

32001L0086

10.11.2001

ÚRADNÝ VESTNÍK EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

L 294/22

**SMERNICA RADY 2001/86/ES****z 8. októbra 2001,****ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení**

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva, najmä na jej článok 308,

so zreteľom na zmenený návrh Komisie <sup>(1)</sup>,so zreteľom na stanovisko Európskeho parlamentu <sup>(2)</sup>,so zreteľom na stanovisko Hospodárskeho a sociálneho výboru <sup>(3)</sup>,

keďže:

- (1) Na dosiahnutie cieľov zmluvy sa nariadením Rady (ES) č. 2157/2001 <sup>(4)</sup> ustanovujú stanovy európskej spoločnosti (SE).
- (2) Cieľom nariadenia je vytvoriť jednotný právny rámec, v ktorom spoločnosti z rôznych členských štátov majú mať možnosť naplánovať a uskutočniť reorganizáciu svojho podnikania podľa klasifikačnej stupnice spoločenstva.
- (3) Na podporu sociálnych cieľov spoločenstva musia byť určené osobitné ustanovenia, najmä v oblasti účasti zamestnancov na riadení, ktorých cieľom je zabezpečiť, aby zriadenie SE nevedlo k zániku alebo obmedzeniu postupov pre účasť zamestnancov na riadení, ktoré existujú v spoločnostiach zúčastňujúcich sa na zriadení SE. Tento cieľ sa má sledovať vytvorením súboru pravidiel v tejto oblasti, ktoré doplnia ustanovenia nariadenia.
- (4) Keďže členské štáty nemôžu dostatočne dosiahnuť ciele uvedeného navrhovaného opatrenia, ktorých predmetom je vytvorenie súboru pravidiel pre účasť zamestnancov na riadení, platných pre SE, a preto tieto ciele možno z dôvodu klasifikačnej stupnice a vplyvu navrhovaného opatrenia lepšie dosiahnuť na úrovni spoločenstva,

spoločenstvo môže prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity uvedenou v článku 5 Zmluvy. V súlade so zásadou proporcionality uvedenou v tomto článku táto smernica nepresahuje rámec potrebný na dosiahnutie týchto cieľov.

- (5) Vzhľadom na veľkú rozmanitosť pravidiel a postupov existujúcich v členských štátoch, pokiaľ ide o spôsob spolurozhodovania zamestnancov v spoločnostiach, sa neodporúča vytvorenie jednotného európskeho modelu účasti zamestnancov na riadení platného pre SE.
- (6) Postupy pre informovanie a prerokovanie na nadnárodnej úrovni sa však majú zabezpečiť vo všetkých prípadoch vytvorenia SE.
- (7) Ak a keď v jednej alebo viacerých spoločnostiach, ktoré zriaďujú SE, existuje právo spolurozhodovania, má sa zachovať pri ich prechode na SE po jej zriadení, ak sa strany nedohodnú inak.
- (8) Konkrétne postupy pre informovanie zamestnancov a prerokovanie so zamestnancami na nadnárodnej úrovni a tam, kde je to primerané, spolurozhodovanie, ktoré majú platiť pre každú SE, sa majú definovať dohodou medzi príslušnými stranami alebo ak dohoda chýba, prostredníctvom uplatňovania podporných pravidiel.
- (9) Členské štáty stále majú mať možnosť neuplatňovať štandardné pravidlá týkajúce sa spolurozhodovania v prípade zlúčenia alebo splynutia, vzhľadom na rozmanitosť národných systémov účasti zamestnancov na riadení. Existujúce systémy a postupy spolurozhodovania, ak je to vhodné, na úrovni zúčastnených spoločností, musia byť v tomto prípade zachované úpravou pravidiel zápisu.
- (10) Pravidlá pre hlasovanie v osobitnom orgáne zastupujúcom zamestnancov pri vyjednávaniach, predovšetkým pri uzatváraní dohôd, ktoré určujú nižšiu úroveň spolurozhodovania ako účasť existujúca v jednej alebo viacerých zúčastnených spoločnostiach, majú byť úmerné riziku zániku alebo obmedzenia existujúcich systémov a postupov spolurozhodovania. Toto riziko je väčšie v prípade SE

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES C 138, 29.5.1991, s. 8.<sup>(2)</sup> Ú. v. ES C 342, 20.12.1993, s. 15.<sup>(3)</sup> Ú. v. ES C 124, 21.5.1990, s. 34.<sup>(4)</sup> Ú. v. ES L 294, 10.11.2001, s. 1.

