

Tento dokument slúži čisto na potrebu dokumentácie a inštitúcie nenesú nijakú zodpovednosť za jeho obsah

► **B**

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY 2002/14/ES

z 11. marca 2002,

ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve

(Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29)

Zmenené a doplnené:

Úradný vestník

	Č.	Strana	Dátum
► <u>M1</u> Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2015/1794 zo 6. októbra 2015	L 263	1	8.10.2015



**SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY
2002/14/ES**

z 11. marca 2002,

ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva a najmä na jej článok 137 ods. 2,

so zreteľom na návrh Komisie ⁽¹⁾,

so zreteľom na stanovisko Hospodárskeho a sociálneho výboru ⁽²⁾,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov ⁽³⁾,

konajúc v súlade s postupom uvedeným v článku 251 ⁽⁴⁾ a so zreteľom na spoločné vyhlásenie schválené Zmierovacím výborom 23. januára 2002,

keďže:

- (1) Podľa článku 136 zmluvy je osobitným cieľom spoločenstva a členských štátov podporiť sociálny dialóg medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.
- (2) Bod 17 Charty spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov medzi iným ustanovuje, že informácie, rokovania s pracovníkmi a účasť pracovníkov sa musia rozvíjať podľa zodpovedajúcich postupov a so zreteľom na doterajšiu prax rôznych členských štátov.
- (3) Komisia sa poradila so zamestnávateľmi a zamestnancami na úrovni spoločenstva o možnom smerovaní postupov spoločenstva v oblasti informovania a porád so zamestnancami v podnikoch na území spoločenstva.
- (4) Po tejto porade Komisia usúdila, že zásah Komisie by bol vhodný, a opäť sa poradila so zamestnávateľmi a zamestnancami o obsahu predkladaného návrhu; zamestnávatelia a zamestnanci vyjadrili svoje stanovisko Komisii.
- (5) Po ukončení druhého kola porád, zamestnávatelia a zamestnanci neoboznámili Komisiu so svojím želaním začať proces, ktorý by mohol vyústiť do uzavretia dohody.

⁽¹⁾ Ú. v. ES C 2, 5.1.1999, s. 3.

⁽²⁾ Ú. v. ES C 258, 10.9.1999, s. 24.

⁽³⁾ Ú. v. ES C 144, 16.5.2001, s. 58.

⁽⁴⁾ Stanovisko Európskeho parlamentu zo 14. apríla 1999 (Ú. v. ES C 219, 30.7.1999, s. 223), potvrdené 16. 9. 1999 (Ú. v. ES C 54, 25.2.2000, s. 55), spoločná pozícia Rady z 27. júla 2001 (Ú. v. ES C 307, 31.10.2001, s. 16) a rozhodnutie Európskeho parlamentu z 23. októbra 2001 (zatiaľ neuvverejnené v úradnom vestníku). Rozhodnutie Európskeho parlamentu z 5. februára 2002 a rozhodnutie Rady z 18. februára 2002.

▼B

- (6) Existencia právnych rámcov na vnútroštátnej a na úrovni spoločnosti, ktorých cieľom je zabezpečiť, aby boli zamestnanci zapojení do záležitostí podniku, ktorý ich zamestnáva, ako aj do rozhodovania o veciach, ktoré sa ich dotýkajú, vždy nezabráni tomu, aby boli vážne rozhodnutia týkajúce sa zamestnancov prijaté a uverejnené bez toho, aby sa uplatnili príslušné postupy informovania a porád so zamestnancami.
- (7) Je potrebné posilniť dialóg a podporiť vzájomnú dôveru v rámci podnikov na účel lepšieho predvídania rizika, pružnejšej organizácie práce, uľahčenia prístupu zamestnancov k odbornej príprave a zároveň zachovať bezpečnosť, oboznámiť zamestnancov s potrebnými zmenami, zvýšiť využiteľnosť zamestnancov na účel prijatia opatrení a úkonov na zvýšenie ich schopnosti zamestnať sa, podporiť účasť zamestnancov na prevádzke a budúcnosti podniku a tak zvýšiť jeho konkurencieschopnosť.
- (8) Je potrebné podporiť informovanie a porady o situácii v podniku a pravdepodobnom vývoji zamestnanosti v podniku, ak je podľa názoru zamestnávateľa zamestnanosť v podniku ohrozená, potom aj možné plánované opatrenia prognózovania, najmä pokiaľ ide o odbornú prípravu zamestnancov a rozvoj ich zručností, s cieľom kompenzovať negatívny vývoj alebo jeho dopad a zvýšiť schopnosť zamestnať sa a prispôsobivosť zamestnancov, ktorí môžu byť týmto vývojom ohrození.
- (9) Včasné informovanie a porady sú podmienkou úspešnej reštrukturalizácie a prispôbenia podnikov na nové podmienky nastolené globalizáciou hospodárstva, najmä prostredníctvom zavedenia nových foriem organizácie práce.
- (10) Spoločenstvo vypracovalo a uplatňuje stratégiu zamestnanosti založenú na konceptoch „predvídania“, „prevencie“ a „schopnosti zamestnať sa“, ktoré by mali byť kľúčovými prvkami všetkých verejných politík, ktoré majú slúžiť zamestnanosti, vrátane politík jednotlivých podnikov, posilnením sociálneho dialógu s cieľom podporiť zmeny, ktoré sú v súlade so zachovaním prvoradého cieľa zamestnanosti.
- (11) Ďalší rozvoj vnútorného trhu musí byť dôsledne vyrovnaný, zachovávajúc základné hodnoty, na ktorých sú postavené naše spoločnosti, a zaručujúc, že z hospodárskeho rozvoja majú úžitok všetci občania.
- (12) Vstup do tretej fázy hospodárskej a menovej únie rozšíril a urýchlil konkurenčný tlak na európskej úrovni. To znamená, že na vnútroštátnej úrovni sú potrebné podporné opatrenia.

