pravidel, školení zástupců zaměstnanců a úlohy odborů. Kromě dvou dílčích možností, jež se týkají snížení meze počtu zaměstnanců na 500 a zavedení mechanismu registrace dohod, je tato možnost nejvhodnější k řešení stanovených cílů, přestože bude pro podniky znamenat dodatečné výdaje. Její schopnost rozvíjet zájem subjektů o zlepšení informování zaměstnanců a projednávání s nimi na nadnárodní úrovni je však omezená.

21. Posouzení dopadů vedlo k závěru, že je vhodné přistoupit k revizi platných právních předpisů a spojit je s neregulačními opatřeními týkajícími se komunikace a propagace.

3. PRÁVNÍ STRÁNKA NÁVRHU

Shrnutí navrhovaných opatření

22. Návrh na přepracování zahrnuje tyto zásadní změny směrnice 94/45/ES:
- zavedení obecných zásad pro způsoby informování zaměstnanců a projednávání s nimi na nadnárodní úrovni, zavedení definice informování a upřesnění definice projednávání;
 - omezení pravomocí evropské rady zaměstnanců na otázky nadnárodní povahy a propojení vnitrostátní a nadnárodní úrovně informování zaměstnanců a projednávání s nimi stanovené předem dohodou v rámci podniků;
 - vyjasnění úlohy zástupců zaměstnanců a možností využívat školení a také uznání úlohy odborových organizací pro zástupce zaměstnanců;
 - vyjasnění odpovědností, pokud jde o předkládání informací potřebných k zahájení jednání, a pravidel jednání o dohodách s cílem zřízení nových evropských rad zaměstnanců;
 - přizpůsobení podpůrných pravidel platných v případě neexistence dohody vývoji potřeb;
 - zavedení ustanovení o přizpůsobení dohod, které upravují evropské rady zaměstnanců v případě změny struktury podniku nebo skupiny podniků, a kromě uplatňování tohoto ustanovení také udržování dohod v platnosti;

Právní základ

23. Návrh právního předpisu se zakládá na článku 137 Smlouvy, který stanoví, že Společenství podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti informování zaměstnanců a projednávání s nimi.

Zásada subsidiarity

24. Cílů navrhovaného opatření nelze uspokojivě dosáhnout na úrovni členských států, neboť se jedná o změnu platného právního předpisu Společenství upravujícího ustanovení nadnárodní povahy. Evropská unie je způsobilější ke změně takového aktu a stanovení jeho vztahu k ostatním ustanovením Společenství a vnitrostátním ustanovením v této oblasti. Pouze opatření na úrovni Společenství může zavést změnu týkající se zřizování a fungování evropských rad zaměstnanců: taková změna vyžaduje ucelenou a koordinovanou změnu právních předpisů členských států, neboť uplatnění práva jednoho členského státu má vliv na práva a povinnosti podniků a zaměstnanců v ostatních členských státech. Tento návrh však členským státům ponechává úkol přizpůsobit ustanovení vnitrostátním systémům průmyslových vztahů a právním systémům, zejména pokud jde o stanovení způsobů určení nebo volby zástupců zaměstnanců, jejich ochranu a také stanovení příslušných sankcí.

Zásada proporcionality

25. Směrnice dává přednost jednání na úrovni podniku bez minimálních pravidel, čímž nabízí obrovskou flexibilitu pro přizpůsobení fungování evropské rady zaměstnanců zvláštním podmínkám, v nichž působí, a také při volbě jejích konkrétních postupů a souvisejících nákladů. Návrh tuto flexibilitu zachovává a současně vyjasňuje rámec, v němž se uplatňuje. Tím, že návrh zachovává mez pro uplatnění stanovenou ve výši tisíc zaměstnanců, neukládá žádná správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

Volba nástrojů

26. Revize platných právních předpisů, která může mít pouze formu směrnice, doplňuje neregulační přístup a podporu osvědčených postupů, k níž dochází s pomocí sociálních partnerů.

4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY

27. Návrh nemá žádné důsledky pro rozpočet Společenství.

5. DOPLŇKOVÉ INFORMACE

Zjednodušení a snížení správních nákladů

28. Ve směrnici Rady 94/45/ES¹⁵ by mělo být provedeno několik podstatných změn. Z důvodu srozumitelnosti a přehlednosti návrh přepracovává uvedenou směrnici.
29. Návrh přispívá ke sladění směrnice 94/45/ES s ostatními směrnicemi týkajícími se informování zaměstnanců a projednávání s nimi, zejména sjednocením definic, vymezením pravomocí evropských rad zaměstnanců a zavedením způsobů propojení

¹⁵ Úř. věst. L 254, 30.9.1994, s. 64. Směrnice naposledy pozměněná směrnicí 2006/109/ES (Úř. věst. L 363, 20.12.2006, s. 416).

úrovni informování a projednání. Přispívá rovněž ke zjednodušení legislativního rámce.

Přezkum / revize / ustanovení o skončení platnosti

30. Návrh předpokládá ustanovení o opětovném přezkumu pět let po datu, k němuž musí být směrnice provedena.

Srovnávací tabulka

31. Po členských státech se požaduje, aby Komisi sdělily znění vnitrostátních prováděcích předpisů k tomuto návrhu směrnice a srovnávací tabulku mezi těmito předpisy a touto směrnicí.

Evropský hospodářský prostor

32. Navrhovaný právní akt se týká záležitostí EHP, a měl by proto být rozšířen na Evropský hospodářský prostor.

Podrobné vysvětlení návrhu

33. Zásadní změny jsou zavedeny do článků 1, 2, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 13 a 14 směrnice 95/45/ES a také do její přílohy. Články 3 a 9 směrnice 94/45/ES jsou mírně upraveny a články 7 a 8 zůstávají nezměněny.
34. *Obecné zásady a pojmy informování a projednání.* Článek 1 směrnice 94/45/ES upřesňuje, že postupy informování zaměstnanců a projednávání s nimi musí respektovat obecnou zásadu účinnosti. Do článku 2 se zavádí definice informování a definice projednání je doplněna v souladu s definicemi novějších směrnic, které obsahují pojmy doby, způsobu a obsahu vhodných pro informování a projednání.
35. *Nadnárodní pravomoci evropské rady zaměstnanců.* V článku 1 se stanoví zásada příslušné úrovně podle projednávané záležitosti. Za tímto účelem je pravomoc evropské rady zaměstnanců omezena na nadnárodní otázky a stanovení nadnárodní povahy se převádí z dosavadních podpůrných pravidel do článku 1, aby se mohlo uplatnit na evropské rady zaměstnanců zřízené na základě dohody. Je upřesněna definice nadnárodní povahy otázek, která souvisí zejména s možnými důsledky v nejméně dvou členských státech.
36. *Propojení úrovně informování zaměstnanců a projednání s nimi.* Do článku 12 se vkládá zásada propojení vnitrostátní a nadnárodní úrovně informování zaměstnanců a projednání s nimi s ohledem na příslušné pravomoci a oblasti působnosti zastupujících orgánů. Způsoby tohoto propojení jsou definovány v dohodě uzavřené podle článku 6, do něž je tato otázka nyní zahrnuta. Nejsou-li tyto způsoby stanoveny a uvažuje-li se o rozhodnutích, jež by mohla vést k významným změnám v organizaci práce či pracovních smlouvách, měl by postup začít současně na vnitrostátní i evropské úrovni. Některé vnitrostátní právní předpisy mohou být přizpůsobeny, aby mohla být evropská rada zaměstnanců v případě potřeby informována před nebo současně s vnitrostátními orgány, a proto se přidává ustanovení ohledně zachování obecné úrovně ochrany zaměstnanců. Názvy směrnic týkajících se kolektivního propouštění a převodu podniků jsou aktualizovány a je doplněn odkaz na rámcovou směrnici 2002/14/ES.

