

SK

SK

SK



KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 2.7.2008
KOM(2008) 419 v konečnom znení

2008/0141 (COD)

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

**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**

(Prepracovanie)

{SEK(2008) 2154}

{SEK(2008) 2155}

{SEK(2008) 2166}

{SEK(2008) 2167}

(predložená Komisiou)

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

Dôvody a ciele návrhu

1. Cieľom tohto návrhu prepracovania je zmena a doplnenie smernice 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 nimi¹, rozšírenej o Spojené kráľovstvo smernicou Rady 97/74/ES z 15. decembra 1997² a zmenenej a doplnenej smernicou Rady 2006/109/ES z 20. novembra 2006 z dôvodu pristúpenia Bulharska a Rumunska³.
2. Podľa článku 15 smernice 94/45/ES sa ustanovuje, že 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. Komisia v správe Európskemu parlamentu a Rade o stave uplatňovania smernice 94/45/ES⁴ oznámila, že rozhodne o možnej revízii smernice na základe potrebných dodatočných hodnotení a vývoja ďalších legislatívnych návrhov o účasti zamestnancov.

Všeobecný kontext

3. Štrnásť rokov po prijatí smernice 94/45/ES je aktívnych približne 820 európskych zamestnaneckých rád, ktoré reprezentujú 14,5 milióna zamestnancov s cieľom ich informovania a prerokovania s nimi na nadnárodnej úrovni. Nachádzajú sa v centre vývoja nadnárodných sociálnych vzťahov a napomáhajú zosúladiť ekonomické a sociálne ciele v rámci jednotného trhu, najmä prostredníctvom dôležitej úlohy, ktorú zastávajú pri predvídaní a riadení zmien.
4. Existujú však problémy pri praktickom uplatňovaní smernice 94/45/ES. Právo na nadnárodné informovanie a prerokovanie je málo účinné a v prípadoch reštrukturalizácie neboli európske zamestnanecké rady dostatočne informované a problematika s nimi nebola prerokovaná. Európske zamestnanecké rady sa zriadili iba v 36 % podnikov, ktoré patria do pôsobnosti uplatňovania smernice. Pretrváva právna neistota, najmä pokiaľ ide o vzťahy medzi vnútroštátnou a nadnárodnou úrovňou prerokovania a prípady zlúčenia a akvizície. V troch prípadoch o vydanie predbežného nálezu⁵, Súdny dvor Európskych spoločenstiev taktiež interpretoval ustanovenia smernice týkajúce sa poskytovania potrebných informácií na zriadenie európskej zamestnaneckej rady. A napokon spojitosť a súhra medzi rôznymi smernicami týkajúcimi sa informovania zamestnancov a prerokovania s nimi je nedostatočná.

¹ Ú. v. ES L 254, 30.9.1994, s. 64.

² Smernica Rady 97/74/ES z 15. decembra 1997, ktorá na Spojené kráľovstvo rozširuje smernicu 94/45/ES (...), Ú. v. ES L 10, 16.1.1998, s.22.

³ Smernica Rady 2006/109/ES z 20. novembra 2006, ktorou sa z dôvodu pristúpenia Bulharska a Rumunska upravuje smernica Rady 94/45/ES (...), Ú. v. EÚ 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.

5. Európske zamestnanecké rady musia byť schopné plne zohrávať svoju úlohu pri predvídaní a riadení zmien a pri budovaní skutočného nadnárodného sociálneho dialógu. Cieľom tohto návrhu je teda v spojení s neregulačnými činnosťami, zabezpečiť účinnosť práv pracovníkov na nadnárodné informovanie a prerokovanie, zvýšiť počet európskych zamestnaneckých rád, posilniť právnu istotu a zaistiť lepšiu súhrnu smerníc týkajúcich sa informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

Existujúce ustanovenia v oblasti návrhu

6. Tento návrh zohľadňuje ostatné smernice v oblasti informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve⁶ sa stanovujú všeobecné zásady uplatňovania na vnútroštátnej úrovni. Smernica 98/59/ES⁷ a smernica 2001/23/ES⁸ sa uplatňujú v prípadoch, ak sa plánuje prepúšťanie alebo prevod zamestnancov. Smernicou 2001/86/ES⁹ a smernicou 2003/72/ES¹⁰ sa upravuje účasť zamestnancov na riadení európskych spoločností (SE) a európskych družstiev (SCE).

Súlad s ostatnými politikami a cieľmi Únie

7. V kontexte obnovennej sociálnej agendy¹¹ je účelom súčasnej iniciatívy prispieť k snahám Európskej únie, v rámci ktorých by všetci jej občania mali mať prospech z procesu globalizácie vyváženým spôsobom. V spojení so správami o reštrukturalizácii a nadnárodnými podnikovými dohodami, agenda smeruje k podpore predvídania a k adaptácii podnikov a zamestnancov na zmeny, ktorým musia čeliť. Prostredníctvom vhodnej účasti zamestnancov, prispieva k zlepšeniu sociálneho dialógu v rámci nadnárodného podniku, ako aj k vytvoreniu prostredia, ktoré podporuje hľadanie riešení problémov kombinujúc flexibilitu a istotu.
8. Súčasná iniciatíva patrí do rámca obnovennej Lisabonskej stratégie, ktorej cieľom je najmä vytvoriť množstvo pracovných miest lepšej kvality v dynamickej a konkurencieschopnej Európe. Podporuje najlepšiu prax, v rámci ktorej Európska únia aj naďalej poskytuje dôležitú podporu sociálnym partnerom, najmä pokiaľ ide o zahrnutie otázok schopností a mobility zamestnancov, zdravie a bezpečnosť pri práci a oblasť činností európskych zamestnaneckých rád. Je taktiež súčasťou akčného plánu Komisie „lepšej tvorby práva“, pričom zdôrazňuje prijatie právnych predpisov s ohľadom na nové ekonomické a sociálne požiadavky, najmä tie, ktoré sa týkajú zvýšenia počtu reštrukturalizácií a potreby nadnárodnej reštrukturalizácie.
9. Táto iniciatíva rešpektuje základné práva a zachováva princípy zahrnuté do Charty základných práv Európskej únie. Táto iniciatíva smeruje najmä k úplného rešpektovaniu práva zamestnancov alebo ich zástupcov na zabezpečenie

⁶ Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29.

⁷ Smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania, Ú. v. ES L 225, 12.8.1998, s.16.

⁸ Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov, Ú. v. ES L 82, 22.3.2001, s. 16.

⁹ Smernica Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení, Ú. v. ES L 294, 10.11.2001, s. 22.

¹⁰ Smernica Rady 2003/72/ES z 22. júla 2003, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení, Ú. v. EÚ L 207, 18.8.2003, s. 25.

¹¹ Oznámenie Komisie „Obnovená sociálna agenda: možnosti, prístup a solidarita v Európe 21. storočia“ KOM(2008)xxx 2008.

informovanosti a prerokovania vo vhodnom čase a na vhodnej úrovni, v prípadoch a za podmienok stanovených v právnych predpisoch Spoločenstva, vnútroštátnych právnych predpisoch a praxi, ktoré sa uvádzajú v článku 27 uvedenej Charty.