- zriadenej transformáciou alebo fúziou ako pri vytvorení holdingovej spoločnosti alebo bežnej dcérskej spoločnosti.
- (11) Ak po vyjednávaní medzi zástupcami zamestnancov a príslušnými orgánmi zúčastnených spoločností nedôjde k dohode, je potrebné zabezpečiť, aby pre SE po jej zriadení platili určité štandardné požiadavky. Tieto štandardné požiadavky majú zabezpečiť účinné postupy pre informovanie zamestnancov a prerokovanie so zamestnancami na nadnárodnej úrovni, ako aj ich spolurozhodovanie v príslušných orgánoch SE, pokiaľ takéto spolurozhodovanie existovalo pred jej zriadením v zúčastnených spoločnostiach.
- (12) Pre zástupcov zamestnancov konajúcich v rámci smernice je potrebné zabezpečiť, aby pri vykonávaní svojich funkcií mali ochranu a záruky podobné tým, ktoré zástupcom zamestnancov poskytovali právne predpisy a/alebo prax krajiny zamestnania. Nemajú podliehať žiadnej diskriminácii v dôsledku zákonného vykonávania svojej činnosti a majú mať primeranú ochranu v súvislosti s prepustením alebo inými sankciami.
- (13) Dôvernosc citlivých informácií má byť zachovaná aj po uplynutí funkčných období zástupcov zamestnancov, pričom je potrebné zabezpečiť, aby príslušný orgán SE mohol neposkytnúť informácie, ktorých zverejnenie by vážne poškodilo fungovanie SE.
- (14) Ak sa na SE a jej dcérske spoločnosti a prevádzkárne vzťahuje smernica 94/45/ES z 22. septembra 1994 o založení Európskej závodnej rady alebo postup v klasifikačnej stupnici spoločnosti pre podniky alebo v klasifikačnej stupnici spoločnosti pre skupiny podnikov na účely informovania zamestnancov a prerokovania so zamestnancami <sup>(1)</sup>, ustanovenia uvedenej smernice a ustanovenie, podľa ktorého sa zapracuje do vnútroštátnych právnych predpisov, nemajú platiť pre ňu ani pre jej dcérske spoločnosti a prevádzkárne, ak osobitný vyjednávací orgán nerozhodne o začatí vyjednávania alebo ukončení už začatého vyjednávania.
- (15) Táto smernica nemá mať vplyv na existujúce práva týkajúce sa účasti zamestnancov na riadení a nemusí mať vplyv na ostatné existujúce zastupiteľské štruktúry ustanovené v spoločnostiach a vo vnútroštátnych právnych predpisoch a praxi.
- (16) Členské štáty prijímú primerané opatrenia v prípade nesúlady s povinnosťami ustanovenými v tejto smernici.
- (17) Zmluva neposkytuje spoločnosti potrebné právomoci na prijatie navrhovanej smernice okrem právomocí ustanovených v článku 308.
- (18) Základnou zásadou a uvedeným cieľom tejto smernice je zabezpečiť nadobudnuté práva zamestnancov pokiaľ ide o spolurozhodovanie. Práva zamestnancov, ktoré platili pred zriadením SE, majú byť základom pre práva zamestnancov na účasť na riadení SE (princíp „predtým a potom“). Z toho vyplýva, že tento prístup sa má uplatňovať nielen pre počiatočné zriadenie EP, ale aj pre štrukturálne zmeny v existujúcej SE a pre spoločnosti, ktorých sa dotknú procesy štrukturálnych zmien.
- (19) Členské štáty majú mať možnosť určiť, že zástupcovia odborov môžu byť členmi osobitného vyjednávacieho orgánu bez ohľadu na to, či sú zamestnancami spoločnosti, ktorá sa podieľa na riadení SE. Členské štáty majú mať v tejto súvislosti predovšetkým možnosť zaviesť toto právo v prípadoch, kedy zástupcovia odborov majú právo byť členmi dozorných alebo správnych orgánov spoločnosti a hlasovať v nich v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi.
- (20) Vo viacerých členských štátoch účasť zamestnancov na riadení a iné oblasti vychádzajú z vnútroštátnych právnych predpisov aj praxe, ktorá sa v tejto súvislosti rozumie tak, že sa vzťahuje aj na kolektívne zmluvy na rôznych národných, odvetvových a/alebo podnikových úrovniach,

PRIJALA TÚTO SMERNICU:

## ODDIEL I

### VŠEOBECNÁ ČASŤ

#### Článok 1

#### Cieľ

1. Táto smernica upravuje účasť zamestnancov na riadení európskych spoločností (*Societas Europaea*, ďalej len „SE“) uvedených v nariadení (ES) č. 2157/2001.

<sup>(1)</sup> 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).

2. Na tento účel sa v každej SE dojedná dohoda o účasti zamestnancov na riadení v súlade s vyjednávacím postupom uvedeným v článkoch 3 až 6 alebo za okolností uvedených v článku 7 v súlade s prílohou.

## Článok 2

### Definície

Na účely tejto smernice:

- a) „SE“ znamená spoločnosť zriadenú v súlade s nariadením (ES) č. 2157/2001,
- b) „zúčastnené spoločnosti“ znamenajú spoločnosti, ktoré sa priamo podieľajú na zriadení SE,
- c) „dcérska spoločnosť“ spoločnosti znamená podnik, v ktorom má táto spoločnosť dominantný vplyv v zmysle článku 3 ods. 2 až 7 smernice 94/45/ES,
- d) „dotknutá dcérska spoločnosť alebo prevádzkárne“ znamená dcérsku spoločnosť alebo prevádzkárne zúčastnenej spoločnosti, ktorá je navrhnutá ako dcérska spoločnosť alebo prevádzkárne SE po jej založení,
- e) „zástupcovia zamestnancov“ znamenajú zástupcov zamestnancov ustanovených podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe,
- f) „zastupiteľský orgán“ znamená orgán zastupujúci zamestnancov, ktorý je zriadený na základe dohôd uvedených v článku 4 alebo v súlade s ustanoveniami prílohy na účely informovania zamestnancov a prerokovania so zamestnancami SE a jej dcérske spoločnosti a prevádzkárne, ktoré sa nachádzajú v spoločenstve, a ak je to vhodné, na účely vykonávania práv spolurozhodovania vo vzťahu k SE,
- g) „osobitný vyjednávací orgán“ znamená orgán zriadený v súlade s článkom 3 pre vyjednávanie s príslušným orgánom zúčastnených spoločností o dohode o účasti zamestnancov na riadení SE,
- h) „účasť zamestnancov na riadení“ znamená akýkoľvek mechanizmus, vrátane informovania, prerokovania a spolurozhodovania, pomocou ktorého môžu zástupcovia zamestnancov ovplyvňovať rozhodnutia, ktoré majú byť prijaté v spoločnosti,
- i) „informovanie“ znamená, že príslušný orgán SE informuje zastupiteľský orgán zamestnancov a/alebo zástupcov zamestnancov o otázkach, ktoré sa týkajú samotnej SE a

ktorejkoľvek jej dcérskej spoločnosti alebo prevádzkárne v inom členskom štáte alebo ktoré v danom čase presahujú právomoci rozhodovacích orgánov v jednom členskom štáte, pričom spôsob a obsah informovania umožní zástupcom zamestnancov podrobne vyhodnotiť možný vplyv, a ak je to vhodné, pripraviť prerokovanie s príslušným orgánom SE,