37. *Úloha a pravomoci zástupců zaměstnanců.* Povinnost zástupců zaměstnanců informovat zaměstnance, které zastupují, je přesunuta z podpůrných pravidel směrnice do článku 10, v němž se tedy jedná vedle ochrany zástupců zaměstnanců také o jejich úloze. Upřesňují se pravomoci členů evropské rady zaměstnanců k zastupování zaměstnanců podniků či skupiny podniků. Vyjasňuje se možnost zástupců zaměstnanců využívat školení, aniž by jim byl pozastaven plat.
38. *Zahájení a průběh jednání.* V článku 5 je vyjasněna odpovědnost místních vedení za předávání informací umožňujících zahájení jednání s cílem zřídit nové evropské rady zaměstnanců za použití zásad výkladu Soudního dvora Evropských společenství¹⁶. V zájmu vyřešení právní nejistoty a jednoduššího složení zvláštního vyjednávacího výboru se toto složení mění a předpokládá se jeden zástupce na 10% podíl zaměstnanců v členském státě, ve kterém je zaměstnáno alespoň 50 zaměstnanců. Vyjasněno je rovněž právo zástupců zaměstnanců na sejit se bez účasti vedení.
39. *Úloha odborových organizací a organizací zaměstnavatelů.* Do článku 5 se zavádí informování odborových organizací a organizací zaměstnavatelů při zahájení jednání o zřízení evropské rady zaměstnanců a odborové organizace jsou doslova uvedeny mezi odborníky, jež mohou zástupci zaměstnanců požádat o pomoc při jednáních.
40. *Obsah podpůrných pravidel (jež se uplatňují, neexistuje-li dohoda).* V příloze jsou rozlišeny oblasti, jichž se týká informování a projednávání, a je zavedena možnost obdržet odůvodněnou odpověď na vyjádřené stanovisko. V rámci cíle předjímání jsou mimořádné okolnosti vyžadující informování a umožňující svolání schůze užšího výboru doplněny okolnostmi, kdy se uvažuje o rozhodnutích, jež by mohla mít značný vliv na zájmy zaměstnanců. Aby mohl užší výbor vykonávat tuto významnou úlohu, stanoví se maximální počet jeho členů na pět a upřesňuje se, že musí splňovat podmínky umožňující mu vykonávat své povinnosti pravidelně.
41. *Ustanovení o přizpůsobení a platné dohody.* Dohody podle článku 6 musí obsahovat ustanovení o změnách a novém sjednání. V článku 13 se stanoví přizpůsobení platných dohod, dojde-li k podstatným změnám ve struktuře podniku nebo skupiny podniků, podle ustanovení použitelné dohody nebo, není-li taková dohoda k dispozici a je-li o to požádáno, postupem sjednání nové dohody, jehož se účastní členové stávající(ch) evropské(ých) rad(y) zaměstnanců. Tyto rady i nadále fungují, případně pozměněným způsobem, dokud není uzavřena nová dohoda, poté jsou rozpuštěny a dohody, jež je zřizovaly, skončí. S výhradou použití tohoto ustanovení o přizpůsobení nepodléhají i nadále platné dohody uzavřené před stanoveným datem ustanovením směrnice a neexistuje všeobecná povinnost nového sjednání dohod, které byly uzavřeny podle článku 6.
42. *Ostatní ustanovení.* Článek 6 stanoví, že zřízení a fungování užšího výboru je v případě potřeby součástí dohody. Článek 15 obsahuje ustanovení o přezkumu pět let po datu provedení směrnice. Příloha harmonizuje složení evropské rady zaměstnanců zřízené bez dohody a nové složení zvláštního vyjednávacího výboru.

¹⁶ Viz poznámka pod čarou 5.

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

~~s ohledem na Dohodu o sociální politice připojenou k Protokolu (č. 14) o sociální politice připojenému ke Smlouvě o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 2 odst. 2 uvedené dohody,~~

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na článek 137 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise ¹⁷ ,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ¹⁸ ,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů¹⁹,

v souladu s postupem stanoveným v článku ~~189e~~ 251 Smlouvy ²⁰ ,

vzhledem k těmto důvodům:

↓ nový

(1) Ve směrnici Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství²¹ by mělo být provedeno několik podstatných změn²². Z důvodu srozumitelnosti a přehlednosti by uvedená směrnice měla být přepracována.

¹⁷ Úř. věst. C [...], [...], s. [...].

¹⁸ Úř. věst. C [...], [...], s. [...].

¹⁹ Úř. věst. C [...], [...], s. [...].

²⁰ Úř. věst. C [...], [...], s. [...].

²¹ Úř. věst. L 254, 30.9.1994, s. 64. Směrnice naposledy pozměněná směrnicí 2006/109/ES (Úř. věst. L 363, 20.12.2006, s. 416).

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 1
(přizpůsobený)

~~vzhledem k tomu, že na základě Protokolu o sociální politice připojenému ke Smlouvě o založení Evropského společenství, uzavřely mezi sebou Belgické království, Dánské království, Spolková republika Německo, Řecká republika, Španělské království, Francouzská republika, Irsko, Italská republika, Lucemburské velkovévodství, Nizozemské království a Portugalská republika (dále jen „členské státy“), s přáním uskutečňovat Sociální chartu z roku 1989, Dohodu o sociální politice;~~

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 2
(přizpůsobený)

~~vzhledem k tomu, že čl. 2 odst. 2 uvedené dohody opravňuje Radu stanovit směrnici minimální požadavky;~~

↓ nový

(2) V souladu s článkem 15 směrnice 94/45/ES Komise přezkoumala po konzultaci členských států a sociálních partnerů na evropské úrovni způsoby uplatňování uvedené směrnice a zejména posoudila, zda byly meze počtu zaměstnanců odpovídající, aby mohla popřípadě navrhnout potřebné změny.

(3) Po konzultaci členských států a sociálních partnerů na evropské úrovni Komise předložila Evropskému parlamentu a Radě zprávu²³ o uplatňování směrnice 94/45/ES.

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 4
(přizpůsobený)

~~vzhledem k tomu, že bod 17 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků stanoví mimo jiné, že „informovanost zaměstnanců, projednání se zaměstnanci a jejich účast musí být vhodnými způsoby rozvíjeny s ohledem na zvyklosti platné v jednotlivých členských státech“; že „to se vztahuje zejména na podniky nebo skupiny zahrnující podniky nebo závody v několika členských státech“;~~

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 5
(přizpůsobený)

~~vzhledem k tomu, že Rada nebyla schopna i přes široký konsensus většiny členských států usnést se o návrhu směrnice o zřízení evropské rady zaměstnanců pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci podniků a skupin podniků působících na území Společenství²⁴, ve znění ze dne 3. prosince 1991²⁵;~~

²² Viz příloha II část A.

²³ KOM(2000) 188 ze dne 4. dubna 2000.

²⁴ Úř. věst. C 39, 15.2.1991, s. 10.

²⁵ Úř. věst. C 336, 31.12.1991, s. 11.

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 6
(přizpůsobený)

~~vzhledem k tomu, že Komise v souladu s čl. 3 odst. 2 Dohody o sociální politice konzultovala se sociálními partnery působícími na území Společenství otázku možného zaměření akce Společenství v oblasti informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích a skupinách podniků působících na území Společenství;~~

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 7
(přizpůsobený)

~~vzhledem k tomu, že Komise po takové konzultaci usoudila, že akce Společenství je účelná, a v souladu s čl. 3 odst. 3 uvedené dohody znovu konzultovala se sociálními partnery obsah zamýšleného návrhu a že sociální partneři předali Komisi své stanovisko;~~

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 8
(přizpůsobený)

~~vzhledem k tomu, že po této druhé fázi projednání sociální partneři Komisi neinformovali o svém úmyslu zahájit postup podle článku 4 uvedené dohody, který by mohl vést k uzavření dohody;~~

↓ nový

- (4) V souladu s čl. 138 odst. 2 Smlouvy konzultovala Komise se sociálními partnery na úrovni Společenství otázku možného zaměření akce Společenství v této oblasti.
- (5) Po této konzultaci Komise považovala akci Společenství za účelnou a znovu konzultovala se sociálními partnery na úrovni Společenství obsah zamýšleného návrhu v souladu s čl. 138 odst. 3 Smlouvy.
- (6) Po této druhé fázi projednávání sociální partneři Komisi neinformovali o svém společném úmyslu zahájit postup, který by mohl vést k uzavření dohody podle čl. 138 odst. 4 Smlouvy.
- (7) Ukazuje se, že je nezbytné modernizovat právní předpisy Společenství v oblasti informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci na nadnárodní úrovni s cílem zajistit účinnost práv zaměstnanců na informování a projednání na nadnárodní úrovni, zvýšit podíl zřízených evropských rad zaměstnanců, vyřešit problémy, které byly zjištěny v oblasti praktického uplatňování směrnice 94/45/ES, a odstranit právní nejistotu, jež je způsobena některými ustanoveními uvedené směrnice nebo absencí některých ustanovení, a zajistit lepší propojení právních nástrojů Společenství v oblasti informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci.

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 3
(přizpůsobený)

- (8) Podle článku ~~4~~ ~~uvedené dohody~~ 136 Smlouvy je cílem Společenství a členských států zejména podpora sociálního dialogu.

↓ nový

- (9) Tato směrnice je součástí rámce Společenství, jehož cílem je podpořit a doplnit opatření členských států v oblasti informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci. Tento rámec by měl omezit na minimum zátěž podniků nebo závodů a přitom zaručit účinný výkon přiznaných práv.
-

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 9

- (10) Fungování vnitřního trhu zahrnuje proces slučování podniků, nadnárodních sloučení, splynutí a vzniku společných podniků a vede tedy ke vzniku nadnárodních podniků a skupin podniků. K zajištění harmonického rozvoje hospodářských činností je nezbytné, aby podniky a skupiny podniků činné ve více členských státech informovaly zástupce svých zaměstnanců a projednávaly se zástupci svých zaměstnanců, kterých se dotýkají podniková rozhodnutí.
-

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 10

- (11) Postupy informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci podle právních předpisů a zvyklostí členských států často nejsou přizpůsobeny nadnárodní struktuře subjektu, který přijímá rozhodnutí týkající se zaměstnanců. Tento stav může vést k nerovnému zacházení se zaměstnanci, kterých se rozhodnutí týká, v rámci stejného podniku nebo skupiny.
-

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 11

- (12) Je třeba přijmout vhodná opatření, aby pracovníci zaměstnaní v podnicích nebo ve skupinách podniků působících na území Společenství byli řádně informováni a bylo s nimi řádně projednáno, pokud jsou rozhodnutí, která se jich týkají, přijímána v jiném členském státě, než ve kterém pracují.
-

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 12

- (13) K zajištění řádného informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci podniků nebo skupin podniků, které jsou činné ve více členských státech, je třeba zřídit evropskou radu zaměstnanců nebo vytvořit jiné vhodné nadnárodní postupy informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci.
-

↓ nový

- (14) Postupy informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci musí být vymezeny a prováděny tak, aby byla zajištěna jejich účinnost vzhledem k ustanovením této směrnice. Za tímto účelem je vhodné, aby se prostřednictvím informování evropské rady zaměstnanců a projednání s ní včas poskytlo podniku stanovisko, aniž by se zpochybnila jeho schopnost přizpůsobení. Pouze dialog vedený na úrovni, na níž jsou vytvářeny hlavní směry činnosti, a účinná účast zástupců zaměstnanců mohou naplnit potřebu předjímání změn a účasti na nich.