2. KONZULTÁCIE SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A HODNOTENIE VPLYVU

Konzultácie so zainteresovanými stranami

10. V súlade s článkom 138 Zmluvy Komisia uskutočnila konzultáciu so sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva o možnom smerovaní akcie Spoločenstva v tejto oblasti¹². Organizácie zamestnancov sa vyjadrili v prospech rýchleho preskúmania smernice, pričom organizácie zamestnávateľov boli proti takejto revízii. Sociálni partneri potom spoločne určili najlepšiu prax týkajúcu sa európskych zamestnaneckých rád, pričom Komisia opäť začala konzultácie s ohľadom na podporu a uplatňovanie najlepšej praxe¹³. Po týchto konzultáciách Komisia uznala, že takáto akcia Spoločenstva je žiaduca a konzultovala so sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva o obsahu uvedeného návrhu v súlade s článkom 138 ods. 3 Zmluvy¹⁴.
11. V odpovedi na poslednú konzultáciu, organizácie zamestnávateľov BusinessEurope, CEEP a UEAPME vyhlásili, že sú pripravení na začatie rokovaní v rámci európskeho sociálneho dialógu. Európska konfederácia odborových zväzov považovala takéto rokovania za nereálne. Po novej výzve určenej európskym sociálnym partnerom Komisia zaznamenala absenciu rokovaní podľa článku 138 ods. 4 Zmluvy a rozhodla sa predložiť tento návrh, pri zohľadnení príslušnej potreby revízie platných právnych predpisov.
12. BusinessEurope a UEAPME, ktorí boli pripravení rokovať, nepredložili žiadne stanovisko týkajúce sa obsahu plánovanej iniciatívy. CEEP a organizácie, s ktorými boli vedené konzultácie a ktoré zastupujú zamestnancov v oblastiach hotelierstva a reštauračných zariadení (HOTREC), bánk (EBF) a obchodu (EUROCOMMERCE) sa vyjadrili k pripravovaným zmenám a doplneniam, spoločne s Francúzskym združením súkromných podnikov (AFEP), Americkou obchodnou komorou pri Európskej únii (AmCham EU) a jedným samostatným podnikom.
13. Európska konfederácia odborových zväzov (EKOZ) a Európska konfederácia manažérov (CEC) navrhli zmeny návrhov predložených na konzultáciu, spolu s ďalšími zmenami a doplneniami smernice. Škandinávská konfederácia odborových zväzov v oblasti bankovníctva, financií a poisťovníctva (NFU Finance) Finansförbundet a zástupcovia zamestnancov šiestich podnikov taktiež poskytli svoje stanoviská.
14. Odpovede organizácií, s ktorými boli vedené konzultácie a získané príspevky sa podrobne preskúmali a zohľadnili v rámci procesu hodnotenia vplyvu. Správa o nich je zahrnutá v návrhu. V rámci uskutočneného preskúmania vykonala Komisia zmeny určitých návrhov plánovaných v konzultačnom dokumente, ako napríklad v

¹² Európske zamestnanecké rady: Smerom k optimalizácii potenciálu účasti zamestnancov v prospech podnikov a ich zamestnancov – Prvá fáza konzultácie so sociálnymi medziodvetvovými partnermi a s partnermi v jednotlivých odvetviach v Spoločenstve, v rámci preskúmania smernice o európskych zamestnaneckých rádoch, 20. apríl 2004.

¹³ V rovnakom čase ako sa viedli konzultácie o reštrukturalizáciách v rámci oznámenia „Reštrukturalizácia a zamestnanosť“ KOM(2005)120 z 31.3.2005.

¹⁴ K(2008) 660 z 20.2.2008.

súvislosti s ustanoveniami smerujúcimi k účinnému procesu rozhodovania v podniku, obmedzeniami rozsahu pôsobnosti nadnárodných právomocí, zavedením prahu zastúpenia, hľadaním vyrovnaného zastúpenia zamestnancov, posilnením riadiaceho výboru a zabezpečením predbežných dohôd mimo oblasti uplatňovania ustanovenia o prispôbení.

Získavanie a využívanie expertízy

15. Dodatočne k hodnoteniam týkajúcim sa európskych zamestnaneckých rád, ktoré vykonali sociálni partneri alebo sa uskutočnili v akademickej oblasti, si Komisia vyžiadala od svojich externých konzultantov vypracovanie štúdie s cieľom zmerať možného dosahu rôznych plánovaných možností, najmä pokiaľ ide o ich náklady. Táto štúdia bola zrealizovaná v roku 2008 a zahŕňala prieskum náhodnej vzorky približne 10 % aktívnych európskych zamestnaneckých rád. Otázky boli položené zástupcom riadenia aj zamestnancom podnikov.
16. Výsledky tejto štúdie sa zahrnuli do hodnotenia vplyvu a budú sprístupnené verejnosti na internetovej stránke Komisie.

Hodnotenie vplyvu

17. Vykonalo sa hodnotenie vplyvu. Umožnilo sa tým presne určiť problémy, na ktoré by mala Európska únia reagovať, sformulovať štyri osobitné ciele, teda zabezpečiť efektívnosť práv, zvýšiť podiel zriadených európskych zamestnaneckých rád, zlepšiť právnu istotu a lepšie prepojenie medzi jednotlivými právnymi nástrojmi Spoločenstva v oblasti informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, ako aj operačné ciele takýchto činností a preskúmanie troch možností na ich dosiahnutie.
18. Prvou možnosťou sú žiadne nové opatrenia Európskej únie. Nepredstavuje spôsob ako splniť dané ciele.
19. Druhou možnosťou je neregulačný prístup a dodatočná podpora najlepšej praxe. Zahŕňa zlepšenie komunikačných činností, čo by mohlo viesť k následnému návrhu na zvýšenie finančnej pomoci na podporu najlepšej praxe a odporúčanie na zriaďovanie a fungovanie európskych zamestnaneckých rád. Predstavuje niekoľko ekonomických a sociálnych výhod bez toho, aby podnikom vznikli dodatočné náklady. V rámci tejto možnosti je však možné pokryť iba obmedzený rozsah cieľa právnej istoty a prepojenia právnych predpisov Spoločenstva.
20. Treťou možnosťou je revízia súčasných právnych predpisov. Zahŕňa zmeny a doplnenia smernice 94/45/ES, ktoré sa najmä týkajú definícií informovania a prerokovania, určenia významu nadnárodnej právomoci európskych zamestnaneckých rád, prijatia požiadaviek subsidiarity, odbornej prípravy zástupcov zamestnancov a úlohy odborov. Okrem dvoch čiastkových možností týkajúcich sa zníženia prahov na 500 zamestnancov a stanovenie mechanizmu na registráciu dohôd, táto možnosť najviac zodpovedá daným cieľom, hoci podnikom prináša určité dodatočné náklady. Má však iba limitovanú kapacitu, pokiaľ ide o zameranie partnerov na zlepšenie nadnárodného informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.
21. Zo záverov hodnotenia vplyvu vyplýva možnosť revízie súčasných právnych predpisov v spojení s neregulačnými činnosťami informovania a zvyšovania povedomia.

3. PRÁVNE STRÁNKY NÁVRHU

Zhrnutie navrhovaných opatrení

22. Návrh na prepracovanie zahŕňa tieto zásadné zmeny smernice 94/45/ES:

- zavedenie všeobecných zásad týkajúcich sa spôsobov nadnárodného informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, zavedenie definície informovania a spresnenie definície prerokovania,
- obmedzenie právomocí európskych zamestnaneckých rád na otázky nadnárodnej povahy a zavedenie prepojenia určeného ako priorita dohodou v rámci podniku medzi vnútroštátnou a nadnárodnou úrovňou informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
- objasnenie úlohy zástupcov zamestnancov a možnosti odbornej prípravy, ako aj uznanie úlohy odborových organizácií vo vzťahu k zástupcom zamestnancov,
- objasnenie zodpovednosti týkajúcej sa poskytovania informácií, ktoré by umožnili otvorenie rokovaní a pravidiel rokovaní o dohodách, s cieľom zriadiť nové európske zamestnanecké rady,
- prispôsobenie sa požiadavkám subsidiarity uplatniteľným v prípade, ak nebola uzatvorená dohoda,
- zavedenie ustanovenia o prispôsobení uplatniteľného pri dohodách riadiacich európske zamestnanecké rady v prípade zmien štruktúry podniku alebo skupiny podnikov a, okrem uplatňovania ustanovenia o prispôsobení, taktiež uplatňovanie platných dohôd.