- j) „prerokovanie“ znamená vedenie dialógu a výmenu názorov medzi zastupiteľským orgánom zamestnancov a/alebo zástupcami zamestnancov a príslušným orgánom SE v danom čase, pričom spôsob a obsah prerokovania umožní zástupcom zamestnancov na základe poskytnutých informácií vyjadriť stanovisko k opatreniam plánovaným príslušným orgánom, ktoré môže byť zohľadnené v procese rozhodovania v SE,
- k) „spolurozhodovanie“ znamená vplyv zastupiteľského orgánu zamestnancov a/alebo zástupcov zamestnancov na záležitosti spoločnosti prostredníctvom:
  - práva voliť alebo menovať niektorých členov dozorného alebo správneho orgánu spoločnosti, alebo
  - práva odporúčať a/alebo namietajú voči menovaniu niektorých alebo všetkých členov dozorného alebo správneho orgánu spoločnosti.

## ODDIEL II

### VYJEDNÁVACIE KONANIE

## Článok 3

### Vytvorenie osobitného vyjednávacieho orgánu

1. Ak riadiace a správne orgány zúčastnených spoločností vypracujú plán pre založenie SE, čo najskôr po uverejnení návrhu podmienok zlúčenia alebo splynutia, alebo vytvorenia holdingovej spoločnosti alebo po schválení plánu založenia dcérskej spoločnosti alebo transformácie na SE musia vykonať potrebné opatrenia vrátane poskytnutia informácií o totožnosti zúčastnených spoločností, príslušných dcérske spoločnosti alebo prevádzkárne a počte ich zamestnancov, na začatie vyjednávaní so zástupcami zamestnancov týchto spoločností o dohode o účasti zamestnancov na riadení SE.

2. Na tento účel sa vytvorí osobitný vyjednávací orgán zastupujúci zamestnancov zúčastnených spoločností a príslušných dcérske spoločností alebo prevádzkárne v súlade s týmito ustanoveniami:

a) pri volbe alebo menovaní členov osobitného vyjednávacieho orgánu musí byť zabezpečené:

i) aby boli títo členovia volení alebo menovaní úmerne k počtu zamestnancov, ktorých zúčastnené spoločnosti a dcérske spoločnosti alebo prevádzkárne zamestnávajú v každom členskom štáte, a to pridelením jedného kresla pre členský štát podľa podielu zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý sa rovná 10 % alebo zlomku tohto podielu počtu zamestnancov, ktorých zúčastnené spoločnosti a dcérske spoločnosti alebo prevádzkárne zamestnávajú vo všetkých členských štátoch spolu,

ii) aby v prípade, kedy je SE vytvorená zlúčením alebo splynutím, v ňom boli takí ďalší členovia každého členského štátu, ako je potrebné na zabezpečenie, aby mal osobitný vyjednávací orgán aspoň jedného člena zastupujúceho každú zúčastnenú spoločnosť, ktorá je zapísaná a má zamestnancov v tomto členskom štáte a ktorá má podľa návrhu prestať existovať ako samostatný subjekt po zápise SE, tak aby:

— počet takýchto ďalších členov neprekročil 20 % počtu členov navrhnutých podľa bodu i), a

— zloženie osobitného vyjednávacieho orgánu nezahŕňalo dvojité zastúpenie príslušných zamestnancov.

Ak je počet takýchto spoločností vyšší ako počet ďalších kresiel, ktoré sú k dispozícii podľa prvého pododseku, tieto ďalšie kreslá sa pridelia spoločnostiam v iných členských štátoch v zostupnom poradí podľa počtu ich zamestnancov.

b) Členské štáty určia metódu, ktorá bude použitá pre voľbu alebo menovanie členov osobitného vyjednávacieho orgánu, ktorí majú byť volení alebo menovaní na ich území. Prijmú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby bol medzi týmito členmi podľa možnosti aspoň jeden člen zastupujúci každú zúčastnenú spoločnosť, ktorá má zamestnancov v príslušnom členskom štáte. Týmito opatreniami sa nesmie zvýšiť celkový počet členov.

Členské štáty môžu stanoviť, že medzi týmito členmi môžu byť zástupcovia odborov bez ohľadu na to, či sú zamestnancami zúčastnenej spoločnosti alebo príslušnej dcérskej spoločnosti alebo prevádzkárne.

Bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax, ktorá stanovuje prah pre zriadenie zastupiteľského orgánu, členské štáty určia, že zamestnanci podnikov alebo prevádzkárni, v ktorých bez ich zavinenia nie sú zástupcovia zamestnancov, majú právo voliť alebo menovať členov osobitného vyjednávacieho orgánu.

3. Osobitný vyjednávací orgán a príslušné orgány zúčastnených spoločností stanovia v písomnej dohode účasť zamestnancov na riadení SE.

Príslušné orgány zúčastnených spoločností v tejto súvislosti informujú osobitný vyjednávací orgán o pláne a skutočnom procese zriadenia SE do jej zápisu.