(15) Zaměstnancům a jejich zástupcům musí být zaručeno informování a projednání na příslušné úrovni vedení a zastoupení s ohledem na předmět jednání. Za tímto účelem musí být pravomoc a oblast působnosti evropské rady zaměstnanců odlišeny od pravomoci a oblasti působnosti zastupujících vnitrostátních orgánů a musí být omezeny na řešení nadnárodních otázek.

(16) Je třeba, aby nadnárodní povaha určité otázky byla určena tím, že se zohlední jak rozsah jejích případných dopadů, tak úroveň vedení a zastoupení, které vyžaduje. Za tímto účelem se za nadnárodní považují otázky, které se týkají podniku nebo skupiny podniků jako celku nebo alespoň dvou členských států.

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 13
(přizpůsobený)

(17) Je proto nezbytné vytvořit výlučně pro účely této směrnice definici pojmu řídicí podnik, která neovlivní definice pojmu skupina podniků a dominantní vliv vyskytující se v jiných předpisech které by mohly být přijaty v dokumentech vypracovaných v budoucnu.

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 14

(18) Postupy informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci těchto podniků nebo těchto skupin musí zahrnovat všechny závody nebo popřípadě všechny podniky skupiny umístěné v členských státech nezávisle na tom, zda ústřední vedení podniku nebo, jedná-li se o skupinu, řídicího podniku je umístěno na území členských států.

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 15

(19) V souladu se zásadou autonomie stran určí zástupci zaměstnanců a vedení podniku nebo řídicího podniku skupiny³ vzájemnou dohodou povahu, složení, pravomoci, způsob fungování, řízení a finanční zdroje evropské rady zaměstnanců nebo jiných postupů informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci tak, aby odpovídaly zvláštním okolnostem.

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 16

(20) V souladu se zásadou subsidiarity přísluší členským státům určovat, kdo jsou zástupci zaměstnanců, a zejména stanovit, pokud to považují za vhodné, vyrovnané zastoupení různých kategorií zaměstnanců.

↓ nový

(21) Je třeba vyjasnit pojmy informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v souladu s vymezením pojmů používaných v novějších směrnicích z této oblasti, které se uplatňují na vnitrostátní úrovni, a to za trojím účelem, jenž spočívá v posílení účinnosti nadnárodní úrovně dialogu, umožnění odpovídajícího propojení tohoto dialogu na vnitrostátní a nadnárodní úrovni a zajištění právní jistoty nezbytné pro uplatňování této směrnice.

(22) Ve vymezení termínu „informování“ musí být zohledněn cíl přiměřeného posouzení, které provádějí zástupci zaměstnanců, jenž vyžaduje, aby se informování uskutečnilo v době, způsobem a s obsahem, které jsou vhodné.

(23) Ve vymezení termínu „projednání“ musí být zohledněn cíl možnosti vyjádření stanoviska, které by mohlo být využito při přijímání rozhodnutí, což vyžaduje, aby se projednání uskutečnilo v době, způsobem a s obsahem, které jsou vhodné.

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 22

(24) Ustanovení této směrnice o informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci musí být v podnicích nebo v řídicích podnicích ve skupině, jejichž ústřední vedení je umístěno mimo území členských států, provedena zástupcem podniku v členském státě, který je případně jmenován, nebo, není-li určen, závodem nebo řízeným podnikem zaměstnávajícím největší počet zaměstnanců v členských státech.

↓ nový

(25) Odpovědnost podniku nebo skupiny podniků při předávání informací nezbytných k zahájení jednání musí být stanovena tak, aby bylo zaměstnancům umožněno určit, zda podnik nebo skupina podniků, ve kterém nebo ve kterých pracují, jsou podnik nebo skupina podniků působící na území Společenství, a navázat kontakty nezbytné pro sestavení žádosti o zahájení jednání.

(26) Zvláštní vyjednávací výbor musí vyváženě zastupovat zaměstnance jednotlivých členských států. Zástupcům zaměstnanců musí být umožněno, aby se mezi sebou usnášeli na postojích pro jednání s ústředním vedením.

(27) Je třeba uznat úlohu, kterou mohou sehrát odborové organizace při jednání o dohodách o zřízení evropských rad zaměstnanců nebo při novém sjednání těchto dohod jakožto opora zástupců zaměstnanců, kteří o jednání žádají. Odborové a zaměstnavatelské organizace na evropské úrovni mohou být informovány o zahájení jednání, aby mohly sledovat zřizování dalších evropských rad zaměstnanců a podporovat osvědčené postupy.

(28) Dohody, které upravují zřizování a fungování evropských rad zaměstnanců, musí obsahovat ustanovení týkající se jejich pozměnění, vypovězení nebo nového sjednání v případě, kdy je to nezbytné, zejména mění-li se rozsah nebo struktura podniku či skupiny podniků.

(29) Tyto dohody musí stanovit způsoby propojení mezi vnitrostátní a nadnárodní úrovní informování zaměstnanců a projednání s nimi, které budou přizpůsobeny zvláštním podmínkám v podniku nebo skupině podniků. Tyto způsoby musí být vymezeny s ohledem na příslušné pravomoci a oblasti působnosti zastupujících orgánů, zejména pokud jde o předjímání změn a jejich řízení.

(30) Za účelem koordinace a vyšší účinnosti pravidelné činnosti evropské rady zaměstnanců a rovněž informování a projednání v co nejkratší době v případě výjimečných okolností musí tyto dohody stanovit zřízení a fungování užšího výboru.

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 18

- (31) Zástupci zaměstnanců mohou rozhodnout, že nepožádají o zřízení evropské rady zaměstnanců, nebo že se zúčastněné strany mohou dohodnout na jiných postupech nadnárodního informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci.
-

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 17
(přizpůsobený)

- (32) Je ~~neméně~~ vhodné stanovit určitá podpůrná pravidla, která se použijí, rozhodnou-li o tom strany, pokud ústřední vedení odmítne zahájit jednání nebo nedojde-li při něm k dohodě.
-

↓ nový

- (33) Za účelem řádného výkonu funkce evropské rady zaměstnanců a zajištění její užitečnosti musí zástupci zaměstnanců podávat zprávy zaměstnancům, které zastupují, a mít možnost absolvovat školení, které je pro ně nezbytné.
-

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 21

- (34) Je vhodné stanovit, že zástupci zaměstnanců jednající v rámci směrnice požívají při výkonu svých funkcí stejnou ochranu a obdobné jistoty jako zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnáni. Nesmí být na základě legitimního výkonu své činnosti diskriminováni a musí požívat přiměřenou ochranu před propuštěním a jinými sankcemi.
-

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 24

- (35) Nebudou-li dodržovány povinnosti stanovené v této směrnici, musí členské státy přijmout vhodná opatření.
-

↓ nový

- (36) Z důvodu účinnosti, celistvosti a právní jistoty je zapotřebí propojení mezi směrnicemi a úrovněmi informování zaměstnanců a projednání s nimi, které byly stanoveny právními předpisy Společenství i vnitrostátními právními předpisy. Přednost musí být dána jednání o způsobech takového propojení v každém podniku nebo skupině podniků. Není-li v této souvislosti uzavřena dohoda a v případě, že by mohla být přijata rozhodnutí, která by způsobila závažné změny v organizaci práce nebo v pracovních smlouvách, proces musí začít současně na vnitrostátní a evropské úrovni, a to s ohledem na příslušné pravomoci a oblasti působnosti zastupujících orgánů. Vyjádřením stanoviska evropskou radou zaměstnanců nesmí být dotčena způsobilost ústředního vedení vést nezbytná jednání v časovém sledu stanoveném vnitrostátními právními předpisy. Vnitrostátní právní předpisy musí být případně přizpůsobeny tak, aby evropská rada zaměstnanců mohla být v případě potřeby informována před nebo současně s vnitrostátními orgány, a to aniž by byla snížena obecná úroveň ochrany zaměstnanců.