Právny základ

23. Legislatívny návrh je založený na článku 137 Zmluvy, ktorý stanovuje, že Spoločenstvo podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

Zásada subsidiarity

24. Ciele navrhovanej akcie nemôžu byť dosiahnuté členskými štátmi v postačujúcej miere vzhľadom na to, že ide o zmenu a doplnenie platného právneho aktu Spoločenstva, ktorým sa riadia ustanovenia nadnárodného charakteru. Európska únia môže lepšie realizovať zmeny a doplnenia uvedeného právneho aktu a predpokladať vzťahy s inými ustanoveniami Spoločenstva a vnútroštátnymi ustanoveniami v tejto oblasti. Iba akcia Spoločenstva môže priniesť zmeny v uplatňovaní a fungovaní európskych zamestnaneckých rád, najmä: takéto zmeny si vyžadujú komplexné a koordinované úpravy právnych predpisov členských štátov, keďže uplatňovanie práva jedného členského štátu má dosah na práva a záväzky podnikov a zamestnancov v iných členských štátoch. Návrh však ponecháva na členských štátoch úlohu prijatia ustanovení do systémov vzťahov medzi sociálnymi partnermi a do vnútroštátnych právnych systémov, najmä pokiaľ ide o určenie spôsobov vymenovania alebo voľby zástupcov zamestnancov, ich ochranu, ako aj určenie vhodných sankcií.

Zásada proporcionality

25. Smernica ponúka prostredníctvom priority, ktorú má rokovanie na úrovni podniku, bez minimálnych pravidiel, značnú flexibilitu pri prispôsobení fungovania európskych zamestnaneckých rád osobitným podmienkam, v rámci ktorých zasahuje, ako aj vo výbere konkrétnych spôsobov a príslušných povinností. V návrhu sa táto flexibilita ponecháva, pričom sa objasňuje rámec, v ktorom sa uplatňuje. Keďže prah uplatňovania zostáva na počte 1000 zamestnancov, v rámci návrhu sa nemôžu žiadnym spôsobom ukladať administratívne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov.

Výber nástrojov

26. Preskúmanie platných právnych predpisov, ktoré sa môže uskutočniť iba prostredníctvom smernice, je doplnkové k neregulačnému prístupu a podpore najlepšej praxe uskutočňovaných za podpory sociálnych partnerov.

4. VPLYV NA ROZPOČET

27. Návrh nemá žiadny vplyv na rozpočet Spoločenstva.

5. DODATOČNÉ INFORMÁCIE

Zjednodušenie a zníženie administratívnych nákladov

28. Smernica 94/45/ES¹⁵ by mala byť predmetom niekoľkých podstatných zmien a doplnení. V záujme jasnosti sa v návrhu stanovuje prepracovanie uvedenej smernice.
29. Návrh prispieva k zosúladieniu smernice 94/45/ES s ostatnými príslušnými smernicami o informovanosti zamestnancov a prerokovaní s nimi, najmä zosúladením definícií, obmedzením rozsahu pôsobnosti európskych zamestnaneckých rád a určením podmienok prepojenia na vnútroštátnej a nadnárodnej úrovni. Taktiež prispieva k zjednodušeniu legislatívneho rámca.

Preskúmanie/revízia/doložka o platnosti

30. V návrhu sa stanovuje doložka o revízii, a to v období päť rokov po dátume transpozície.

Tabuľka zhody

31. Od členských štátov sa vyžaduje, aby Komisii oznámili znenie vnútroštátnych predpisov transponujúcich tento návrh smernice, ako aj tabuľku zhody, v ktorej sa porovnávajú uvedené ustanovenia s touto smernicou.

Európsky hospodársky priestor

32. Navrhovaný akt sa týka záležitostí EHP a mal by sa teda rozšíriť na Európsky hospodársky priestor.

Podrobné vysvetlenie návrhu

33. Podstatné zmeny a doplnenia sa vykonali v článkoch 1, 2, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 13 a 14 smernice 94/45/ES a v prílohe k nej. Články 3 a 9 smernice 94/45/ES sa mierne upravili a články 7 a 8 zostali nezmenené.

¹⁵ Ú. v. ES L 254, 30.9.1994, s. 64, Smernica naposledy zmenená a doplnená smernicou 2006/109/ES (Ú. v. EÚ L 363, 20.12.2006, s. 416).

34. *Všeobecné zásady a pojmy informovania a prerokovania.* V článku 1 smernice 94/45/ES sa stanovuje, že spôsoby informovania zamestnancov a prerokovania s nimi musia rešpektovať základnú zásadu zaručenia ich účinnosti. V článku 2 sa stanovuje definícia informovania a definícia prerokovania sa dopĺňa v súlade s definíciami aktuálnych smerníc, vrátane pojmov vhodného časového obdobia, prostriedkov a obsahu informovanosti a prerokovania.
35. *Nadnárodná právomoc európskej zamestnaneckej rady.* V článku 1 sa stanovuje zásada príslušnej úrovne podľa predmetu prerokovania. Právomoc európskej zamestnaneckej rady je teda obmedzená na nadnárodné otázky a určenie nadnárodného charakteru je prenesené zo súčasných požiadaviek subsidiarity na článok 1, aby sa mohla uplatňovať na európske zamestnanecké rady stanovené podľa dohody. Určenie nadnárodného charakteru otázok súvisí najmä s ich možným vplyvom na minimálne dva zúčastnené členské štáty.
36. *Prepojenie úrovni informovanosti zamestnancov a prerokovania s nimi.* V článku 12 sa stanovuje zásada prepojenia vnútroštátneho a nadnárodného informovania zamestnancov a prerokovania s nimi vzhľadom na právomoci a oblasti intervencie zastupiteľských orgánov. Spôsoby tohto prepojenia sú určené dohodou uzatvorenou podľa článku 6, ktorý pokrýva túto problematiku. Ak takého dohody neexistujú a v prípadoch, kde sa plánujú rozhodnutia s tendenciou viesť k dôležitým zmenám v organizácii práce alebo pracovných zmluvách, sa proces musí začať súčasne na vnútroštátnej aj európskej úrovni. Niektoré vnútroštátne právne predpisy sa môžu prispôbiť tak, aby európske zamestnanecké rady mohli byť, v prípade potreby, informované pred alebo súčasne s vnútroštátnymi orgánmi, a doplní sa ustanovenie o neznížení všeobecnej úrovne ochrany zamestnancov. Názvy smerníc týkajúcich sa hromadného prepúšťania a prevodov podnikov sa aktualizujú a vkladá sa odkaz na rámcovú smernicu 2002/14/ES.
37. *Úloha a právomoc zástupcov zamestnancov.* Záväzok zástupcov zamestnancov podávať zamestnancom, ktorých zastupujú správy sa prenáša z požiadavky subsidiarity smernice na článok 10, ktorým sa tiež riadi úloha zástupcov zamestnancov a dodatočne aj ich ochrana. Určuje sa právomoc členov zastupujúcich zamestnancov v rámci európskej zamestnaneckej rady zastupovať zamestnancov podniku alebo skupiny podnikov. Objasňuje sa možnosť zástupcov zamestnancov navštevovať školenia bez toho, aby prišli o plat.
38. *Začatie a postup pri vyjednávaní.* V článku 5 sa určuje zodpovednosť ústredných riaditeľstiev poskytovať informácie, týkajúce sa začatia vyjednávania, s cieľom zriadiť nové európske zamestnanecké rady, pričom sa uplatňujú zásady výkladu Súdneho dvora Európskych spoločenstiev¹⁶. S cieľom vyriešiť právnu neistotu a zjednodušiť zloženie osobitného vyjednávacieho orgánu, jej zloženie sa upravuje a stanovuje na jedného zástupcu na 10 % zamestnancov v členskom štáte s minimálnym počtom 50 zamestnancov. Určuje sa právo zástupcov zamestnancov na stretnutia bez prítomnosti riadenia.
39. *Úloha odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov* V článku 5 je uvedená povinnosť informovať odborové zväzy a organizácie zamestnávateľov o začatí vyjednávania o zriadení európskej zamestnaneckej rady, pričom sa odborové zväzy

¹⁶

Pozri bod 5.

výslovne uvádzajú ako odborníci, na ktorých sa zástupcovia zamestnancov môžu odvolať v rámci podpory pri vyjednávaní.