▼B

- (13) Existujúce právne rámce pre informovanie a porady so zamestnancami na úrovni spoločenstva a vnútroštátnej úrovni majú tendenciu uplatňovať *a posteriori* prístup k procesu zmeny, zanedbávajú ekonomický aspekt prijatých rozhodnutí a neprispievajú k predvídaní vývoja zamestnanosti v podniku alebo predchádzaniu rizika.
- (14) Celý politický, hospodársky, sociálny a legislatívny vývoj si vyžaduje zmeny v existujúcom právnom rámci, zabezpečujúce právne a praktické nástroje, ktoré umožnia uplatniť právo na informovanie a porady.
- (15) Táto smernica sa nedotýka vnútroštátnych systémov v oblasti uplatňovania tohto práva v praxi, ak by mali osoby, ktoré sú oprávnené uplatniť toto právo, vyjadriť svoje želanie kolektívne.
- (16) Táto smernica sa nedotýka tých systémov, ktoré upravujú priamu účasť zamestnancov, pokiaľ môžu slobodne uplatňovať svoje právo na informovanie a porady prostredníctvom svojich zástupcov.
- (17) Keďže ciele vyššie navrhnutého postupu nie je možné adekvátne splniť na úrovni členských štátov, pretože cieľom je ustanoviť rámec pre informovanie a porady so zamestnancami, priradený tomuto novému európskemu kontextu, a teda z pohľadu rozsahu a dôsledkov navrhovaného postupu možno tento cieľ lepšie splniť na úrovni spoločenstva, môže spoločenstvo prijať opatrenia v súlade s princípom subsidiarity uvedeným v článku 5 zmluvy. V súlade s princípom proporcionality uvedeným v tom istom článku neprekračuje táto smernica nevyhnutný rámec na dosiahnutie tohto cieľa.
- (18) Účelom tohto všeobecného rámca je ustanoviť minimálne požiadavky uplatniteľné v celom spoločenstve a súčasne umožniť členským štátom prijať ustanovenia, ktoré sú pre zamestnancov priaznivejšie.
- (19) Účelom tohto všeobecného rámca je taktiež vyhnúť sa akýmkoľvek správny, finančným alebo právnym obmedzeniam, ktoré by bránili zakladaniu malých a stredných podnikov. Z tohoto dôvodu by sa podľa rozhodnutia členských štátov mala obmedziť pôsobnosť tejto smernice na podniky, ktoré majú aspoň 50 zamestnancov, alebo prevádzky s minimálnym počtom 20 zamestnancov.
- (20) So zreteľom na tieto skutočnosti a bez toho, aby tým boli dotknuté opatrenia a postupy na vnútroštátnej úrovni, zamerané na posilnenie sociálneho dialógu v spoločnostiach, na ktoré sa táto smernica nevzťahuje a vo verejnej správe.
- (21) Avšak členské štáty, v ktorých nie je ustanovený právny postup na informovanie a porady so zamestnancami alebo zástupcami zamestnancov, by mali prechodne mať možnosť ďalej obmedziť rozsah pôsobnosti tejto smernice pokiaľ ide o počet zamestnancov.