↓ nový

- (37) Touto směrnicí nesmí být dotčeny postupy informování a projednání stanovené směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství²⁶, ani specifické postupy stanovené v článku 2 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění²⁷, ani článek 7 směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů²⁸.

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 23
(přizpůsobený)

- (38) Je vhodné poskytnout zvláštní zacházení podnikům a skupinám podniků působícím na území Společenství, ve kterých ke dni ~~provedení této směrnice~~ 22. září 1996 ~~platí~~ platila dohoda, která se vztahuje na všechny zaměstnance a upravuje nadnárodní informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci.

↓ nový

- (39) Dojde-li k podstatným změnám ve struktuře podniku nebo skupiny podniků, například v případě sloučení, akvizice nebo rozdělení, stávající evropská rada zaměstnanců či evropské rady zaměstnanců musí být přizpůsobeny. Toto přizpůsobení se musí přednostně uskutečnit podle ustanovení platné dohody, pokud tato ustanovení umožňují účinně přistoupit k nezbytnému přizpůsobení. Nejsou-li taková ustanovení k dispozici a je podána žádost, která stanoví potřebu takového postupu, zahájí se jednání o nové dohodě, jehož by se měli zúčastnit členové stávající evropské rady či stávajících evropských rad zaměstnanců. Za účelem umožnění informování zaměstnanců a projednání s nimi během často rozhodujícího období změny struktury musí mít stávající evropská rada zaměstnanců či evropské rady zaměstnanců možnost pokračovat v práci, popřípadě způsob práce přizpůsobit, dokud není uzavřena nová dohoda. Při podpisu nové dohody je třeba rozpustit dříve zřízené rady a ukončit dohody, které je zřizují, nezávisle na jejich ustanoveních, pokud jde o platnost nebo vypovězení.

- (40) S výhradou použití tohoto ustanovení o přizpůsobení je třeba umožnit, aby platné dohody nadále pokračovaly, ve snaze zamezit jejich povinnému novému sjednání, není-li to nutné. Je třeba stanovit, že na dohody uzavřené přede dnem 22. září 1996 podle článku 13 směrnice 94/45/ES se během jejich platnosti nevztahují ustanovení této směrnice a že neexistuje všeobecná povinnost nového sjednání dohod, které byly uzavřeny podle článku 6 směrnice 94/45/ES před vstupem této směrnice v platnost.

²⁶ Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29.

²⁷ Úř. věst. L 225, 12.8.1998, s. 16.

²⁸ Úř. věst. L 82, 22.3.2001, s. 16.

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 19

- (41) Evropská rada zaměstnanců zřízená bez jejich dohody k provedení této směrnice musí být informována a musí s ní být projednána činnost podniku nebo skupiny podniků, aby mohla odhadnout možné dopady na zájmy zaměstnanců nejméně ze dvou členských států, aniž je dotčena možnost stran dohodnout se jinak. Z tohoto důvodu musí být podnik nebo řídicí podnik povinen sdělovat zástupcům zaměstnanců obecné informace týkající se zájmu zaměstnanců, jakož i informace týkající se hledisek činnosti podniku nebo skupiny podniků, jež se týkají zájmů zaměstnanců. Evropská rada zaměstnanců musí mít možnost podat na závěr této schůzky své stanovisko.
-

↓ 94/45/ES bod odůvodnění 20

- (42) O určitém počtu rozhodnutí s výrazným dopadem na zájmy zaměstnanců je třeba co nejdříve informovat zástupce zaměstnanců a projednat je se zástupci zaměstnanců.
-

↓ nový

- (43) Je třeba vyjasnit obsah podpůrných pravidel, která se uplatňují v případě, že neexistuje dohoda, a kterými se lze řídit během jednání, a je třeba jej přizpůsobit vývoji potřeb a praxe v oblasti nadnárodního informování a projednání. Je třeba odlišit témata, která musí být předmětem informování, od témat, která musí být také projednána s evropskou radou zaměstnanců, což umožňuje obdržet odůvodněnou odpověď na vyjádřené stanovisko. Aby užší výbor mohl zastávat nezbytnou koordinační úlohu a účinně řešit výjimečné okolnosti, měl by být tento výbor složen nejvýše z pěti členů a pravidelně se usnášet.
- (44) Jelikož cílů této směrnice, totiž zlepšení práva zaměstnanců na informování a na projednávání v podnicích působících na území Společenství a ve skupinách podniků působících na území Společenství, nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států a mohou být tedy lépe uskutečněny na úrovni Společenství, může Společenství přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku Smlouvy nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné pro dosažení těchto cílů.
- (45) Tato směrnice uznává základní práva a dodržuje zásady uznané zejména Listinou základních práv Evropské unie. Jejím cílem je zejména zajistit úplné uznání práv zaměstnanců nebo jejich zástupců na včasné informování a projednání na příslušné úrovni v případech a za podmínek stanovených právem Společenství a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi (článek 27 Listiny základních práv Evropské unie).
- (46) Povinnost provést tuto směrnici ve vnitrostátním právu by se měla omezovat na ustanovení, která v porovnání s předchozími směrnicemi představují podstatnou změnu. Povinnost provést ve vnitrostátním právu nezměněná ustanovení totiž vyplývá z předchozích směrnic.
- (47) Touto směrnicí by neměly být dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt pro provedení směrnic uvedených v příloze II části B ve vnitrostátním právu,

↓ 94/45/ES (přizpůsobený)

~~PŘIJALA~~ ☒ PŘIJALY ☒ TUTO SMĚRNICI:

ODDÍL I

OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět

1. Cílem této směrnice je zdokonalit právo na informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích a skupinách podniků působících na území Společenství.

↓ 94/45/ES (přizpůsobený)

⇒ nový

2. Za tímto účelem se v každém podniku a v každé skupině podniků působící na území Společenství, je-li podána žádost postupem podle čl. 5 odst. 1, zřizuje evropská rada zaměstnanců nebo postup informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci s cílem informovat tyto zaměstnance a jednat s nimi ~~za podmínek, způsoby a s účinky stanovenými v této směrnici.~~ ⇒ Postupy informování a projednání jsou vymezeny a prováděny tak, aby byla zajištěna jejich účinnost a aby bylo umožněno účinné rozhodování podniků nebo skupiny podniků. ⇐

↓ nový

3. Informování zaměstnanců a projednání s nimi se uskutečňují na náležité úrovni vedení a zastoupení s ohledem na předmět jednání. Za tímto účelem jsou pravomoc evropské rady zaměstnanců a rozsah postupů informování zaměstnanců a projednání s nimi v rámci působnosti této směrnice omezeny na nadnárodní otázky.

4. Za nadnárodní se považují otázky, které se týkají podniku působícího na území Společenství nebo skupiny podniků působící na území Společenství jako celku nebo alespoň dvou podniků či závodů podniku nebo skupiny podniků nacházejících se ve dvou různých členských státech.

↓ 94/45/ES

35. Odchylně od odstavce 2, zahrnuje-li skupina podniků působící na území Společenství podle čl. 2 odst. 1 písm. c) jeden nebo více podniků nebo skupin podniků, které jsou podniky nebo skupinami podniků působícími na území Společenství podle čl. 2 odst. 1 písm. a) nebo c), zřizuje se evropská rada zaměstnanců na úrovni skupiny, nestanoví-li dohoda podle článku 6 jinak.

46. Nestanoví-li dohody podle článku 6 širší oblast působnosti, vztahují se pravomoci a působnost evropských rad zaměstnanců a postupy informování zaměstnanců a projednání s nimi zavedené k dosažení cíle podle odstavce 1 v případě podniku působícího na území Společenství na všechny závody umístěné v členských státech a v případě skupiny podniků působící na území Společenství na všechny podniky této skupiny umístěné v členských státech.

57. Členské státy mohou stanovit, že se tato směrnice nevztahuje na posádky obchodního loďstva.

Článek 2

Definice

1. Pro účely této směrnice se rozumí:

- a) „podnikem působícím na území Společenství“ podnik zaměstnávající alespoň 1000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve dvou různých členských státech alespoň 150 zaměstnanců v každém z nich;
- b) „skupinou podniků“ skupina zahrnující řídicí podnik a řízené podniky;
- c) „skupinou podniků působící na území Společenství“ skupina podniků, která splňuje následující podmínky:
 - zaměstnává alespoň 1000 zaměstnanců v členských státech,
 - zahrnuje alespoň dva podniky členy skupiny v různých členských státecha
 - alespoň jeden podnik člen skupiny zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v členském státu^u a jiný podnik člen skupiny zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jiném členském státu^u;
- d) „zástupci zaměstnanců“ zástupci zaměstnanců stanovení vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
- e) „ústředním vedením“ ústřední vedení podniku působícího na území Společenství nebo, v případě skupiny podniků působící na území Společenství, řídicího podniku;

↓ nový

- f) „informováním“ předávání údajů zaměstnavatelem zástupcům zaměstnanců, aby se mohli seznámit s projednávaným tématem a posoudit ho; informace musí být poskytovány v době, způsobem a s obsahem, které jsou vhodné, aby umožnily zástupcům zaměstnanců je přiměřeně posoudit a podle potřeby připravit projednání;

↓ 94/45/ES (přizpůsobený)
⇒ nový

~~fg)~~ „projednáním“ ~~výměna názorů~~ a zavedení dialogu a výměna názorů mezi zástupci zaměstnanců a ústředním vedením nebo jinou lépe odpovídající úroveň vedení , a to v době, způsobem a s obsahem, které umožní zástupcům zaměstnanců vyjádřit v přiměřené lhůtě a na základě poskytnutých informací stanovisko určené příslušnému orgánu podniku působícího na území Společenství nebo skupiny podniků působící na území Společenství ;

↓ 94/45/ES

~~gh)~~ „evropskou radou zaměstnanců“ rada zaměstnanců zřízená v souladu s čl. 1 odst. 2 nebo v souladu s přílohou s cílem zavést informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci;

~~hi)~~ „zvláštním vyjednávacím výborem“ výbor zřízený podle čl. 5 odst. 2 pověřený k jednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo o vytvoření postupu informování zaměstnanců a projednání s nimi podle čl. 1 odst. 2.