40. *Obsah ustanovení o subsidiarite (ktoré sa uplatňujú v prípade, ak neexistuje dohoda).* V prílohe sa rozlišujú oblasti, v ktorých je potrebné informovanie a prerokovanie, a zavádza sa možnosť získať zdôvodnenú odpoveď na vyjadrený názor. S cieľom predvídať tieto možnosti sa mimoriadne okolnosti, ktoré si vyžadujú informovanie a otvorenie možnosti zasadnutia riadiaceho výboru, rozšírili o okolnosti, v rámci ktorých sa plánujú rozhodnutia s tendenciou značne ovplyvniť záujmy zamestnancov. Aby sa zvýšila dôležitosť riadiaceho výboru sa maximálny počet jej členov stanovil na päť, a taktiež sa stanovilo, že sa musia splniť podmienky umožňujúce pravidelné vykonávanie jej činnosti.
41. *Ustanovenia o prispôbení a platné dohody.* Dohody podľa článku 6 musia zahŕňať ustanovenia o zmene a doplnení a o opätovnom dojednávaní. V článku 13 sa stanovuje prispôbenie platných dohôd v prípade, že nastanú v štruktúre podniku alebo v skupine podnikov podstatné zmeny, podľa uplatniteľného ustanovenia dohody prípadne štandardne, alebo v prípade, že bola predložená žiadosť, sa postupuje v súlade s vyjednávacím postupom pre novú dohodu, na ktorom sa zúčastňujú členovia existujúcej európskej zamestnaneckej rady (európskych zamestnaneckých rád). Európske zamestnanecké rady budú pokračovať vo svojich činnostiach, v prípade potreby zmeneným spôsobom, až kým sa neuzatvorí nová dohoda, potom sa rozpustia a platnosť dohôd, ktorými boli zriadené sa ukončí. Okrem uplatňovania ustanovenia o prispôbení, platné dohody uzatvorené predbežne nepatria do rozsahu ustanovení smernice a neexistuje teda všeobecná povinnosť opätovných dojednávaní uzatvorených podľa článku 6.
42. *Ďalšie ustanovenia* V článku 6 tvoria, v prípade potreby, zriadenie a fungovanie riadiaceho výboru súčasť obsahu dohody. V článku 15 sa stanovuje doložka o revízii päť rokov po dátume transpozície. V prílohe sa zloženie európskej zamestnaneckej rady zriadenej v prípade, ak neexistuje dohoda spája s novým zložením osobitného vyjednávacieho orgánu.

Návrh

SMERNICA ☒ EURÓPSKEHO PARLAMENTU ☒ A RADY

**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**

☒ (Text s významom pre EHP) ☒

☒ EURÓPSKY PARLAMENT A ☒ 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 Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva, a najmä na jej článok 137, ☒

so zreteľom na návrh Komisie ☒ ¹⁷ ☒,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru ☒ ¹⁸ ☒,

☒ so zreteľom na stanovisko Výrobu regiónov ¹⁹ ☒,

konajúc v súlade s postupom uvedeným v článku 189e ☒ 251 Zmluvy ☒ ☒ ²⁰ ☒,

☒ keďže: ☒

↓ nový

(1) Smernica Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi²¹ by sa mala podstatným spôsobom zmeniť a doplniť²². Z dôvodu prehľadnosti je vhodné túto smernicu prepracovať.

¹⁷ Ú. v. EÚ C [...], [...], s. [...].

¹⁸ Ú. v. EÚ C [...], [...], s. [...].

¹⁹ Ú. v. EÚ C [...], [...], s. [...].

²⁰ Ú. v. EÚ C [...], [...], s. [...].

²¹ Ú. v. ES L 254, 30.9.1994, s. 64. Smernica naposledy zmenená a doplnená smernicou 2006/109/ES (Ú. v. EÚ L 363, 20.12.2006, s. 416).

²² Pozri prílohu II, časť A.

↓ 94/45/ES odôvodnenie 1
(prispôsobené)

~~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 veľkovejvodstvo, 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.~~

↓ 94/45/ES odôvodnenie 2
(prispôsobené)

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

↓ nový

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

(3) Komisia po porade s členskými štátmi a sociálnymi partnermi na európskej úrovni predložila Európskemu parlamentu a Rade správu²³ o uplatňovaní smernice 94/45/ES.

↓ 94/45/ES odôvodnenie 4
(prispôsobené)

~~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“;~~

↓ 94/45/ES odôvodnenie 5
(prispôsobené)

~~keďže Rada aj napriek existencii širokého konsenzu väčšiny členských štátov nebola schopná konať vo veci návrhu, aby bola prijatá smernica Rady o zriadení 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 nimi²⁴, v pozmenenej podobe z 3. decembra 1991²⁵;~~

²³ KOM(2000) 188, 4.4.2000.

²⁴ Ú. v. ES C 39, 15.2.1991, s. 10.

²⁵ Ú. v. ES C 336, 31.12.1991, s. 11.

↓ 94/45/ES odôvodnenie 6
(prispôsobené)

~~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;~~

↓ 94/45/ES odôvodnenie 7
(prispôsobené)

~~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;~~

↓ 94/45/ES odôvodnenie 8
(prispôsobené)

~~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;~~

↓ nový

- (4) Komisia sa v súlade s článkom 138 ods. 2 Zmluvy poradila so sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva o možnom zameraní opatrenia Spoločenstva v tejto oblasti.
- (5) Komisia po tejto porade dospela k záveru, že je vhodné prijať opatrenie na úrovni Spoločenstva, a opätovne sa poradila so sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva o obsahu plánovaného návrhu, v súlade s článkom 138 ods. 3 Zmluvy.
- (6) Po tejto druhej fáze porád sociálni partneri Komisiu neinformovali o svojom želaní začať proces, ktorý by mohol viesť k uzavretiu dohody, ako sa ustanovuje v článku 138 ods. 4 Zmluvy.
- (7) Je potrebné aktualizovať právne predpisy Spoločenstva týkajúce sa informovania zamestnancov a prerokovania s nimi s cieľom zabezpečiť efektívnosť práv týkajúcich sa nadnárodného informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, zvýšiť podiel zriadených európskych zamestnaneckých rád, vyriešiť problémy zistené pri uplatňovaní smernice 94/45/ES v praxi, odstrániť právnu neistotu vyplývajúcu z určitých ustanovení smernice alebo z absencie potrebných ustanovení a zabezpečiť lepšie prepojenie medzi jednotlivými právnymi nástrojmi Spoločenstva v oblasti informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

↓ 94/45/ES odôvodnenie
(prispôsobené)

- (8) V súlade s článkom ~~1-dohody~~ 136 Zmluvy je jedným z konkrétnych cieľov Spoločenstva a členských štátov podporiť dialóg medzi vedením a zástupcami pracovníkov.
-

↓ nový

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

↓ 94/45/ES odôvodnenie 9

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

↓ 94/45/ES odôvodnenie 10

- (11) Postupy informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, ako ich ustanovujú právne predpisy alebo prax členských štátov, často nie sú prispôsobené nadnárodnej štruktúre subjektu, ktorý schvaľuje rozhodnutia dotýkajúce sa týchto zamestnancov. To môže viesť k nerovnakému zaobchádzaniu so zamestnancami, ktorých sa týkajú rozhodnutia, v rámci tohto istého podniku alebo skupiny podnikov.
-

↓ 94/45/ES odôvodnenie 11

- (12) Musia sa 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.
-

↓ 94/45/ES odôvodnenie 12

- (13) 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.

↓ nový

- (14) Je potrebné vymedziť podmienky, ktoré sa vzťahujú na informovanie zamestnancov a prerokovanie s nimi, a implementovať ich tak, aby sa zabezpečila ich účinnosť vo vzťahu k ustanoveniam tejto smernice. Na tento účel je vhodné, aby bolo prostredníctvom informovania a prerokovania s európskou zamestnaneckou radou možné poskytnúť podniku stanovisko bez toho, aby sa spochybnila jeho schopnosť prispôbiť sa. Jedine dialóg na úrovni, na ktorej sa prijímajú usmernenia, a efektívna účasť zástupcov zamestnancov sú zárukou splnenia požiadaviek súvisiacich s predvídaním zmeny a jej prijatím.
- (15) Zamestnancom a ich zástupcom sa musí umožniť informovanie a prerokovanie s nimi na príslušnej úrovni vedenia a zástupcov, v závislosti od predmetu diskusie. Na tento účel sa právomoc a rozsah pôsobnosti európskej zamestnaneckej rady musia odlišiť od právomoci a rozsahu pôsobnosti vnútroštátnych zastupiteľských orgánov a musia byť obmedzené na riešenie nadnárodných otázok.
- (16) Nadnárodná povaha jednotlivých otázok by sa mala určiť na základe rozsahu jej potenciálnych účinkov, ako aj na základe úrovne vedenia a zastúpenia, ktorú zahŕňa. Na tento účel sa za otázky nadnárodnej povahy považujú otázky týkajúce sa podniku ako celku alebo skupiny podnikov ako celku alebo najmenej dvoch členských štátov.