4. Podľa odseku 6 osobitný vyjednávací orgán rozhoduje na základe rozhodnutia absolútnej väčšiny členov, ak táto väčšina taktiež zastupuje absolútnu väčšinu zamestnancov. Každý člen má jeden hlas. Ak by však výsledok vyjednávaní viedol k obmedzeniu práv spolurozhodovania, na schválenie takejto dohody sa vyžaduje dvojtretinová väčšina hlasov členov osobitného vyjednávacieho orgánu, ktorí zastupujú aspoň dve tretiny zamestnancov, vrátane hlasov členov zastupujúcich zamestnancov zamestnaných aspoň v dvoch členských štátoch,

— v prípade, keď má byť SE založená zlúčením alebo splynutím, ak spolurozhodovanie pokrýva aspoň 25 % celkového počtu členov zúčastnených spoločností, alebo

— v prípade, keď má byť SE založená vytvorením holdingovej spoločnosti alebo založením dcérskej spoločnosti, ak spolurozhodovanie pokrýva aspoň 50 % celkového počtu členov zúčastnených spoločností.

Obmedzenie práva spolurozhodovať znamená podiel členov orgánov SE v zmysle článku 2 písm. k), ktorý je nižší ako najvyšší podiel, ktorý existuje v zúčastnených spoločnostiach.

5. Na účely vyjednávaní môže osobitný vyjednávací orgán na pomoc pri jeho práci požadovať odborníkov podľa svojho výberu, napríklad zástupcov príslušných odborových organizácií v spoločenstve. Títo odborníci môžu byť na žiadosť osobitného vyjednávacieho orgánu prítomní na vyjednávaniach ako poradcovia na podporu súdržnosti a súladu na úrovni spoločenstva. Osobitný vyjednávací orgán sa môže rozhodnúť informovať zástupcov príslušných externých organizácií, vrátane odborov o začatí vyjednávania.

6. Osobitný vyjednávací orgán môže rozhodnúť uvedenou väčšinou, že nezačne vyjednávanie alebo ukončí už začaté vyjednávanie a umožní tak uplatňovanie ustanovení právnych predpisov týkajúcich sa informovania zamestnancov a prerokovania so zamestnancami platných v členských štátoch, v ktorých má SE zamestnancov. Takýmto rozhodnutím sa zastavuje konanie o dohode uvedenej v článku 4. Ak takéto rozhodnutie bolo prijaté, neuplatní sa žiadne ustanovenie prílohy.

Väčšinu požadovanú na rozhodnutie o nezačatí alebo skončení vyjednávaní predstavujú hlasy dvoch tretín členov zastupujúcich aspoň dve tretiny zamestnancov, vrátane hlasov členov, ktorí zastupujú zamestnancov zamestnaných aspoň v dvoch členských štátoch.

V prípade SE zriadenej transformáciou sa tento odsek neuplatní vtedy, ak existuje spolurozhodovanie v spoločnosti, ktorá sa má transformovať.

Osobitný vyjednávací orgán bude opätovne zvolaný na žiadosť aspoň 10 % zamestnancov SE, jej dcérskych spoločností a prevádzkármi alebo ich zástupcov najskôr dva roky po uvedenom rozhodnutí, ak sa strany nedohodnú na skoršom obnovení vyjednávaní. Ak sa osobitný vyjednávací orgán rozhodne obnoviť vyjednávanie s vedením, ale pri tomto vyjednávaní sa nedosiahne dohoda, neuplatní sa žiadne ustanovenie prílohy.

7. Akékoľvek náklady súvisiace s fungovaním osobitného vyjednávacieho orgánu a všeobecne s vyjednávaním znášajú zúčastnené spoločnosti tak, aby umožnili osobitnému vyjednávaciemu orgánu primerane vykonávať jeho úlohy.

V súlade s touto zásadou členské štáty môžu ustanoviť rozpočtové pravidlá týkajúce sa fungovania osobitného vyjednávacieho orgánu. Predovšetkým môžu obmedziť prevzatie nákladov na náklady na jedného experta.

#### Článok 4

### Obsah dohody

1. Príslušné orgány zúčastnených spoločností a osobitný vyjednávací orgán vyjednávajú v duchu spolupráce s cieľom dosiahnuť dohodu o účasti zamestnancov na riadení SE.

2. Bez toho, aby bola dotknutá nezávislosť strán, a pokiaľ v odseku 4 nie je stanovené inak, dohoda medzi príslušnými orgánmi zúčastnených spoločností a osobitným vyjednávacím orgánom uvedená v odseku 1 musí obsahovať tieto údaje:

- a) rozsah pôsobnosti dohody,
- b) zloženie, počet členov a rozdelenie kresiel v zastupiteľskom orgáne, ktorý bude vyjednávacím partnerom príslušného orgánu SE v súvislosti s dohodou o informovaní a prerokovaní so zamestnancami SE a jej dcérskych spoločností a prevádzkármi,
- c) funkcie a postup informovania zastupiteľského orgánu a prerokovania s ním,
- d) frekvencia zasadaní zastupiteľského orgánu,
- e) finančné a materiálne zdroje, ktoré majú byť pridelené zastupiteľskému orgánu,
- f) ak sa strany počas vyjednávaní rozhodnú určiť jeden alebo viaceré postupy pre informovanie a prerokovanie namiesto zastupiteľského orgánu, dohody o týchto postupoch,
- g) ak sa strany počas vyjednávaní rozhodnú uzavrieť dohodu o spolurozhodovaní, podstata týchto dohôd, vrátane (ak je to primerané) počtu členov správneho alebo dozorného orgánu SE, ktorých budú mať zamestnanci právo voliť, menovať, odporúčať alebo voči ktorým budú mať právo namietať, ako aj ich práva,
- h) dátum nadobudnutia účinnosti dohody a jej trvanie, prípady, v ktorých má byť dohoda znovu prerokovaná a postup pre jej opätovné prerokovanie.