2. Pro účely této směrnice se určí meze počtu zaměstnanců podle průměrného počtu zaměstnanců, včetně zaměstnanců se zkráceným pracovním úvazkem, zaměstnaných během posledních dvou let, vypočítaného podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí.

Článek 3

Vymezení pojmu „řídící podnik“

1. Pro účely této směrnice se „řídícím podnikem“ rozumí podnik, který může vykonávat dominantní vliv v jiném podniku („řízený podnik“), například v důsledku vlastnictví, finanční účasti nebo předpisů, které ji upravují.

2. Schopnost vykonávat dominantní vliv vzniká, aniž je tím dotčena možnost prokázat opak, pokud podnik přímo nebo nepřímo ve vztahu k jinému podniku:

a) drží většinu upsaného základního kapitálu podniku

nebo

b) disponuje většinou hlasovacích práv spojených s podíly vydanými podnikem

nebo

c) může jmenovat více než polovinu členů správních, řídicích nebo dozorčích orgánů podniku.

3. Pro účely odstavce 2 zahrnují práva řídicího podniku týkající se hlasování a jmenování i práva všech ostatních řízených podniků a práva všech osob nebo subjektů, ~~kteří~~ kteří jednájí vlastním jménem, ale na účet řídicího podniku nebo jiného řízeného podniku.

↓ 94/45/ES (přizpůsobený)

4. Bez ohledu na odstavce 1 a 2 není podnik „řídícím podnikem“ jiného podniku, ve kterém drží podíl, jedná-li se o společnost uvedenou v čl. 3 odst. 5 písm. a) nebo c) nařízení Rady (EHS) č. ~~4064/89~~ 139/2004 ze dne ~~21. prosince 1989~~ 20. ledna 2004 o kontrole spojování podniků²⁹.

↓ 94/45/ES

5. Za dominantní vliv se nepovažuje vliv vzniklý pouze z důvodu, že zmocněná osoba vykonává své funkce na základě právních předpisů členského státu upravujících likvidaci, konkurs, platební neschopnost, zastavení plateb, vyrovnání nebo obdobná řízení.

6. Rozhodujícími pro určení, zda je podnik „řídícím podnikem“, jsou právní předpisy členského státu, kterému podnik podléhá.

Pokud se na podnik nevztahují právní předpisy členského státu, použijí se právní předpisy členského státu, na jehož území je umístěn jeho zástupce nebo, není-li určen, právní předpisy členského státu, na jehož území je umístěno ústřední vedení podniku skupiny, který zaměstnává nejvyšší počet zaměstnanců.

7. Vyhovují-li v případě kolize právních předpisů při použití odstavce 2 jednomu nebo několika kritériím stanoveným v odstavci 2 dva nebo více podniků jedné skupiny, považuje se za řídicí podnik podnik, který splňuje kritérium uvedené v odst. 2 písm. c), aniž je dotčena možnost prokázat, že dominantní vliv může vykonávat jiný podnik.

ODDÍL II

ZŘÍZENÍ EVROPSKÉ RADY ZAMĚŠTNANCŮ NEBO VYTVOŘENÍ POSTUPU INFORMOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ A PROJEDNÁNÍ S NIMI

Článek 4

Odpovědnost za zřízení evropské rady zaměstnanců nebo za vytvoření postupu informování zaměstnanců a projednání s nimi

1. Za vytvoření podmínek a prostředků nezbytných ke zřízení evropské rady zaměstnanců nebo k vytvoření postupu informování a projednání podle čl. 1 odst. 2 v podniku nebo skupině podniků působící na území Společenství odpovídá ústřední vedení.

2. Není-li ústřední vedení umístěno v některém členském státě, odpovídá podle odstavce 1 zástupce ústředního vedení v členském státě, kterého je popřípadě třeba jmenovat.

Není-li takový zástupce jmenován, odpovídá podle odstavce 1 vedení závodu nebo podniku skupiny, který zaměstnává nejvyšší počet zaměstnanců v některém členském státě.

²⁹ Úř. věst. L ~~305~~ 24, ~~30.12.1989~~ 29.1.2004, s. 1.

3. Pro účely této směrnice se zástupce či zástupci nebo, nejsou-li jmenováni, vedení podle odstavce 2 druhého pododstavce považují za ústřední vedení.

↓ nový

4. Každé vedení podniku, který je součástí skupiny podniků působící na území Společenství, a rovněž ústřední vedení nebo předpokládané ústřední vedení podniku či skupiny podniků působící na území Společenství je zodpovědné za získání a předání informací nezbytných k zahájení jednání podle článku 5, a zejména informací, které se vztahují ke struktuře podniku nebo skupiny podniků a k jeho/jejím zaměstnancům, stranám, jež jsou dotčeny uplatňováním této směrnice. Tato povinnost se týká zejména informací, jež se vztahují k počtu zaměstnanců uvedenému v čl. 2 odst. 1 písm. a) a c).

↓ 94/45/ES

Článek 5

Zvláštní vyjednávací výbor

1. Za účelem dosažení cíle podle čl. 1 odst. 1 zahájí ústřední vedení jednání o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo o vytvoření postupu informování a projednání z vlastního podnětu nebo na písemnou žádost alespoň sta zaměstnanců nebo jejich zástupců alespoň ze dvou podniků nebo závodů umístěných alespoň ve dvou různých členských státech.

2. K tomuto účelu se zřizuje zvláštní vyjednávací výbor podle těchto obecných zásad:

a) způsob volby nebo jmenování členů zvláštního vyjednávacího výboru, kteří musí být zvoleni nebo jmenováni na jejich území určí členské státy.

Členské státy stanoví, že zaměstnanci podniků nebo závodů, ve kterých nejsou nezávisle na vůli zaměstnanců jejich zástupci, mají právo sami si zvolit nebo jmenovat členy zvláštního vyjednávacího výboru.

Druhým pododstavcem nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti, které stanoví mez pro vytvoření orgánu zastupujícího zaměstnance;

↓ 2006/109/ES článek 1 a příloha

~~b) zvláštní vyjednávací výbor tvoří nejméně tři členové a nejvýše počet členů, který se rovná počtu členských států;~~

↓ nový

b) členové vyjednávacího výboru jsou voleni nebo jmenováni v poměru k počtu zaměstnanců pracujících v příslušném podniku působícím na území Společenství nebo skupiny podniků působící na území Společenství v každém členském státě tak, že se pro každý členský stát, v němž je zaměstnáno alespoň padesát zaměstnanců, přidělí jedno křeslo na podíl zaměstnaných v tomto členském státě, který se rovná 10 % počtu zaměstnanců zaměstnaných ve všech členských státech dohromady, nebo zlomku tohoto podílu;

↓ 94/45/ES

⇒ nový

~~e) při této volbě nebo jmenování je vhodné zajistit:~~

~~nejprve zastoupení jedním členem za každý členský stát, ve kterém má podnik působící na území Společenství jeden nebo více závodů nebo ve kterém má skupina podniků působící na území Společenství řídicí podnik nebo jeden nebo více řízených podniků,~~

~~poté zastoupení doplňujících členů v poměru podle počtu zaměstnanců zaměstnaných v závodech, řídicím podniku nebo v řízených podnicích tak, jak stanoví právní předpisy členského státu, na jehož území je umístěno ústřední vedení;~~

dc) složení zvláštního vyjednávacího výboru ⇒ a zahájení jednání ⇐ ~~je oznámeno jsou~~ oznámeny ústřednímu vedení a místnímu vedení ⇒ a rovněž příslušným zaměstnaneckým a zaměstnavatelským organizacím ⇐.

3. Úkolem zvláštního vyjednávacího výboru je písemnou dohodou s ústředním vedením stanovit oblast činnosti, složení, pravomoci a funkční období evropské rady zaměstnanců nebo evropských rad zaměstnanců nebo způsoby vytvoření postupu informování zaměstnanců a projednání s nimi.

4. Ústřední vedení svolá za účelem uzavření dohody podle článku 6 schůzi se zvláštním vyjednávacím výborem. Uvědomí o tom místní vedení.

↓ nový

Zvláštní vyjednávací výbor je oprávněn sejít se před každou schůzí s ústředním vedením a po ní bez účasti představitelů ústředního vedení, k čemuž použije nezbytné komunikační nástroje.