↓ 94/45/ES odôvodnenie 13
(prispôbené)

- (17) ~~Preto je potrebné vymedziť definíciu pojmu riadiaci podnik vzťahujúcu sa výlučne len na túto smernicu a nedotýkajúcu sa definícií pojmov skupina a kontrola, ktoré by sa mohli prijať v znení budúcich textov~~ ☒ ktoré sa vyskytujú v ďalších zneniach textov ☒.

↓ 94/45/ES odôvodnenie 14

- (18) 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.

↓ 94/45/ES odôvodnenie 15

- (19) V súlade so zásadou autonómie strán je na zástupcoch zamestnancov a vedení podniku alebo riadiaceho podniku skupiny, aby dohodou určili charakter, zloženie, funkciu, spôsob fungovania, postupy a finančné zdroje európskych zamestnaneckých rád alebo iných postupov informovania a prerokovania tak, aby zodpovedali ich vlastným osobitým podmienkam.

↓ 94/45/ES odôvodnenie 16

- (20) V súlade so zásadou subsidiarity je na členských štátoch, aby určili, kto sú zástupcovia zamestnancov, a najmä aby zabezpečili, ak to pokladajú za vhodné, vyvážené zastúpenie rôznych kategórií zamestnancov.

↓ nový

- (21) Je potrebné objasniť pojmy informovanie zamestnancov a prerokovanie s nimi v súlade s definíciami v najnovších smerniciach týkajúcich sa tejto problematiky a s definíciami, ktoré sa uplatňujú v rámci jednotlivých členských štátov, s cieľom pozostávajúcím z troch častí: posilniť účinnosť dialógu na vnútroštátnej úrovni, umožniť vhodné prepojenie dialógov na vnútroštátnej a nadnárodnej úrovni a zabezpečiť právnu istotu potrebnú na uplatňovanie tejto smernice.
- (22) Pojem „informovanie“ sa musí vymedziť tak, aby sa v jeho definícii zohľadňoval cieľ umožniť zástupcom zamestnancov uskutočniť zodpovedajúce preskúmanie, pri ktorom sa predpokladá, že informovanie sa uskutoční vo vhodnom čase, vhodným spôsobom a s primeraným obsahom.
- (23) Pojem „prerokovanie“ sa musí vymedziť tak, aby sa v jeho definícii zohľadňoval cieľ vyjadriť stanovisko, ktoré by sa mohlo využiť pri prijímaní rozhodnutia; vzhľadom na to sa predpokladá, že prerokovanie sa uskutoční vo vhodnom čase, vhodným spôsobom a s primeraným obsahom.
-

↓ 94/45/ES odôvodnenie 22

- (24) 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.
-

↓ nový

- (25) Zodpovednosť podniku alebo skupiny podnikov pri sprostredkovaní informácií potrebných na začatie vyjednávania sa musí podrobne opísať tak, aby mohli zamestnanci určiť, či podnik alebo skupina podnikov, v ktorom(-ej) pracujú, je podnikom alebo skupinou podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, a nadviazať kontakty potrebné na sformulovanie žiadosti o začatie vyjednávania.
- (26) Osobitný vyjednávací orgán musí vyváženým spôsobom zastupovať zamestnancov jednotlivých členských štátov. Zástupcovia zamestnancov musia mať možnosť dohodnúť sa medzi sebou na stanoviskách, ktoré zaujmú pri vyjednávaní s ústredným riaditeľstvom.
- (27) Je potrebné uznať úlohu, ktorú môžu zohrávať odborové organizácie pri vyjednávaní alebo opätovnom dojednávaní zakladajúcich dohôd európskych zamestnaneckých rád ako podpora pre zástupcov zamestnancov, ktorí vyjednávanie požadujú. Odborové a zamestnávateľské organizácie na európskej úrovni môžu byť informované o začatí vyjednávania, aby mohli sledovať zriaďovanie nových európskych zamestnaneckých rád a presadzovať osvedčené postupy.
- (28) Dohody, ktoré upravujú zriaďovanie a fungovanie európskych zamestnaneckých rád, musia obsahovať podmienky týkajúce sa ich úpravy, vypovedania alebo ich opätovného dojednania, ak je to potrebné, najmä v prípadoch, keď dochádza k zmene rozsahu alebo štruktúry podniku alebo skupiny podnikov.

(29) V týchto dohodách sa musia určiť podmienky prepojenia informovania zamestnancov a prerokovania s nimi na vnútroštátnej a nadnárodnej úrovni, ktoré budú prispôsobené osobitným podmienkam v podniku alebo skupine podnikov. Tieto podmienky je potrebné vymedziť so zreteľom na právomoci a príslušné oblasti pôsobnosti zastupiteľských orgánov, najmä pokiaľ ide o predvídanie zmeny a o jej riadenie.

(30) V týchto dohodách sa musí ustanovovať zriadenie a fungovanie riadiaceho výboru s cieľom umožniť koordináciu a väčšiu efektívnosť pravidelnej činnosti európskej zamestnaneckej rady, ako aj informovanie a prerokovanie v čo najkratšej lehote v prípade výnimočných okolností.

↓ 94/45/ES odôvodnenie 18

(31) 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.

↓ 94/45/ES odôvodnenie 17
(prispôsobené)

(32) Je ~~však~~ potrebné zabezpečiť isté ~~náhradné~~ doplňkové 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.

↓ nový

(33) Na účely riadneho vykonávania funkcií členov európskej zamestnaneckej rady a zabezpečenia jej užitočnosti musia zástupcovia zamestnancov podávať zamestnancom, ktorých zastupujú, správy a mať prístup k odbornej príprave, ktorá je pre nich nevyhnutná.

↓ 94/45/ES odôvodnenie 21

(34) Malo by sa 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. Nesmú byť akokoľvek diskriminovaní z dôvodu zákonného výkonu svojich činností a musia požívať primeranú ochranu, pokiaľ ide o prepustenie a iné sankcie.

↓ 94/45/ES odôvodnenie 24

(35) Členské štáty musia prijať primerané opatrenia pre prípad, že nebudú splnené povinnosti ustanovené v tejto smernici.

↓ nový

(36) Z dôvodu účinnosti, koherentnosti a právnej istoty je potrebné prepojiť smernice a úrovne informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, ktoré boli stanovené v právnych predpisoch Spoločenstva a jednotlivých členských štátov. Prioritu treba

klásť na vyjednávanie o týchto podmienkach prepojenia v každom podniku alebo skupine podnikov. V prípade, že dohoda sa neuzavrie a ak sa predpokladajú rozhodnutia, ktoré by mali za následok významné zmeny v organizácii práce alebo v pracovných zmluvách, proces sa musí začať súčasne na vnútroštátnej aj európskej úrovni, pričom sa dodržiavajú právomoci a príslušné oblasti pôsobnosti zastupiteľských orgánov. Stanoviská vyjadrené európskou zamestnaneckou radou by sa nemali dotýkať spôsobilosti ústredného riaditeľstva viesť potrebné vyjednávanie v časovom slede, ktorý stanovujú vnútroštátne právne predpisy. Vnútroštátne právne predpisy musia byť eventuálne prispôsobené, aby európska zamestnanecká rada mohla byť v prípade potreby informovaná v predstihu alebo súčasne s vnútroštátnymi orgánmi, nesmú však umožňovať zníženie všeobecnej úrovne zamestnancov.

↓ nový

- (37) Touto smernicou by nemali byť dotknuté postupy informovania zamestnancov a prerokovania s nimi uvedené v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve²⁶, a osobitné postupy uvedené v článku 2 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania²⁷, a článok 7 smernice Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov²⁸.