3. Ak ustanovenia dohody neurčujú inak, dohoda sa spravuje štandardnými pravidlami uvedenými v prílohe.

4. Bez toho, aby bol dotknutý článok 13 ods. 3 písm. a), v prípade SE zriadenej transformáciou dohoda musí zabezpečovať aspoň tú istú úroveň všetkých prvkov účasti zamestnancov na riadení, ako sú prvky existujúce v spoločnosti, ktorá sa má transformovať na SE.



## Článok 5

**Trvanie vyjednávania**

1. Vyjednávanie začne hneď po zriadení osobitného vyjednávacieho orgánu a môže pokračovať šesť mesiacov po ňom.

2. Strany môžu na základe spoločnej dohody rozhodnúť o predĺžení vyjednávania nad rámec obdobia uvedeného v odseku 1, a to najviac do jedného roka od zriadenia osobitného vyjednávacieho orgánu.

## Článok 6

**Právne predpisy uplatňované na postup vyjednávania**

Ak nie je v tejto smernici ustanovené inak, na postup vyjednávania ustanovený v článkoch 3 až 5 sa uplatnia právne predpisy členského štátu, v ktorom sa má nachádzať sídlo SE.

## Článok 7

**Štandardné pravidlá**

1. Na dosiahnutie cieľa uvedeného v článku 1 členské štáty bez toho, aby bol dotknutý odsek 3, stanovujú štandardné pravidlá pre účasť zamestnancov na riadení, ktoré musia byť v súlade s ustanoveniami uvedenými v prílohe.

Štandardné pravidlá ustanovené v právnych predpisoch členského štátu, v ktorom sa má nachádzať sídlo SE, sa za začínú uplatňovať odo dňa zápisu SE, ak:

- a) sa strany takto dohodnú; alebo
- b) do uplynutia lehoty stanovenej v článku 5 nebola uzatvorená žiadna dohoda, a:
  - príslušný orgán každej zúčastnenej spoločnosti sa rozhodne prijať uplatňovanie štandardných pravidiel vo vzťahu k SE, a teda pokračovať v zápise SE, a
  - osobitný vyjednávací orgán neprijal rozhodnutie uvedené v článku 3 ods. 6

2. Okrem sa toho štandardné pravidlá stanovené v právnych predpisoch členského štátu zápisu v súlade s časťou 3 prílohy uplatňujú len:

- a) v prípade SE zriadenej transformáciou, ak sa pravidlá členského štátu týkajúce sa spolurozhodovania zamestnancov v správnom alebo dozornom orgáne uplatňovali na spoločnosť transformovanú na SE;

- b) v prípade SE zriadenej zlúčením alebo splynutím:
  - ak sa pred zápisom SE v jednej alebo viacerých zúčastnených spoločnostiach pokrývajúcich aspoň 25 % celkového počtu zamestnancov vo všetkých zúčastnených spoločnostiach uplatňovala jedna alebo viaceré formy spolurozhodovania, alebo
  - ak sa pred zápisom SE v jednej alebo viacerých zúčastnených spoločnostiach pokrývajúcich menej ako 25 % celkového počtu zamestnancov vo všetkých zúčastnených spoločnostiach uplatňovala jedna alebo viaceré formy spolurozhodovania a ak tak rozhodne osobitný vyjednávací orgán,

- c) v prípade SE zriadenej založením holdingovej spoločnosti alebo založením dcérskej spoločnosti:
  - ak sa pred zápisom SE v jednej alebo viacerých zúčastnených spoločnostiach pokrývajúcich aspoň 50 % celkového počtu zamestnancov vo všetkých zúčastnených spoločnostiach uplatňovala jedna alebo viaceré formy spolurozhodovania; alebo
  - ak sa pred zápisom SE v jednej alebo viacerých zúčastnených spoločnostiach pokrývajúcich menej ako 50 % celkového počtu zamestnancov vo všetkých zúčastnených spoločnostiach uplatňovala jedna alebo viaceré formy spolurozhodovania a ak tak rozhodne osobitný vyjednávací orgán.

Ak existovala viac ako jedna forma spolurozhodovania v rôznych zúčastnených spoločnostiach, osobitný vyjednávací orgán rozhodne, ktoré z týchto foriem musia byť zriadené v SE. Členské štáty môžu stanoviť pravidlá, ktoré sa uplatnia, ak nebolo prijaté žiadne rozhodnutie o otázke týkajúcej sa SE zapísanej na ich území. Osobitný vyjednávací orgán informuje príslušné orgány zúčastnených spoločností o akýchkoľvek rozhodnutiach prijatých podľa tohto odseku.

3. Členské štáty môžu určiť, že referenčné ustanovenia v časti 3 prílohy sa neuplatňujú v prípade ustanovenom v písm. b) odseku 2.

## ODDIEL III

**RÔZNE USTANOVENIA**

## Článok 8

**Výhrada a mlčanlivosť**

1. Členské štáty stanovujú, že členovia osobitného vyjednávacieho orgánu alebo zastupiteľského orgánu a odborníci, ktorí im asistujú, nie sú oprávnení tretím osobám poskytnúť akékoľvek informácie, ktoré im boli poskytnuté ako dôverné.

To platí aj pre zástupcov zamestnancov v súvislosti s postupom pre informovanie a prerokovanie.

#### Článok 10

### Ochrana zástupcov zamestnancov

Táto povinnosť sa naďalej uplatňuje aj po uplynutí ich funkčného obdobia bez ohľadu na to, kde sa uvedené osoby nachádzajú.