▼ B

- (22) Rámec spoločenstva pre informovanie a porady so zamestnancami by mal klásť minimálne bremeno na podniky alebo prevádzky a súčasne zaručiť účinné uplatňovanie ich práv.
- (23) Cieľ tejto smernice sa má splniť pomocou ustanovenia všeobecného rámca, ktorý obsahuje zásady, definície a postupy pre informovanie a porady so zamestnancami, ktoré budú musieť členské štáty dodržiavať a prispôbiť svojim vnútroštátnym podmienkam, pričom zaručí kľúčové postavenie zamestnávateľov a zamestnancov tým, že môžu formou dohody voľne definovať postupy pre informovanie a porady so zamestnancami, ktoré považujú za najvhodnejšie na základe svojich potrieb a želaní.
- (24) Je potrebné zabezpečiť, aby v oblasti informovania a porady so zamestnancami neboli ovplyvnené osobitné predpisy vnútroštátneho práva niektorých krajín, adresované podnikom alebo prevádzkam, ktoré plnia politické, profesionálne, organizačné, náboženské, charitatívne, vzdelávacie, vedecké alebo umelecké ciele, ako aj ciele, ktorých súčasťou je informovanie a vyjadrenie stanoviska.
- (25) Podniky a prevádzky by mali byť chránené voči zverejňovaniu niektorých osobitne citlivých informácií.
- (26) Zamestnávateľ by mal byť oprávnený neinformovať a neprerokovať, ak by to vážne poškodilo podnik alebo prevádzku alebo ak musí bezodkladne plniť príkaz vydaný regulačným alebo dozorným orgánom.
- (27) Informovanie a porady ukladajú práva a povinnosti zamestnávateľom a zamestnancom podniku alebo prevádzky.
- (28) V prípadoch porušenia povinností, ktoré vyplývajú z tejto smernice, by sa mali uplatniť správne alebo súdne opatrenia, ako aj sankcie, ktoré sú účinné, odstrašujúce a primerané vážnosti priestupku.
- (29) Táto smernica by sa nemala dotýkať špecifickejších ustanovení smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa kolektívneho prepúšťania⁽¹⁾ a smernice Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov⁽²⁾.

⁽¹⁾ Ú. v. ES L 225, 12.8.1998, s. 16.

⁽²⁾ Ú. v. ES L 82, 22.3.2001, s. 16.

▼B

- (30) Ostatné práva na informovanie a porady vrátane tých, ktoré vyplývajú zo smernice Rady 94/45/EHK z 22. septembra 1994 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi⁽¹⁾, by nemali byť dotknuté touto smernicou.
- (31) Vykonávanie tejto smernice by nemalo byť dostatočným dôvodom na zníženie všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Cieľ a zásady

1. Cieľom tejto smernice je ustanoviť všeobecný rámec minimálnych požiadaviek pre informovanie a porady so zamestnancami v podnikoch alebo prevádzkach v spoločenstve.
2. Praktické postupy pre informovanie a porady sú definované a vykonávané v súlade s vnútroštátnym právom a s postupmi v oblasti vzťahov medzi sociálnymi partnermi v jednotlivých členských štátoch takým spôsobom, aby bola zaručená ich účinnosť.
3. Pri definovaní alebo vykonávaní praktických opatrení pre informovanie alebo porady musia zamestnávateľia a zástupcovia zamestnancov spolupracovať a brať ohľad na svoje vzájomné práva a povinnosti, záujmy podniku alebo prevádzky na jednej strane a zamestnancov na strane druhej.

Článok 2

Definície

Na účely tejto smernice:

- a) „podnik“ znamená štátny alebo súkromný podnik, ktorý vykonáva ziskovú alebo neziskovú hospodársku činnosť a ktorý má sídlo na území členských štátov;
- b) „prevádzka“ je podnikateľská jednotka definovaná v súlade s vnútroštátnym právom a postupmi so sídlom na území členského štátu, kde nepretržite vykonáva hospodársku činnosť za pomoci ľudských i materiálnych zdrojov;
- c) „zamestnávateľ“ je fyzická alebo právnická osoba, ktorá je zmluvnou stranou pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu so zamestnancom v súlade s vnútroštátnym právom a postupmi;

⁽¹⁾ Ú. v. ES L 254, 30.9.1994, s. 64. Smernica naposledy zmenená a doplnená smernicou 97/74/ES (Ú. v. ES L 10, 16.1.1998, s. 22).

▼ B

- d) „zamestnanec“ je osoba, ktorá je v príslušnom členskom štáte chránená ako zamestnanec na základe vnútroštátneho pracovného práva a v súlade s vnútroštátnymi postupmi;
- e) „zástupcovia zamestnancov“ sú zástupcovia zamestnancov ustanovení vnútroštátnym právom a/alebo postupmi;
- f) „informovanie“ je prenos údajov zamestnávateľom na zástupcov zamestnávateľov s cieľom oboznámiť sa s príslušnou vecou a prehodnotiť ju;
- g) „porada“ je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.