↓ 94/45/ES odôvodnenie 23
(prispôbené)

- (38) 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~~ ☒ k 22. septembru 1996 ☒ ~~existuje~~ ☒ existovala ☒ zmluva vzťahujúca sa na všetkých zamestnancov, ktorá zabezpečuje nadnárodné informovanie zamestnancov a prerokovanie s nimi.

↓ nový

- (39) Ak dôjde k podstatným zmenám v štruktúre podniku alebo skupiny podnikov, napríklad v prípade zlúčenia, akvizície alebo rozdelenia, existujúca zamestnanecká rada alebo existujúce zamestnanecké rady musia byť prispôbené. Toto prispôbenie sa musí uskutočniť prioritne podľa ustanovení platnej dohody, pokiaľ tieto ustanovenia umožňujú účinne pristúpiť k potrebnému prispôbeniu. Ak sa tak nestane a je predložená žiadosť, v ktorej sa stanovuje potreba takéhoto postupu, začne sa vyjednávanie o novej dohode, na ktorom by sa mali zúčastniť členovia existujúcej európskej zamestnaneckej rady alebo existujúcich európskych zamestnaneckých rád. Na účely umožnenia informovania zamestnancov a prerokovania s nimi počas obdobia zmeny štruktúry, ktoré je často rozhodujúce, musia mať existujúca európska

²⁶ Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29.

²⁷ Ú. v. ES L 225, 12.8.1998, s. 16.

²⁸ Ú. v. ES L 82, 22.3.2001, s. 16.

zamestnanecká rada alebo existujúce európske zamestnanecké rady možnosť pokračovať v práci, prípadne prispôbiť svoj spôsob práce, pokiaľ nedôjde k uzavretiu novej dohody. Pri podpisovaní novej dohody je potrebné rozpustiť predtým zriadené rady a ukončiť dohody, ktorými sa zriaďujú, bez ohľadu na ich ustanovenia týkajúce sa ich platnosti alebo vypovedania.

- (40) S výhradou uplatnenia tohto ustanovenia o prispôbení je potrebné umožniť pokračujúce uplatňovanie platných dohôd, aby sa predišlo opätovnému dojednávaniu týchto dohôd, pokiaľ to nie je nevyhnutné. Treba ustanoviť, že na dohody uzavreté pred 22. septembrom 1996 podľa článku 13 smernice 94/45/ES sa počas ich platnosti nevzťahujú ustanovenia tejto smernice, a že neexistuje všeobecná povinnosť opätovne dojednávať dohody uzavreté podľa článku 6 smernice 94/45/ES pred nadobudnutím účinnosti tejto smernice.

↓ 94/45/ES odôvodnenie 19

- (41) 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. Podnik alebo riadiaci podnik musí na tento účel vymenovaným zástupcom zamestnancov oznámiť všeobecné informácie týkajúce sa záujmov zamestnancov a informácie týkajúce sa konkrétnejšie tých aspektov činností podniku alebo skupiny podnikov, ktoré ovplyvňujú záujmy zamestnancov. V závere tohto stretnutia musí byť európska zamestnanecká rada schopná prijať stanovisko.

↓ 94/45/ES odôvodnenie 20

- (42) Určité rozhodnutia, ktoré majú výrazný vplyv na záujmy zamestnancov, musia byť čo najskôr predmetom informovania vymenovaných zástupcov zamestnancov a prerokovania s nimi.

↓ nový

- (43) Je potrebné vyjasniť obsah doplnkových požiadaviek, ktoré sa uplatňujú v prípade, že neexistuje dohoda, a na ktoré sa odkazuje počas vyjednávania, a treba ich prispôbiť vývoju potrieb a praxe v oblasti nadnárodného informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. Je potrebné rozlišovať medzi témami, ktoré musia byť predmetom informovania, a témami, ktoré musia byť takisto prerokované s európskou zamestnaneckou radou, čím sa umožňuje prijatie zdôvodnenej odpovede na prijaté stanovisko. Aby riadiaci výbor mohol vykonávať potrebnú koordinačnú úlohu a účinne riešiť výnimočné okolnosti, musí mať tento výbor najviac päť členov a musí mať možnosť pravidelne prijímať uznesenia.

- (44) Vzhľadom na to, že ciele tejto smernice, konkrétne zlepšiť právo zamestnancov na informácie a prerokovanie v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, nemožno uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov a možno ich lepšie dosiahnuť na úrovni Spoločenstva, Spoločenstvo môže prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Zmluvy. V súlade so zásadou proporcionality

stanovenou v uvedenom článku Zmluvy táto smernica neprekračuje to, čo je dôležité na dosiahnutie týchto cieľov.

(45) V tejto smernici sa rešpektujú základné práva a zásady, ktoré boli uznané najmä v Charte základných práv Európskej únie. Cieľom tejto smernice je najmä zabezpečiť plné dodržiavanie práv zamestnancov alebo ich zástupcov na informovanie a prerokovanie s nimi na zodpovedajúcich úrovniach, v primeranom čase v prípadoch a za podmienok ustanovených právnymi predpismi Spoločenstva a vnútroštátnymi právnymi predpismi a postupmi (článok 27 Charty základných práv Európskej únie).

(46) Povinnosť transponovať túto smernicu do vnútroštátneho práva by sa mala obmedziť na tie ustanovenia, ktoré predstavujú podstatnú zmenu v porovnaní s predchádzajúcimi smernicami. Povinnosť transponovať ustanovenia, ktoré sa nezmenili, vyplýva z predchádzajúcich smerníc.

Táto smernica by sa mala uplatňovať bez toho, aby boli dotknuté záväzky členských štátov, týkajúce sa lehôt na transpozíciu smerníc stanovených v prílohe II časti B do vnútroštátneho práva.

↓ 94/45/ES (prispôsobené)

☒ PRIJALI ☒ ~~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 Spoločenstva a skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.

↓ 94/45/ES (prispôsobené)

⇒ nový

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

⇒ Podmienky informovania zamestnancov a prerokovania s nimi sa vymedzujú a implementujú takým spôsobom, aby sa zaručila ich účinnosť a aby umožňovali účinné rozhodovanie podniku alebo skupiny podnikov. ⇐

↓ nový

3. Informovanie zamestnancov a prerokovanie s nimi prebieha na príslušnej úrovni vedenia a zástupcov, v závislosti od predmetu diskusie. Na tento účel sa právomoc európskej

zamestnaneckej rady a rozsah postupov informovania a prerokovania so zamestnancami v rámci pôsobnosti tejto smernice obmedzujú na nadnárodné otázky.

4. Za nadnárodné otázky sa považujú otázky týkajúce podniku s významom na úrovni Spoločenstva ako celku alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva ako celku, alebo najmenej dvoch podnikov alebo závodov podniku alebo skupiny nachádzajúcich sa v dvoch rôznych členských štátoch.

↓ 94/45/ES

~~35.~~ Napriek odseku 2 v prípadoch, keď skupina podnikov s významom na úrovni Spoločenstva v zmysle článku 2 ods. 1 písm. c) zahŕňa jeden alebo niekoľko podnikov či skupín podnikov, ktoré sú podnikmi alebo skupinami podnikov s významom na úrovni Spoločenstva v zmysle článku 2 ods. 1 písm. a) alebo c), európska zamestnanecká rada sa zriadi na úrovni skupiny, pokiaľ dohody uvedené v článku 6 nestanovujú inak.

~~46.~~ 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 Spoločenstva vzťahujú na všetky závody nachádzajúce sa v členských štátoch a v prípade skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na všetky podniky skupiny nachádzajúce sa v členských štátoch.