2. V osobitných prípadoch a za podmienok a obmedzení stanovených vo vnútroštátnych právnych predpisoch každý členský štát určí, že dozorný alebo správny orgán SE alebo zúčastnenej spoločnosti zriadenej na jeho území nie je povinný poskytovať informácie, ktorých charakter je taký, že podľa objektívnych kritérií by to vážne ohrozilo fungovanie SE (prípadne zúčastnenej spoločnosti) alebo jej dcérskych spoločností a prevádzkárni, alebo by bolo na ich ujmu.

Členský štát môže určiť takéto oslobodenie od povinnosti na základe predchádzajúceho povolenia vydaného v správnom alebo súdnom konaní.

3. Každý členský štát môže prijať osobitné ustanovenia pre SE na jeho území, ktoré sledujú priamo a v podstate cieľ ideologického usmernenia v súvislosti s informovaním a vyjadrovaním názorov, a to pod podmienkou, že takéto ustanovenia už existujú vo vnútroštátnych právnych predpisoch v deň prijatia tejto smernice.

4. Pri uplatňovaní odsekov 1, 2 a 3 členské štáty zabezpečia správne a súdne konania o opravných prostriedkoch, ktoré môžu zástupcovia zamestnancov začať vtedy, keď dozorný alebo správny orgán SE alebo zúčastnenej spoločnosti požaduje dôvernosť alebo neposkytne informácie.

Tieto postupy môžu zahŕňať úpravu navrhnutú na ochranu dôvernosti príslušných informácií.

#### Článok 9

### Fungovanie zastupiteľského orgánu a postup informovania zamestnancov a prerokovania so zamestnancami

Príslušný orgán SE alebo zastupiteľský orgán pracujú spolu v duchu spolupráce pri riadnom zohľadnení ich vzájomných práv a povinností.

Platí to aj pre spoluprácu medzi dozorným alebo správnym orgánom SE a zástupcami zamestnancov spolu s postupom informovania zamestnancov a prerokovania so zamestnancami.

Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia zastupiteľského orgánu, akíkoľvek zástupcovia zamestnancov, ktorí vykonávajú funkcie podľa postupu informovania a prerokovania, a akíkoľvek zástupcovia zamestnancov v dozornom alebo správnom orgáne SE, ktorí sú zamestnancami SE, jej dcérskych spoločností alebo prevádzkárni alebo zúčastnenej spoločnosti, majú pri vykonávaní svojich funkcií rovnakú ochranu a záruky, aké platia pre zástupcov zamestnancov podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxi platnej v krajine ich zamestnania.

Platí to predovšetkým pre účasť na zasadaniach osobitného vyjednávacieho orgánu alebo zastupiteľského orgánu, akékoľvek iné zasadanie podľa dohody uvedenej v článku 4 ods. 2 písm. f) alebo akékoľvek zasadanie správneho alebo dozorného orgánu, ako aj pre výplatu miezd členom, ktorých zamestnáva zúčastnená spoločnosť alebo SE alebo jej dcérske spoločnosti alebo prevádzkárne počas doby absencie potrebnej na vykonávanie ich povinností.

#### Článok 11

### Zneužitie postupov

Členské štáty prijímajú primerané opatrenia v súlade s právom spoločenstva s cieľom zabrániť zneužitiu SE na to, aby zamestnanci boli zbavení práv na účasti zamestnancov na riadení alebo aby im boli tieto práva odoprené.

#### Článok 12

### Súlad s touto smernicou

1. Každý členský štát zabezpečí, aby vedenie prevádzkárni SE a dozorné alebo správne orgány dcérskych spoločností a zúčastnených spoločností, ktoré sa nachádzajú na ich území, ako aj zástupcovia zamestnancov, prípadne samotní zamestnanci dodržiavali povinnosti ustanovené v tejto smernici, bez ohľadu na to, či SE má sídlo na jeho území alebo nie.

2. Členské štáty zabezpečia primerané opatrenia pre prípad nedodržiavania tejto smernice; predovšetkým zabezpečia, aby boli dostupné správne alebo súdne konania, ktoré umožnia presadzovanie povinností vyplývajúcich z tejto smernice.

## Článok 13

**Vzťah tejto smernice k iným ustanoveniam**

1. Ak je SE podnikom patriacim do klasifikačnej stupnice spoločenstva alebo riadiacim podnikom skupiny podnikov patriacej do klasifikačnej stupnice spoločenstva v zmysle smernice 94/45/ES alebo smernice 97/74/ES <sup>(1)</sup>, ktorou sa uvedená smernica rozširuje na Spojené kráľovstvo, pre ne alebo ich dcérske spoločnosti sa neuplatňujú ustanovenia týchto smerníc a ustanovenia na ich vykonanie vo vnútroštátnych právnych predpisoch.

Ak však osobitný vyjednávací orgán rozhodne v súlade s článkom 3 ods. 6 o nezačatí vyjednávania alebo ukončení už začatého vyjednávania, platí smernica 94/45/ES alebo smernica 97/74/ES a ustanovenia na ich vykonanie vo vnútroštátnych právnych predpisoch.

2. Ustanovenia vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe o spolurozhodovaní zamestnancov v orgánoch spoločnosti okrem ustanovení, ktorými sa vykonáva táto smernica, sa neuplatňujú na spoločnosti zriadené v súlade s nariadením (ES) č. 2157/2001 a na spoločnosti, na ktoré sa vzťahuje táto smernica.