*Článok 3***Pôsobnosť**

1. Táto smernica sa vzťahuje, podľa rozhodnutia každého členského štátu, na:

- a) podniky, ktoré zamestnávajú najmenej 50 zamestnancov v ktoromkoľvek členskom štáte, alebo
- b) prevádzky, ktoré zamestnávajú najmenej 20 zamestnancov v ktoromkoľvek členskom štáte.

Členské štáty určia metódu na výpočet limitu počtu zamestnaných zamestnancov.

2. V súlade so zásadami a cieľmi tejto smernice môžu členské štáty ustanoviť osobitné ustanovenia platné pre podniky a prevádzky, ktoré plnia priamo a zásadne politické, profesionálne organizačné, náboženské, charitatívne, vzdelávacie, vedecké alebo umelecké ciele, ako aj ciele, ktorých súčasťou je informovanie a vyjadrovanie stanoviska za predpokladu, že v deň nadobudnutia účinnosti tejto smernice sú už ustanovenia tohto charakteru súčasťou vnútroštátnych právnych predpisov.

▼ M1

▼ B*Článok 4***Praktické postupy informovania a porady**

1. V súlade so zásadami stanovenými v článku 1 a bez toho, aby tým boli dotknuté ustanovenia a/alebo platné postupy, ktoré sú priaznivejšiepre zamestnancov, rozhodnú členské štáty o praktických postupoch na uplatnenie práva na informovanie a porady na príslušnej úrovni v súlade s týmto článkom.

2. Informovanie a porady zahŕňajú:

- a) informovanie o aktuálnom a predpokladanom vývoji činnosti podniku alebo prevádzky a o ekonomickej situácii;
- b) informovanie a porady o situácii, štruktúre a možnom vývoji zamestnanosti v podniku alebo prevádzkárni ako aj o akýchkoľvek plánovaných prognostických opatreniach, najmä ak je ohrozená zamestnanosť;

▼ B

- c) informovanie a porady o rozhodnutiach, ktoré pravdepodobne povedú k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach, vrátane tých, ktoré sú obsiahnuté v ustanoveniach spoločenstva uvedených v článku 9 ods. 1.
3. Informovanie prebehne v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý umožní najmä zástupcom zamestnancov realizovať zodpovedajúcu štúdiu a podľa potreby pripraviť porady.
4. Porady sa uskutočnia:
- a) vo vhodnom čase, vhodným spôsobom a s primeraným obsahom;
- b) na príslušnej úrovni zamestnávateľov alebo zástupcov, v závislosti od predmetu diskusie;
- c) na základe informácií poskytnutých zamestnávateľom v súlade s článkom 2 písm. f) a na základe stanoviska, ktoré sú zástupcovia zamestnancov oprávnení predložiť;
- d) takým spôsobom, ktorý umožní zástupcom zamestnancov stretnúť sa so zamestnávateľom a získať odpoveď ako aj zdôvodnenie odpovede na akékoľvek stanovisko, ktoré predložili;
- e) s ohľadom na dosiahnutie dohody pri rozhodovaní v rozsahu právomocí zamestnávateľa uvedených v odseku 2 písm. c).

*Článok 5***Informovanie a porady, ktoré vyplývajú z dohody**

Členské štáty môžu poveriť zamestnávateľov a zamestnancov na príslušnej úrovni, vrátane úrovne podniku alebo prevádzky, aby akýmkoľvek spôsobom a kedykoľvek prostredníctvom dohody definovali praktické postupy informovania a porady so zamestnancami. Tieto dohody a dohody, ktoré už existujú v deň uvedený v článku 11, ako aj následné obnovenie takýchto dohôd, môžu upraviť ustanovenia, ktoré sa odlišujú od tých, ktoré sú uvedené v článku 4, rešpektujúc pritom zásady ustanovené v článku 1 a podmienené podmienkami a obmedzeniami ustanovenými členskými štátmi.

*Článok 6***Dôverné informácie**

1. Členské štáty zabezpečia, že na základe podmienok a obmedzení ustanovených vnútroštátnym právom zástupcovia zamestnancov a akýkoľvek iní odborníci, ktorí im pomáhajú, nie sú oprávnení poskytovať zamestnancom alebo tretím stranám akékoľvek informácie, ktoré sa im v záujme podniku alebo prevádzkarne dôverne poskytli. Tento záväzok sa na uvedených zástupcov a odborníkov vzťahuje aj po uplynutí ich funkčného obdobia. Členský štát však môže oprávniť zástupcov zamestnancov a kohokoľvek, kto im pomáha, poskytnúť dôverné informácie zamestnancom a tretím stranám viazaným mlčanlivosťou.