~~57.~~ 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 Spoločenstva“ znamená akýkoľvek podnik, ktorý má najmenej 1000 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 Spoločenstva“ Znamená skupinu podnikov s týmito charakteristikami:
 - najmenej 1000 zamestnancov v členských štátoch,
 - najmenej dva podniky skupiny v rôznych členských štátocha
 - 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 Spoločenstva alebo riadiaceho podniku v prípade skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva;

↓ nový

f) „informovanie“ znamená prenos údajov zamestnávateľom na zástupcov zamestnávateľov s cieľom oboznámiť sa s príslušnou problematikou a prehodnotiť ju; informovanie prebehne v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý umožní najmä zástupcom zamestnancov realizovať zodpovedajúcu štúdiu a podľa potreby pripraviť porady;

↓ 94/45/ES (prispôsobené)

⇒ nový

~~fg)~~ „prerokovanie“ znamená ~~výmenu názorov~~ a zabezpečenie dialógu ☒ a výmenu názorov ☒ medzi zástupcami zamestnancov a ústredným riaditeľstvom alebo s akoukoľvek inou primeranejšou úrovňou riadenia *⇒ v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý zástupcom zamestnancov umožňuje na základe poskytnutých informácií vyjadriť v prijateľnej lehote stanovisko určené príslušnému orgánu podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva ⇐*;

↓ 94/45/ES

~~gh)~~ „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;

~~hi)~~ „osobitný vyjednávací orgán“ znamená orgán zriadený v súlade s článkom 5 ods. 2 ~~na 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.

↓ 94/45/ES (prispôsobené)

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~~ ☒ 139/2004 ☒ z ~~21. decembra 1989~~ ☒ 20. januára 2004 ☒ o kontrole koncentrácií medzi podnikmi²⁹.

↓ 94/45/ES

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 Spoločenstva zodpovedné ústredné riaditeľstvo.

²⁹ Ú. v. ESÚ L ~~395~~ 24, ~~30. 12. 1989~~ 29.1.2004, s. 1.

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.

↓ nový

4. Každé vedenie podniku patriaceho do skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva alebo predpokladané ústredné riaditeľstvo podniku alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva je zodpovedné za získanie a prenos informácií potrebných na začatie vyjednávania uvedeného v článku 5, najmä informácií týkajúcich sa štruktúry podniku alebo skupiny podnikov a jeho/ich pracovnej sily, stranám zúčastneným na uplatňovaní tejto smernice. Táto povinnosť sa vzťahuje najmä na informácie týkajúce sa počtu zamestnancov uvedeného v článku 2 ods. 1 písm. a) a c).

↓ 94/45/ES

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.

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

↓ 2006/109/ES Čl. 1 a príloha

~~b) Osobitný vyjednávací orgán má minimálne troch členov a maximálny počet členov sa rovná počtu členských štátov.~~

↓ nový

b) Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu sa volia alebo vymenúvajú úmerne k počtu zamestnancov zamestnaných podnikom s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupinou podnikov s významom na úrovni Spoločenstva v každom členskom štáte, pričom pre každý členský štát, v ktorom je zamestnaných najmenej päťdesiat zamestnancov, sa pripisuje jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok tohto podielu.

↓ 94/45/ES

⇒ nový

~~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.~~

dc) Ústredné riaditeľstvo a miestne riaditeľstvá $\Rightarrow$, ako aj príslušné európske zamestnanecké a zamestnávateľské organizácie, $\Leftarrow$ jesú informované o zložení osobitného vyjednávacieho orgánu $\Rightarrow$ a o začatí vyjednávania $\Leftarrow$.

3. Osobitný vyjednávací orgán má za úlohu v písomnej dohode s ústredným riaditeľstvom určiť rozsah, zloženie, funkcie a funkčné obdobie európskej/ých zamestnaneckej/ých 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.

↓ nový

Pred a po každom stretnutí s ústredným riaditeľstvom je osobitný vyjednávací orgán oprávnený zasadať, pričom využíva potrebné komunikačné nástroje, bez toho, aby boli prítomní zástupcovia ústredného riaditeľstva.

↓ 94/45/ES (prispôsobené)

⇒ nový

Na účely vyjednávania ~~môžu osobitnému vyjednávaciemu orgánu pomáhať odborníci~~ môže osobitný vyjednávací orgán $\boxtimes$ pri vykonávaní svojich úloh $\boxtimes$ $\boxtimes$ požiadať $\boxtimes$ o pomoc odborníkov ~~pomáhať odborníci~~ podľa ~~jeho~~ svojho výberu $\Rightarrow$, napríklad zástupcov príslušných zamestnaneckých organizácií na úrovni Spoločenstva. Na požiadanie osobitného vyjednávacieho orgánu sa títo odborníci môžu ako poradcovia zúčastňovať na stretnutiach v rámci vyjednávania, ak je to potrebné na presadzovanie koherencie na úrovni Spoločenstva $\Leftarrow$.

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 ⇒ , ktoré umožňuje čo najvhodnejším spôsobom zohľadňovať potrebu vyváženého zastúpenia zamestnancov podľa aktivít, kategórií a pohlavia zamestnancov, ⇐ a funkčné obdobie;
- c) funkcie a postup informovania európskej zamestnaneckej rady a prerokovania s ňou ⇒ , ako aj podmienky prepojenia medzi informovaním európskej zamestnaneckej rady a prerokovaním s ňou a informovaním vnútroštátnych orgánov zastupujúcich zamestnancov a prerokovaním s nimi pri dodržiavaní zásad uvedených v článku 1 ods. 3 ⇐ ;
- d) miesto konania, frekvenciu a trvanie zasadaní európskej zamestnaneckej rady;

↓ nový

e) ak je to potrebné, podmienky vymenovania, funkcie a podmienky stretnutia riadiaceho výboru vytvoreného v rámci európskej zamestnaneckej rady;

↓ 94/45/ES

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

↓ 94/45/ES (prispôsobené)

⇒ nový

fg) ⇒ dátum nadobudnutia účinnosti dohody a ⇐ dobu ☒ jej ☒ platnosti ~~dohody~~ ⇒ , podmienky, za ktorých možno dohodu zmeniť a doplniť alebo odstúpiť od nej, ako aj prípady, v ktorých by sa dohoda mala dojednať ⇐ a postup jej opätovného dojednávania ⇒ , vrátane, v prípade potreby, ak sa zmení štruktúra podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva ⇐.

↓ 94/45/ES

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

↓ 94/45/ES

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

↓ 94/45/ES

To isté sa vzťahuje na spoluprácu medzi ústredným riaditeľstvom a zástupcami zamestnancov v rámci postupu informovania a prerokovania pre pracovníkov.

↓ 94/45/ES (prispôsobené)

⊗ Úloha a ⊗ Ochrana zástupcov zamestnancov

↓ nový

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

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

↓ 94/45/ES (prispôsobené)

3. 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.

↓ 94/45/ES

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.

↓ nový

4. Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu a európskej zamestnaneckej rady sa zúčastňujú na odbornej príprave bez toho, aby to malo vplyv na ich mzdu, a to v takej miere, aká je potrebná na vykonávanie ich zastupujúcej funkcie v medzinárodnom prostredí.

↓ 94/45/ES

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 e).~~

32. 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.

43. 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

↓ 94/45/ES (prispôsobené)

Vzťah medzi touto smernicou a inými predpismi ☒ na úrovni Spoločenstva a na vnútroštátnej úrovni ☒

↓ 94/45/ES

~~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 prepúšťania³⁰ 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 činností³¹.~~

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

↓ nový

1. Informovanie európskej zamestnaneckej rady a prerokovanie s ňou je prepojené s informovaním vnútroštátnych zastupiteľských orgánov a prerokovaním s nimi pri dodržiavaní právomocí a oblastí pôsobnosti každého z nich a zásad uvedených v článku 1 ods. 3.

2. Podmienky prepojenia medzi informovaním európskej zamestnaneckej rady a prerokovaním s ňou a informovaním vnútroštátnych orgánov zastupujúcich zamestnancov a prerokovaním s nimi sú stanovené v dohode uvedenej v článku 6. Táto dohoda musí byť

³⁰ 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).

³¹ Ú. v. ES L 61, 5.3.1977, s. 26.

v súlade s ustanoveniami vnútroštátnych právnych predpisov o informovaní zamestnancov a prerokovaní s nimi

3. Pokiaľ v dohode neboli vymedzené žiadne takéto podmienky, členské štáty zabezpečia, že proces informovania európskej zamestnaneckej rady a prerokovania s ňou a proces informovania vnútroštátnych orgánov a prerokovania s nimi sa začne súčasne v prípadoch, keď sa predpokladá prijatie rozhodnutí, ktoré pravdepodobne povedú k podstatným zmenám v organizácii práce alebo v pracovných zmluvách.