↓ 94/45/ES (přizpůsobený)

⇒ nový

Zvláštnímu vyjednávacímu výboru mohou být ☒ na jeho žádost ☒ při jednáních nápomocni odborníci podle jeho výběru ⇒, například zástupci příslušných odborových svazů na úrovni Společenství. Tito odborníci se mohou na žádost zvláštního vyjednávacího výboru účastnit jednání jako poradci, je-li to potřebné pro podporu soudržnosti na úrovni Společenství ⇐.

↓ 94/45/ES

5. Zvláštní vyjednávací výbor může nejméně dvěma třetinami hlasů rozhodnout, že jednání podle odstavce 4 nezačíná nebo již zahájená jednání ukončí.

Toto rozhodnutí ukončuje řízení vedoucí k uzavření dohody podle článku 6. Pokud je toto rozhodnutí přijato, ustanovení přílohy se nepoužijí.

Nová žádost o svolání zvláštního vyjednávacího výboru může být podána nejdříve dva roky po zmíněném rozhodnutí, nestanoví-li dotyčné strany lhůtu kratší.

6. Náklady související s jednáním podle odstavců 3 a 4 nese ústřední vedení, aby umožnilo zvláštnímu vyjednávacímu výboru plnit jeho poslání odpovídajícím způsobem.

Členské státy mohou při zachování této zásady stanovit rozpočtová pravidla pro financování zvláštního vyjednávacího výboru. Mohou zejména omezit úhradu nákladů pouze na jednoho odborníka.

Článek 6

Obsah dohody

↓ 94/45/ES

1. Ústřední vedení a zvláštní vyjednávací výbor musí jednat v duchu spolupráce, aby dosáhly dohody o způsobech provádění informování zaměstnanců a projednání s nimi uvedených v čl. 1 odst. 1.

↓ 94/45/ES
⇒ nový

2. Aniž je tím dotčena autonomie stran, stanoví písemná dohoda podle odstavce 1 mezi ústředním vedením a zvláštním vyjednávacím výborem:

- a) podniky, jež jsou členy skupiny podniků působící na území Společenství, nebo závody podniku působícího na území Společenství, na které se dohoda vztahuje;
 - b) složení evropské rady zaměstnanců, počet členů, rozdělení křesel ⇒ , které umožní co nejlépe zohlednit potřebu vyrovnaného zastoupení zaměstnanců podle činností, kategorií zaměstnanců a pohlaví, ⇔ a funkční období;
 - c) pravomoci a postup informování a projednání evropské rady zaměstnanců ⇒ a také způsoby propojení mezi informováním a projednáním evropské rady zaměstnanců na jedné straně a informováním a projednáním vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance na straně druhé v souladu se zásadami stanovenými v čl. 1 odst. 3 ⇔ ;
 - d) místo, četnost a trvání schůzí evropské rady zaměstnanců;
-

↓ nový

e) případně složení, podmínky jmenování, pravomoci a podmínky zasedání užšího výboru vytvořeného v rámci evropské rady zaměstnanců;

↓ 94/45/ES

ef) finanční a hmotné prostředky, které je třeba evropské radě zaměstnanců poskytnout;

↓ 94/45/ES (přizpůsobený)

⇒ nový

fg) ⇒ den vstupu dohody v platnost ⇐ a dobu jejího trvání , podmínky pro změnu či vypovězení dohody a také případy, ve kterých by se mělo o dohodě znovu jednat, a postup pro její nové sjednání , případně včetně situací, kdy se změny týkají struktury podniku působícího na území Společenství nebo skupiny podniků působící na území Společenství .

↓ 94/45/ES

3. Ústřední vedení a zvláštní vyjednávací výbor mohou písemně rozhodnout o vytvoření jednoho nebo více postupů informování a projednání místo zřízení evropské rady zaměstnanců.

Dohoda musí stanovit podmínky, za jakých mají zástupci zaměstnanců právo sejít se k výměně názorů na informace, které jim byly sděleny.

Tyto informace se týkají zejména nadnárodních otázek, které mohou mít výrazný dopad na zájmy zaměstnanců.

4. Pokud dohody podle odstavců 2 a 3 nestanoví jinak, nevztahují se na ně podpůrná pravidla přílohy.

5. K uzavření dohod uvedených v odstavcích 2 a 3 se zvláštní vyjednávací výbor usnáší většinou hlasů svých členů.

Článek 7

Podpůrná pravidla

1. Za účelem dosažení cíle uvedeného v čl. 1 odst. 1 se použijí podpůrná pravidla stanovená právními předpisy členského státu, ve kterém je umístěno ústřední vedení,

– pokud o tom rozhodnou ústřední vedení a zvláštní vyjednávací výbor;

nebo

– pokud ústřední vedení odmítne zahájit jednání ve lhůtě šesti měsíců od žádosti podle čl. 5 odst. 1;

nebo

– pokud ve lhůtě tří let od této žádosti nedojde k dohodě podle článku 6 a zvláštní vyjednávací výbor nepřijme rozhodnutí podle čl. 5 odst. 5.

2. Podpůrná pravidla uvedená v odstavci 1 v podobě stanovené právními předpisy členských států musí vyhovovat ustanovením přílohy.

ODDÍL III

RŮZNÁ USTANOVENÍ

Článek 8

Důvěrné informace

1. Členské státy stanoví, že členové zvláštního vyjednávacího výboru a evropské rady zaměstnanců, jakož i odborníci, kteří jsou jim případně nápomocni, nejsou oprávněni poskytovat třetím osobám informace, které jim byly výslovně sděleny jako důvěrné.

Totéž platí pro zástupce zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání.

Tato povinnost platí nezávisle na místě, kde se nacházejí, a rovněž po skončení jejich funkčního období.

2. Každý členský stát stanoví, že ústřední vedení umístěné na jeho území není ve zvláštních případech a za podmínek a omezení určených vnitrostátním právním řádem povinno podávat informace, pokud jsou takové povahy, která by mohla podle objektivních kritérií vážně narušit nebo poškodit fungování dotyčných podniků.

Dotyčný členský stát může toto osvobození podmínit předchozím správním nebo soudním schválením.

3. Každý členský stát může určit zvláštní ustanovení ve prospěch ústředního vedení podniků působících na jeho území, které přímo a převážně sledují cíl ideologického zaměření týkající se informování o názorech a jejich vyjadřování, za podmínky, že ke dni přijetí této směrnice jsou tato zvláštní ustanovení již obsažena ve vnitrostátních právních předpisech.

Článek 9

Fungování evropské rady zaměstnanců a postupu informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci

Ústřední vedení a evropská rada zaměstnanců pracují v duchu spolupráce při dodržování svých vzájemných práv a povinností.

Totéž platí pro spolupráci mezi ústředním vedením a zástupci zaměstnanců v rámci postupu informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci.

Článek 10

↓ 94/45/ES (přizpůsobený)

⊗ Úloha a ⊗ O ochrana zástupců zaměstnanců

↓ nový

1. Aniž je dotčena způsobilost ostatních orgánů či organizací v tomto ohledu, zastupují členové evropské rady zaměstnanců kolektivně zájmy zaměstnanců podniku působícího na území Společenství nebo skupiny podniků působící na území Společenství a mají k dispozici nezbytné prostředky k uplatnění práv vyplývajících z této směrnice.

2. Aniž je dotčen článek 8, informují členové evropské rady zaměstnanců zástupce zaměstnanců závodů podniku nebo podniků skupiny podniků působící na území Společenství nebo, nejsou-li tito zástupci určeni, všechny zaměstnance o obsahu a výsledcích informování a projednání provedených v souladu s ustanoveními této směrnice.

↓ 94/45/ES (přizpůsobený)

3. Členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců, kteří vykonávají své funkce v rámci postupu podle čl. 6 odst. 3, požívají při výkonu svých funkcí ~~stejně~~ obdobné ochrany a ~~obdobných~~ jistot jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních předpisů a/nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnáni.

↓ 94/45/ES (přizpůsobený)

To se týká zejména účasti na schůzích zvláštního vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců nebo na všech ostatních schůzích pořádaných v rámci dohody podle čl. 6 odst. 3, jakož i vyplácení platů členům, kteří jsou zaměstnanci podniku působícího na úrovni Společenství nebo skupiny podniků působící na území Společenství, po dobu nepřítomnosti nezbytnou k výkonu jejich funkcí.

↓ nový

4. Je-li to nezbytné k výkonu jejich povinností souvisejících se zastoupením v mezinárodním prostředí, absolvují členové zvláštního vyjednávacího výboru a evropské rady zaměstnanců školení, aniž by jim byl pozastaven plat.

↓ 94/45/ES

Článek 11

Dodržování směrnice

1. Každý členský stát dbá na to, aby vedení závodů podniku působícího na území Společenství a vedení podniků, které jsou členy skupiny podniků působící na území Společenství, jež se nacházejí na jeho území, a zástupci zaměstnanců podniků nebo popřípadě zaměstnanci dodržovali povinnosti stanovené touto směrnicí nezávisle na tom, zda je ústřední vedení umístěno na jeho území.