▼B

2. Členské štáty v osobitných prípadoch a v zmysle podmienok a obmedzení ustanovených vnútroštátnym právom ustanovia, že zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť informácie alebo porady, ak je charakter informácie alebo porady taký, že by podľa objektívnych kritérií vážne poškodil fungovanie podniku alebo prevádzky alebo by na ňu mal dopad.

3. Bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne postupy, členské štáty ustanovia správne alebo súdne kontrolné postupy pre prípady, keď zamestnávateľ požaduje dodržanie mlčanlivosti alebo neposkytne informácie v súlade s odsekmi 1 a 2. Taktiež môžu ustanoviť postupy na ochranu dôverného charakteru príslušných informácií.

*Článok 7***Ochrana zástupcov zamestnancov**

Členské štáty zabezpečia, že sa zástupcom zamestnancov počas výkonu ich funkcie poskytne primeraná ochrana a záruky, ktoré im umožnia riadne si plniť povinnosti, ktorými boli poverení.

*Článok 8***Ochrana práv**

1. Členské štáty prijímú primerané opatrenia pre prípad, že zamestnávateľ alebo zástupcovia zamestnancov nedodržia túto smernicu. Zabezpečia najmä existenciu primeraných správnych a súdnych postupov, ktoré umožnia presadenie záväzkov vyplývajúcich z tejto smernice.

2. Členské štáty ustanovia primerané sankcie uplatniteľné v prípade porušenia tejto smernice zamestnávateľom alebo zástupcami zamestnancov. Tieto sankcie musia byť účinné, primerané a odstrašujúce.

*Článok 9***Prepojenie medzi touto smernicou a ostatnými ustanoveniami na úrovni spoločenstva a na vnútroštátnej úrovni**

1. Táto smernica nemá dosah na osobitné postupy informovania a porady uvedené v článku 2 smernice 98/59/ES a v článku 7 smernice 2001/23/ES.

2. Táto smernica nemá dosah na ustanovenia prijaté v súlade so smernicami 94/45/ES a 97/74/ES.

3. Táto smernica nemá dosah na iné práva na informovanie, porady a účasť podľa vnútroštátneho práva.

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



Článok 10

Prechodné ustanovenia

Bez ohľadu na článok 3 môže členský štát, v ktorom v deň nadobudnutia účinnosti tejto smernice neexistuje všeobecný, trvalý a právoplatný systém informovania a porady so zamestnancami, ani všeobecný, trvalý alebo právoplatný systém zastúpenia zamestnancov na pracovisku, umožňujúci zastúpenie zamestnancov na tento účel, obmedziť uplatňovanie vnútroštátnych ustanovení na vykonávanie tejto smernice:

- a) v podnikoch, ktoré zamestnávajú aspoň 150 zamestnancov, alebo v prevádzkach zamestnávajúcich aspoň 100 zamestnancov do 23. marca 2007 a
- b) v podnikoch, ktoré zamestnávajú aspoň 100 zamestnancov, alebo v prevádzkach zamestnávajúcich aspoň 50 zamestnancov počas roka nasledujúceho po dátume uvedenom v písm. a).

Článok 11

Transpozícia

1. Členské štáty prijímajú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 23. marca 2005 alebo zaručia, že zamestnávateľia a zamestnanci zavedú do tohto dátumu potrebné ustanovenia formou dohody, zároveň sú členské štáty povinné prijať všetky potrebné opatrenia, ktoré zaručia výsledky ustanovené touto smernicou za akýchkoľvek okolností. Ihneď o tom informujú Komisiu.

2. Keď členské štáty prijímajú tieto opatrenia, tieto budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo ich bude sprevádzať takýto odkaz pri príležitosti ich úradného uverejnenia. Metodiku týchto odkazov ustanovia členské štáty.

Článok 12

Preskúmanie vykonané Komisiou

Najneskôr do 23. marca 2007 Komisia prehodnotí uplatňovanie tejto smernice s cieľom navrhnúť akékoľvek potrebné zmeny a doplnenia v spolupráci s členskými štátmi a sociálnymi partnermi na úrovni spoločenstva.

Článok 13

Nadobudnutie účinnosti

Táto smernica nadobúda účinnosť v deň jej uverejnenia v *Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev*.

Článok 14

Adresáti

Táto smernica je adresovaná členským štátom.