3. Touto smernicou nie sú dotknuté:

- a) existujúce práva na účasť zamestnancov na riadení ustanovené vo vnútroštátnych právnych predpisoch a/alebo praxi v členských štátoch, ktoré majú zamestnanci SE alebo jej dcérske spoločnosti alebo prevádzkárni, okrem spolurozhodovania v orgánoch SE,
- b) ustanovenia vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe o spolurozhodovaní v orgánoch platné pre dcérske spoločnosti SE.

4. Na zachovanie práv uvedených v odseku 3 môžu členské štáty prijať potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, že štruktúry zastúpenia zamestnancov v zúčastnených spoločnostiach, ktoré prestanú existovať ako osobitné právne subjekty, sa zachovávajú po zápise SE.

## Článok 14

**Záverečné ustanovenia**

1. Členské štáty prijímajú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do

8. októbra 2004 alebo najneskôr do tohto dátumu aspoň zabezpečia, aby vedenie a pracovníci zaviedli požadované ustanovenia na základe dohody, pričom sú členské štáty povinné vykonať všetky potrebné opatrenia, ktoré im umožnia vždy zabezpečiť dosiahnutie výsledkov stanovených touto smernicou. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.

2. Členské štáty uvedú priamo v prijatých ustanoveniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty.

## Článok 15

**Preskúmanie Komisiou**

Najneskôr do 8. októbra 2007 Komisia po porade s členskými štátmi a vedením a pracovníkmi na úrovni spoločenstva preskúma postupy pre uplatňovanie tejto smernice s cieľom navrhnúť Rade vhodné zmeny a doplnenia, ak je to potrebné.

## Článok 16

**Nadobudnutie účinnosti**

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

## Článok 17

**Adresáti**

Táto smernica je adresovaná členským štátom.

V Luxemburgu 8. októbra 2001

Za Radu

predsedníčka

L. ONKELINX

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES L 10, 16.1.1998, s. 22.



## PRÍLOHA

## ŠTANDARDNÉ PRAVIDLÁ

(uvedené v článku 7)

**Prvá časť: Zloženie zastupiteľského orgánu zamestnancov**

Na dosiahnutie cieľa uvedeného v článku 1 a v prípadoch uvedených v článku 7 sa zriadi zastupiteľský orgán v súlade s týmito pravidlami.

- a) Zastupiteľský orgán sa skladá zo zamestnancov SE a jej dcérskych spoločností a prevádzkárni, ktorých volia alebo menujú zástupcovia zamestnancov podľa ich počtu alebo ak tomu tak nie je, všetci zamestnanci.
- b) Volba alebo menovanie členov zastupiteľského orgánu sa vykonáva v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

Členské štáty určia pravidlá s cieľom zabezpečiť, aby počet členov a pridelovanie kresiel v zastupiteľskom orgáne boli upravené tak, aby boli zohľadnené zmeny, ktoré sa vyskytnú v SE a jej dcérskych spoločnostiach a prevádzkárňach.

- c) Ak to odôvodňuje jeho veľkosť, zastupiteľský orgán zvolí vybraný výbor spomedzi svojich členov, ktorý má aspoň troch členov.
- d) Zastupiteľský orgán prijme rokovací poriadok.
- e) Členovia zastupiteľského orgánu sú volení alebo menovaní v pomere k počtu zamestnancov, ktorých v každom členskom štáte zamestnávajú zúčastnené spoločnosti a príslušné dcérske spoločnosti alebo prevádzkárne, a to pridelením jedného kresla pre členský štát podľa podielu zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý sa rovná 10 % alebo zlomku tohto podielu počtu zamestnancov, ktorých zúčastnené spoločnosti a dcérske spoločnosti alebo prevádzkárne zamestnávajú vo všetkých členských štátoch spolu.
- f) Príslušný orgán SE musí byť informovaný o zložení zastupiteľského orgánu.
- g) Zastupiteľský orgán štyri roky po jeho zriadení preskúma, či má začať vyjednávanie o uzatvorení dohody uvedenej v článkoch 4 a 7 alebo pokračovať v uplatňovaní štandardných pravidiel prijatých v súlade s touto prílohou.

Článok 3 ods. 4 a 7 a články 4 až 6 sa uplatnia primerane, ak bolo prijaté rozhodnutie vyjednávať o dohode podľa článku 4, pričom v tomto prípade sa pojem „osobitný vyjednávací orgán“ nahradí pojmom „zastupiteľský orgán.“ Ak do uplynutia lehoty na skončenie vyjednávania nebola uzatvorená žiadna dohoda, naďalej sa uplatňujú dojednaná pôvodne prijaté v súlade so štandardnými pravidlami.

**Druhá časť: Štandardné pravidlá pre informovanie a prerokovanie**

Príslušnosť a právomoci zastupiteľského orgánu zriadeného v SE sa spravujú nasledovnými pravidlami.

- a) Príslušnosť zastupiteľského orgánu je obmedzená na otázky, ktoré sa týkajú samotnej SE a ktorejkoľvek jej dcérskej spoločnosti alebo prevádzkárne zriadenej v inom členskom štáte alebo ktoré presahujú právomoci rozhodovacích orgánov v jednom členskom štáte.
- b) Bez toho, aby boli dotknuté zasadania konané podľa písmena c), zastupiteľský orgán má právo byť informovaný a na prerokovanie a na tento účel sa stretávať s príslušným orgánom SE najmenej raz ročne na základe pravidelných správ, ktoré vypracuje príslušný orgán o postupe podnikania SE a jeho perspektívach. Miestne vedenia budú o tom informované.

Príslušný orgán SE poskytne zastupiteľskému orgánu program zasadaní správneho orgánu alebo, ak je to vhodné, vedenia alebo dozorného orgánu, ako aj kópie všetkých dokumentov predložených valnému zhromaždeniu akcionárov.