~~2. Členské státy zajistí, aby podniky na žádost stran dotčených použitím této směrnice poskytovaly údaje o počtu zaměstnanců uvedené v čl. 2 odst. 1 písm. a) a c).~~

~~32.~~ Pro případ nedodržování této směrnice přijmou členské státy vhodná opatření; zejména dbají, aby byla k dispozici správní nebo soudní řízení, která umožní domoci se splnění povinností vyplývajících z této směrnice.

43. Uplatňují-li členské státy článek 8, upraví správní nebo soudní řízení, která mohou využít zástupci zaměstnanců, vyžaduje-li ústřední vedení důvěrnost informací nebo neposkytne-li tyto informace v souladu se zmíněným článkem 8.

Tato řízení mohou zahrnovat řízení určená pro zachování důvěrnosti dotyčných informací.

Článek 12

↓ 94/45/ES (přizpůsobený)

Vztah mezi touto směrnicí a jinými předpisy ☒ Společenství a vnitrostátními předpisy ☒

↓ 94/45/ES

~~1. Touto směrnicí nejsou dotčeny předpisy přijaté v souladu se směrnicí Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států o hromadném propouštění³⁰ a se směrnicí Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států o zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku, provozoven nebo částí provozoven³¹.~~

~~2. Touto směrnicí nejsou dotčena práva zaměstnanců na informování a projednání podle vnitrostátních právních předpisů.~~

↓ nový

1. Informování a projednání evropské rady zaměstnanců je propojeno s informováním a projednáním vnitrostátních zastupujících orgánů za respektování jejich pravomocí a oblastí působnosti a zásad uvedených v čl. 1 odst. 3.

2. Způsoby propojení mezi informováním a projednáním evropské rady zaměstnanců a informováním a projednáním vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance jsou stanoveny dohodou uvedenou v článku 6. Tato dohoda musí respektovat ustanovení vnitrostátních právních předpisů ohledně informování zaměstnanců a projednání s nimi.

3. Členské státy stanoví, že nebudou-li tyto podmínky definované dohodou k dispozici, budou postupy informování a projednání evropské rady zaměstnanců a vnitrostátních orgánů zahájeny současně v případě, že by se uvažovalo o přijetí rozhodnutí, která by mohla způsobit závažné změny v organizaci práce nebo v pracovních smlouvách.

³⁰ Úř. věst. L 48, 22.2.1975, s. 29. Směrnice ve znění směrnice 92/56/EHS (Úř. věst. L 245, 26.8.1992, s. 3).

³¹ Úř. věst. L 61, 5.3.1977, s. 26.

4. Touto směrnicí nejsou dotčeny postupy informování a projednání uvedené ve směrnici 2002/14/ES, ani zvláštní postupy stanovené v článku 2 směrnice 98/59/ES a článku 7 směrnice 2001/23/ES.

5. Provádění této směrnice nemůže být dostatečným důvodem ke zhoršení stávající situace v členských státech, pokud jde o obecnou úroveň ochrany zaměstnanců v oblasti, na kterou se tato směrnice vztahuje.

↓ 94/45/ES (přizpůsobený)
⇒ nový

Článek 13

Platné dohody

1. Aniž je tím dotčen odstavec ~~23~~, nepodléhají podniky ~~☒~~ působící na území Společenství ~~☒~~ a skupiny podniků působící na území Společenství, ve kterých ~~již ke dni podle čl. 14 odst. 1 nebo ke dni provedení této směrnice v dotčeném členském státě, pokud nastane dříve než výše uvedený den, platí ☒~~ ke dni 22. září 1996 platila ~~☒~~ dohoda vztahující se na všechny zaměstnance upravující nadnárodní informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci, povinností vyplývajícím z této směrnice ~~☒~~, pokud a dokud tyto dohody zůstanou v platnosti ~~☒~~. ~~☒~~ Skončí-li platnost ~~☒~~ těchto ~~☒~~ dohod ~~uvedených v odstavci 1~~, mohou strany těchto dohod společně rozhodnout o jejich prodloužení. Nestane-li se tak, použije se tato směrnice.

↓ nový

2. Aniž je dotčen odstavec 3, nezakládá tato směrnice obecnou povinnost znovu sjednat dohody uzavřené podle článku 6 směrnice 94/45/ES v období mezi dnem 22. září 1996 a datem stanoveným v článku 15 této směrnice.

3. Dojde-li k podstatným změnám ve struktuře podniku působícího na území Společenství nebo skupiny podniků působící na území Společenství a nejsou-li k dispozici ustanovení platných dohod podle článku 6 nebo podle tohoto článku, nebo jsou-li ustanovení dvou nebo více platných dohod v rozporu, zahájí ústřední vedení z vlastní iniciativy nebo na základě písemné žádosti nejméně sta zaměstnanců nebo jejich zástupců jednání stanovené v článku 5.

Nejméně tři členové stávající evropské rady zaměstnanců nebo každé ze stávajících evropských rad zaměstnanců jsou členy zvláštního vyjednávacího výboru vedle členů volených nebo jmenovaných v souladu s ustanoveními čl. 5 odst. 2.

Během tohoto jednání stávající evropská rada zaměstnanců či evropské rady zaměstnanců nadále pracují v souladu s podmínkami případně upravenými dohodou uzavřenou mezi členy evropské rady zaměstnanců či evropských rad zaměstnanců a ústředním vedením.

Při zahájení činnosti nové evropské rady zaměstnanců zřízené postupem stanoveným v prvním pododstavci je/jsou předchozí evropská rada zaměstnanců či evropské rady zaměstnanců rozpuštěna/y a dohoda či dohody, která/které ji/je zakládala/y, zaniknou.

~~Článek 14~~

~~Závěrečná ustanovení~~

~~1. Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 22. září 1996 nebo zajistí, aby nejpozději k uvedenému dni sociální partneři zavedli nezbytná opatření prostřednictvím dohod, členské státy musí přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zajistit výsledky uložené touto směrnicí. Neprodleně o tom uvědomí Komisi.~~

~~2. Opatření přijatá členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.~~

~~Článek 15~~ 14

~~Přezkum Komise~~

~~Nejpozději do 22. září 1999 Komise přezkoumá po konzultaci členských států a sociálních partnerů na evropské úrovni způsoby uplatňování této směrnice a zejména, zda jsou meze počtu zaměstnanců odpovídající, aby mohla Radě popřípadě navrhnout příslušné změny.~~

↓ nový

~~Pět let po datu stanoveném v článku 15 této směrnice Komise předloží Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru zprávu o provádění ustanovení této směrnice, případně společně s příslušnými návrhy.~~

↓

Článek 15

Provedení

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s články [...] a přílohou I body [...] [články a body přílohy, které byly podstatně změněny oproti předchozí směrnici] nejpozději do [...] nebo zajistí, aby k uvedenému datu sociální partneři zavedli nezbytná opatření prostřednictvím dohody, přičemž členské státy musí přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zajistit výsledky uložené touto směrnicí. Neprodleně sdělí Komisi jejich znění a srovnávací tabulku mezi těmito předpisy a touto směrnicí.

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Musí rovněž obsahovat prohlášení, že odkazy ve stávajících právních a správních předpisech na směrnici zrušenou touto směrnicí se považují za odkazy na tuto směrnici. Způsob odkazu a znění prohlášení si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

Článek 16

Zrušení

Směrnice 94/45/ES ve znění směrnic uvedených v příloze II části A se zrušuje s účinkem ode dne [...] [den následující po dni uvedeném v čl. 15 odst. 1 prvním pododstavci této směrnice], aniž jsou dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt pro provedení směrnic uvedených v příloze II části B ve vnitrostátním právu.

Odkazy na zrušenou směrnici se považují za odkazy na tuto směrnici v souladu se srovnávací tabulkou uvedenou v příloze III.

Článek 17

Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost [dvacátým] dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Články [...] a příloha I body [...] [články a přílohy *nezměněné* oproti předchozí směrnici] se použijí ode dne [den následující po dni uvedeném v čl. 15 odst. 1 prvním pododstavci].

↓ 94/45/ES

Článek ~~16~~ 18

Tato směrnice je určena členskými státy.

PŘÍLOHA I

PODPŮRNÁ PRAVIDLA

uvedená v článku 7 směrnice

1. Za účelem dosažení cíle podle čl. 1 odst. 1 a v případech uvedených v čl. 7 odst. 1 této směrnice se zřizuje evropská rada zaměstnanců, jejíž pravomoci a složení upravují následující pravidla:

~~a) Pravomoc evropské rady zaměstnanců se omezuje na informování a projednání otázek, které se týkají celého podniku nebo celé skupiny podniků působící na území Společenství nebo alespoň dvou závodů či podniků skupiny umístěných v různých členských státech.~~

~~V případě podniků nebo skupin podniků podle čl. 4 odst. 2 je pravomoc evropské rady zaměstnanců omezena na záležitosti týkající se všech závodů nebo všech podniků skupiny umístěných v členských státech nebo alespoň dvou závodů či podniků skupiny umístěných v různých členských státech.~~

a) Pravomoc evropské rady zaměstnanců je stanovena podle čl. 1 odst. 3.