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

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

↓ 94/45/ES (prispôsobené)
⇒ nový

Článok 13

Platné dohody

1. Bez toho, aby bol dotknutý odsek ~~23~~, povinnosti vyplývajúce z tejto smernice sa nevzťahujú na podniky s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, v ktorých ~~☒~~ k 22. septembru 1996 existovala ~~☒~~ ~~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, ~~⇒ pokiaľ sú takéto dohody stále platné~~ ~~☐~~ ~~. 2.~~ Po skončení platnosti ~~☒~~ týchto ~~☒~~ dohôd ~~uvedených v odseku 1~~ sa strany takýchto dohôd môžu spoločne dohodnúť na ich obnovení. Ak k tomu nedôjde, platia ustanovenia tejto smernice.

↓ nový

2. Bez toho, aby bol dotknutý odsek 3 táto smernica nestanovuje všeobecnú povinnosť opätovne dojednávať dohody uzavreté podľa článku 6 smernice 94/45/ES v období medzi 22. septembrom 1996 a dátumom stanoveným v článku 15 tejto smernice.

3. Ak sa podstatne zmení štruktúra podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, a ak neexistujú ustanovenia predpokladané v platných dohodách podľa článku 6 alebo podľa tohto článku, alebo v prípade, že existuje nesúlad medzi ustanoveniami dvoch alebo viacerých uplatniteľných dohôd, ústredné riaditeľstvo z vlastného podnetu alebo na písomnú žiadosť najmenej 100 zamestnancov alebo ich zástupcov začne vyjednávanie uvedené v článku 5.

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

Počas tohto vyjednávania existujúca európska zamestnanecká rada alebo existujúce európske zamestnanecké rady naďalej fungujú podľa podmienok v prípade potreby prispôbených dohodou medzi členmi európskej zamestnaneckej rady alebo európskych zamestnaneckých rád a ústredným riaditeľstvom.

Keď nová európska zamestnanecká rada zriadená podľa postupu uvedeného v prvom pododseku prevezme mandát, predchádzajúca európska zamestnanecká rada alebo predchádzajúce európske zamestnanecké rady sa rozpustia a dohode(-ám), ktorou(-ými) bola(-i) zriadená(-é), sa skončí platnosť.

↓ 94/45/ES (prispôbené)

~~Článok 14~~

~~Záverečné ustanovenia~~

~~1. Členské štáty prijímajú 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.~~

↓ nový

Po piatich rokoch od dátumu uvedeného v článku 15 tejto smernice Komisia podáva Európskemu parlamentu, Rade a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru správu o vykonávaní ustanovení tejto smernice, a ak je to potrebné, predkladá vhodné návrhy.

↓

Článok 15

Transpozícia

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s článkami [...] ako aj s prílohou I bodmi [...] [články a body prílohy, ktoré boli podstatne zmenené a doplnené v porovnaní s predchádzajúcou smernicou] najneskôr do [...] alebo zabezpečia, aby sociálni partneri k tomuto dátumu dohodou zaviedli požadované opatrenia, pričom členské štáty sú povinné prijať všetky potrebné opatrenia, aby

mohli kedykoľvek garantovať výsledky uložené touto smernicou. Členské štáty bezodkladne oznámia Komisii znenie týchto ustanovení a tabuľku zhody medzi týmito ustanoveniami a touto smernicou.

Pri prijímaní týchto opatrení členské štáty v nich uvedú odkaz na túto smernicu alebo na ňu odkážu pri ich oficiálnom zverejnení. Takisto uvedú, že odkazy v platných zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach na smernicu zrušenú touto smernicou sa považujú za odkazy na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze a jeho znenie upravia členské štáty.

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

Článok 16

Zrušenie

Smernica 94/45/ES, zmenená a doplnená smernicami uvedenými v prílohe II časti A, sa zrušuje s účinnosťou od [...] [deň nasledujúci po dátume uvedenom v článku 15 ods. 1 prvom pododseku tejto smernice] bez toho, aby boli dotknuté povinnosti členských štátov týkajúce sa lehôt na transpozíciu smerníc uvedených v prílohe II časti B do vnútroštátneho práva.

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

Článok 17

Nadobudnutie účinnosti

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

Články [...] a príloha I, body [...], [Články a prílohy, ktoré neboli zmenené a doplnené v porovnaní s predchádzajúcou smernicou] sa uplatňujú od [deň nasledujúci po dátume uvedenom v článku 15 ods. 1 prvom pododseku].

↓ 94/45/ES

Článok ~~16~~ 18

Táto smernica je adresovaná určená členským štátom.

PRÍLOHA I **DOPLNKOVÉ POŽIADAVKY**

uvedené v článku 7 smernice

1. Aby sa dosiahol cieľ článku 1 ods. 1 tejto smernice a v prípadoch ustanovených v článku 7 ods. 1 tejto 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.~~

↓ nový

- a) právomoc európskej zamestnaneckej rady sa vymedzuje v súlade s článkom 1 ods. 3.

Informovanie európskej zamestnaneckej rady sa týka najmä štruktúry, hospodárskej a finančnej situácie, pravdepodobného vývoja činnosti, výroby a odbytu podniku alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva. Informovanie európskej zamestnaneckej rady a prerokovanie s ňou sa týka najmä pravdepodobnej situácie a trendu v oblasti zamestnanosti, investícií, 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.

Prerokovanie sa uskutočňuje tak, aby zástupcom zamestnancov umožňovalo stretávať sa s ústredným riaditeľstvom a získať zdôvodnenú odpoveď na každé stanovisko, ktoré eventuálne predložia.

↓ 94/45/ES (prispôsobené)

- 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.

Voľba 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 voľbe 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.~~

↓ nový

c) Členovia európskej zamestnaneckej rady sa volia alebo vymenúvajú úmerne k počtu zamestnancov zamestnaných podnikom s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupinou podnikov s významom na úrovni Spoločenstva v každom členskom štáte, pričom pre každý členský štát, v ktorom je zamestnaných najmenej päťdesiat zamestnancov, sa pripisuje jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok tohto podielu.

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

↓ 94/45/ES (prispôsobené)

⇒ nový

☒ Riadiaci výbor prijme vlastný rokovací poriadok. ☒

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~~ výnimočné okolnosti $\Rightarrow$ alebo rozhodnutia $\Leftarrow$, 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 spoločnosti, 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 $\Rightarrow$ okolnosti alebo rozhodnutia $\Leftarrow$ ~~opatrenia~~, majú tiež právo zúčastniť sa $\boxtimes$ prípadného $\boxtimes$ 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.

$\Rightarrow$ Informovanie a prerokovanie, ktoré sa predpokladá za uvedených okolností, sa uskutočňuje bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia článku 1 ods. 2 a článku 8 tejto smernice. $\Leftarrow$

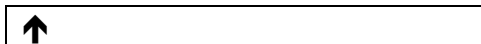
4. Členské štáty môžu ustanoviť pravidlá na vedenie stretnutí na informovanie a prerokovanie.

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 zísť 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.



PRÍLOHA II

Časť A

**Zrušená smernica, v znení neskorších zmien a doplnení
(uvedených v článku 16)**

Smernica Rady 94/45/ES	(Ú. v. ES L 254, 30. 9. 1994, s. 64)
Smernica Rady 97/74/ES	(Ú. v. ES L 10, 16. 1. 1998, s. 22)
Smernica Rady 2006/109/ES	(Ú. v. EÚ L 363, 20. 12. 2006, s. 416)

Časť B

Lehoty na transpozíciu do vnútroštátneho práva (uvedené v článku 16)

Smernica	Lehoty na transpozíciu
94/45/ES	22. 9. 1996
97/74/ES	15. 12. 1999
2006/109/ES	1. 1. 2007

PRÍLOHA III

TABUĽKA ZHODY

Smernica 94/45/EHS	Táto smernica
Článok 1 odsek 1	Článok 1 odsek 1
Článok 1 odsek 2	Článok 1 odsek 2 prvá veta
-	Článok 1 odsek 2 druhá veta
-	Článok 1 odseky 3 a 4
Článok 1 odsek 3	Článok 1 odsek 5
[...]	[...]
Príloha	Príloha I
-	Prílohy II a III