Zasadenie sa týka predovšetkým štruktúry, hospodárskej a finančnej situácie, možného rozvoja podnikania, výroby a predaja, situácie a možných trendov v zamestnanosti, investícií a podstatných zmien týkajúcich sa organizácie, zavádzania nových pracovných metód alebo výrobných procesov, fúzií, zmenšenia alebo zatvorenia podnikov, ich prevádzkárni alebo dôležitých častí, ako aj hromadného prepúšťania.

- c) Ak existujú výnimočné okolnosti, ktoré majú značný vplyv na záujmy zamestnancov, predovšetkým v prípade premiestnenia, preloženia, zatvorenia prevádzkárni alebo podnikov alebo hromadného prepúšťania, zastupiteľský orgán má právo byť informovaný. Zastupiteľský orgán alebo, ak tak rozhodne predovšetkým z dôvodov naliehavosti, vybraný výbor má právo stretnúť sa na jeho žiadosť s príslušným orgánom SE alebo vedením na akejkoľvek primeranejšej úrovni v SE, ktorá má vlastné rozhodovacie právomoci, aby bol informovaný a viedol prerokovanie o opatreniach, ktoré majú významný vplyv na záujmy zamestnancov.

Ak sa príslušný orgán rozhodne nekonať v súlade so stanoviskom, ktoré vyjadrí zastupiteľský orgán, tento orgán má právo na ďalšie stretnutie s príslušným orgánom SE s cieľom dosiahnuť dohodu.

V prípade stretnutia zorganizovaného s vybraným výborom členovia zastupiteľského orgánu zastupujúci zamestnancov, ktorí sú priamo dotknutí príslušnými opatreniami, majú taktiež právo zúčastniť sa.

Uvedenými stretnutiami nie sú dotknuté prednostné práva príslušného orgánu.

- d) Členské štáty môžu stanoviť pravidlá pre predsedanie informačným a poradným stretnutiam.

Pred akýmkoľvek stretnutím s príslušným orgánom SE má zastupiteľský orgán alebo vybraný výbor, v prípade potreby rozšírený v súlade s tretím pododsekom písm. c), právo zasadať bez prítomnosti zástupcov príslušného orgánu.

- e) Bez toho, aby bol dotknutý článok 8, členovia zastupiteľského orgánu informujú zástupcov zamestnancov SE a jej dcérskych spoločností a prevádzkárni o obsahu a výsledku postupov informovania a prerokovania.
- f) Zastupiteľskému orgánu alebo vybranému výboru môžu asistovať odborníci podľa jeho výberu.
- g) Pokiaľ je to potrebné pre plnenie ich úloh, členovia zastupiteľského orgánu majú právo na uvoľnenie na odbornú prípravu bez straty mzdy.
- h) Náklady zastupiteľského orgánu znáša SE, ktorá poskytne členom orgánu finančné a materiálne zdroje potrebné na to, aby mohli primerane vykonávať svoje povinnosti.

Ak nie je dohodnuté inak, SE predovšetkým znáša náklady na organizovanie zasadaní a poskytovanie zariadení pre tlmočenie, ako aj ubytovacie a cestovné náklady členov zastupiteľského orgánu a vybraného výboru.

Členské štáty môžu v súlade s týmito zásadami ustanoviť rozpočtové pravidlá týkajúce sa fungovania zastupiteľského orgánu. Predovšetkým môžu obmedziť náhradu nákladov na náklady na jedného odborníka.

### Tretia časť: Štandardné pravidlá spolurozhodovania

Spolurozhodovanie zamestnancov SE sa spravuje týmito ustanoveniami.

- a) V prípade SE zriadenej transformáciou, ak sa pravidlá členského štátu týkajúce sa spolurozhodovania zamestnancov v správnom alebo dozornom orgáne uplatňovali pred zápisom, v SE sa ďalej uplatňujú všetky aspekty spolurozhodovania zamestnancov. Písmeno b) sa v tejto súvislosti uplatní primerane.
- b) V ostatných prípadoch zriadenia SE zamestnanci SE, jej dcérskych spoločností a prevádzkárni a/alebo ich zastupiteľský orgán majú právo voliť, menovať, odporúčať alebo namietat voči menovaniu určitého počtu členov správneho alebo dozorného orgánu SE, ktorý sa rovná najvyššiemu podielu platnému v príslušných zúčastnených spoločnostiach pred zápisom SE.

Ak sa žiadna zo zúčastnených spoločností pred zápisom SE spravovala pravidlami spolurozhodovania, SE nie je povinná prijať dohodu o spolurozhodovaní zamestnancov.

Zastupiteľský orgán rozhodne o rozdelení kresiel v správnom alebo dozornom orgáne medzi členov zastupujúcich zamestnancov z rôznych členských štátov alebo o spôsobe, akým zamestnanci SE môžu odporúčať alebo namietajú voči menovaniu členov týchto orgánov, podľa podielu zamestnancov SE v každom členskom štáte. Ak sa na zamestnancov jedného alebo viacerých členských štátov nevzťahuje toto podielové kritérium, zastupiteľský orgán vymenuje člena z jedného z týchto členských štátov, predovšetkým z členského štátu, v ktorom má SE sídlo alebo kde je to primerané. Každý členský štát môže určiť rozdelenie kresiel, ktoré sú mu pridelené v správnom alebo dozornom orgáne.

Každý člen správneho orgánu alebo, ak je to vhodné, dozorného orgánu SE, ktorý bol zvolený, vymenovaný alebo odporúčaný zastupiteľským orgánom alebo podľa okolností zamestnancami, je plnoprávnym členom s rovnakými právami a povinnosťami, aké majú členovia zastupujúci akcionárov, vrátane hlasovacieho práva.

---