Informování evropské rady zaměstnanců se týká zejména struktury, hospodářské a finanční situace, předpokládaného vývoje činností, výroby a prodeje podniku působícího na území Společenství nebo skupiny podniků působící na území Společenství. Informování a projednání evropské rady zaměstnanců se týká zejména situace a předpokládaného vývoje zaměstnanosti, investic, podstatných změn v organizaci, zavádění nových pracovních a výrobních metod, přeložení výroby, sloučení, zmenšování nebo zavírání podniků, závodů nebo jejich důležitých úseků a hromadného propouštění.

Projednání probíhá tak, aby měli zástupci zaměstnanců možnost setkat se s ústředním vedením a obdržet odůvodněnou odpověď na veškerá stanoviska, která vyjádří.

b) Evropská rada zaměstnanců se skládá ze zaměstnanců podniku působícího na území Společenství nebo skupiny podniků působící na území Společenství, které ze svého středu volí nebo jmenují zástupci zaměstnanců nebo, nejsou-li určeni, všichni zaměstnanci.

Členové evropské rady zaměstnanců jsou voleni nebo jmenováni podle vnitrostátních právních předpisů a/nebo zvyklostí.

~~e) Evropskou radu zaměstnanců tvoří nejméně tři a nejvýše třicet členů.~~

~~Je-li to odůvodněno počtem členů, zvolí si rada ze svého středu užší výbor tvořený nejvýše třemi členy.~~

~~Přijme svůj jednací řád.~~

~~d) Při volbě nebo jmenování členů evropské rady zaměstnanců je vhodné zajistit~~

~~nejprve zastoupení jedním členem za každý členský stát, ve kterém má podnik působící na území Společenství jeden nebo více závodů nebo ve kterém má skupina podniků působící na území Společenství řídicí podnik nebo jeden nebo více řízených podniků,~~

~~poté zastoupení doplňujících členů v poměru podle počtu zaměstnanců zaměstnaných v závodech, řídicím podniku nebo řízených podnicích tak, jak stanoví právní předpisy členského státu, na jehož území je umístěno ústřední vedení.~~

↓ nový

c) Členové evropské rady zaměstnanců jsou voleni nebo jmenováni v poměru k počtu zaměstnanců pracujících v příslušném podniku působícím na území Společenství nebo skupiny podniků působící na území Společenství v každém členském státě tak, že se pro každý členský stát, v němž je zaměstnáno alespoň padesát zaměstnanců, přidělí jedno křeslo na podíl zaměstnaných v tomto členském státě, který se rovná 10 % počtu zaměstnanců zaměstnaných ve všech členských státech dohromady, nebo zlomku tohoto podílu.

d) Evropská rada zaměstnanců si v zájmu zajištění koordinace svých činností zvolí ze svého středu užší výbor tvořený nejvýše pěti členy, kteří musí splňovat podmínky umožňující jim vykonávat povinnosti pravidelně.

↓ 94/45/ES (přizpůsobený)

⇒ nový

Přijme svůj jednací řád.

e) Složení evropské rady zaměstnanců je oznámeno ústřednímu vedení nebo jiné lépe odpovídající úrovni vedení.

f) Čtyři roky po svém zřízení přezkoumá evropská rada zaměstnanců, zda má být zahájeno jednání o uzavření dohody uvedené v článku 6 směrnice nebo zda mají být i nadále užívána podpůrná pravidla přijatá podle této přílohy.

Je-li rozhodnuto jednat o dohodě podle článku 6 směrnice, použijí se obdobně články 6 a 7 směrnice, přičemž se slova „zvláštní vyjednávací výbor“ nahrazují slovy „evropská rada zaměstnanců“.

2. Evropská rada zaměstnanců je oprávněna sejít se jednou ročně s ústředním vedením za účelem informování o vývoji činnosti podniku působícího na území Společenství nebo skupiny podniků působící na území Společenství a jejich

perspektivách a jejich projednání, a to na základě zprávy vypracované ústředním vedením. Místní vedení jsou o této skutečnosti informována.

~~Schůze se týká zejména struktury podniku, jeho hospodářské a finanční situace, předpokládaného vývoje jeho činnosti, výroby a prodeje, situace a předpokládaného vývoje zaměstnanosti, investic, podstatných změn v organizaci, zavádění nových pracovních a výrobních postupů, přeložení výroby, sloučení, zmenšování nebo zavírání podniků, závodů nebo jejich důležitých úseků a hromadného propouštění.~~

3. Nastanou-li mimořádné okolnosti \Rightarrow nebo jsou-li přijata rozhodnutí \Leftarrow , která mají výrazný dopad na zájmy zaměstnanců, zejména při přemístění nebo zavření podniku či závodu nebo při hromadném propouštění, má užší výbor nebo, není-li ustaven, evropská rada zaměstnanců právo být o tom informována. Je oprávněn sejit se na žádost s ústředním vedením nebo jinou lépe odpovídající úrovní vedení v rámci podniku \boxtimes působícího na území Společenství \Leftarrow nebo skupiny podniků působící na území Společenství, která má rozhodovací pravomoci, aby byl informován ~~o opatřeních s výrazným dopadem na zájmy zaměstnanců~~ a aby \boxtimes se \boxtimes s ním ~~byla projednána~~ \boxtimes projednávalo \Leftarrow .

\boxtimes V případě, že se pořádá \Leftarrow Schůze s užším výborem, se mohou \boxtimes se jí \Leftarrow rovněž účastnit členové evropské rady zaměstnanců, kteří byli zvoleni nebo jmenováni závody a/nebo podniky, které jsou těmito ~~opatřeními~~ \Rightarrow okolnostmi nebo rozhodnutími \Leftarrow bezprostředně dotčeny.

Tato schůze zaměřená na informování a projednání se uskuteční co nejdříve na základě zprávy ústředního vedení nebo jiné lépe odpovídající úrovně vedení podniku \boxtimes působícího na území Společenství \Leftarrow nebo skupiny podniků působící na území Společenství; k této zprávě může být na závěr schůze nebo v přiměřené lhůtě vydáno stanovisko.

Tato schůze se nedotýká výhradních práv ústředního vedení.

\Rightarrow Informování a projednání stanovené za výše uvedených okolností probíhá, aniž jsou dotčena ustanovení čl. 1 odst. 2 a článku 8 této směrnice. \Leftarrow

4. Členské státy mohou stanovit pravidla týkající se předsednictví schůzí zaměřených na informování a projednání.

Evropská rada zaměstnanců nebo užší výbor případně rozšířený podle bodu 3 druhého pododstavce jsou oprávněni sejit se před schůzí s ústředním vedením bez účasti dotčeného vedení.

5. Aniž je dotčen článek 8 směrnice, informují členové evropské rady zaměstnanců zástupce zaměstnanců závodů podniku nebo podniků skupiny podniků působící na území Společenství nebo, nejsou-li určeni, všechny zaměstnance o obsahu a výsledcích informování a projednání provedených v souladu s touto ~~doložkou~~ \boxtimes přílohou \Leftarrow .

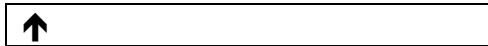
6. Evropské radě zaměstnanců nebo užšímu výboru mohou být nápomocni odborníci podle jejich výběru, pokud je to nezbytné k plnění jejich úkolů.

7. Náklady na fungování evropské rady zaměstnanců nese ústřední vedení.

Ústřední vedení poskytne členům evropské rady zaměstnanců nezbytné finanční a hmotné prostředky, aby jim umožnilo plnit jejich poslání odpovídajícím způsobem.

Ústřední vedení nese zejména náklady na pořádání schůzí a na tlumočení, jakož i náklady na pobyt a cestu členů evropské rady zaměstnanců a užšího výboru, není-li dohodnuto jinak.

Členské státy mohou při zachování těchto zásad stanovit rozpočtová pravidla pro fungování evropské rady zaměstnanců. Mohou zejména omezit úhradu nákladů pouze na jednoho odborníka.



PŘÍLOHA II

Část A

**Zrušená směrnice a její následné změny
(podle článku 16)**

Směrnice Rady 94/45/ES	(Úř. věst. L 254, 30.9.1994, s. 64)
Směrnice Rady 97/74/ES	(Úř. věst. L 10, 16.1.1998, s. 22)
Směrnice Rady 2006/109/ES	(Úř. věst. L 363, 20.12.2006, s. 416)

Část B

Lhůty pro provedení ve vnitrostátním právu (podle článku 16)

Směrnice	Lhůta pro provedení
94/45/ES	22. 9. 1996
97/74/ES	15. 12. 1999
2006/109/ES	1. 1. 2007

PŘÍLOHA III

SROVNÁVACÍ TABULKA

Směrnice 94/45/ES	Tato směrnice
Čl. 1 odst. 1	Čl. 1 odst. 1
Čl. 1 odst. 2	Čl. 1 odst. 2 první věta
-	Čl. 1 odst. 2 druhá věta
-	Čl. 1 odst. 3 a 4
Čl. 1 odst. 3	Čl. 1 odst. 5
[...]	[...]
Příloha	Příloha I
-	Přílohy II a III