



# Príručka

na založenie a etablovanie  
Európskej zamestnaneckej rady



Projekt podporený Európskou Komisiou

**GP** **A** **djp**  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

Impressum:

Vydavateľ: GPA-djp, Abteilung Europa, Konzerne und Internationale Beziehungen

Zodpovedný za obsah: Mag. Wolfgang Greif, GPA-djp

Grafická úprava: GPA-djp Marketing, Ulrike Pesendorfer

Fotografie: GPA-djp, fotolia.com

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

August 2017



Úvod:

Vznik smernice EÚ za účelom zriadenia

Európskych zamestnaneckých rád. . . . . 4

Kapitola 1.

Európska zamestnanecká rada -

otázky a odpovede. . . . . 8

Kapitola 2.

Kľúčové body na ceste k zriadeniu

Európskej zamestnaneckej rady. . . . . 22

Príloha

úplné znenie Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES



Táto publikácia vznikla s finančnou podporou Európskej únie

# Úvod:

## Vznik smernice EÚ za účelom zriadenia Európskych zamestnaneckých rád

### 1. Nové podnikateľské stratégie si vyžadujú nové štruktúry zastupovania záujmov

Vznik spoločného európskeho trhu odštartoval koncom 80-tych rokov výrazný reštrukturalizačný proces hospodárstva. Zreteľne sa táto skutočnosť prejavila prostredníctvom zvyšujúceho sa počtu zlúčených podnikov, cezhraničných fúzií a prevzatí podnikov, ktoré dovtedy v takomto rozsahu neboli na európskom kontinente známe.

- Podniky sa prispôbili zmeneným rámcovým hospodárskym podmienkam na spoločnom trhu a reštrukturalizovali výrobné stratégie, ako aj pobočky. Úroveň rozhodovania o politike koncernu sa v rastúcej miere premiestňuje na nadnárodne orientované koncernové centrály.
- Grundsatzentscheidungen über die wirtschaftliche Entwicklung werden seither für immer mehr Standorte in einem anderen Land getroffen als in jenem, wo die Mitwirkungsrechte der Beschäftigten greifen.
- Zásadné rozhodnutia o hospodárskom vývoji sa odvtedy realizujú pre stále viac pobočiek v inom štáte ako v tom, v ktorom sa účinne aplikuje právo na spolurozhodovanie zamestnancov.
- Stále väčší počet zamestnaneckých rád a odborov čelí pritom výzve, že nemajú skoro žiadny prístup k rozhodovacej úrovni koncernu. Lokálny manažment ako priama kontaktná osoba stráca stále viac rozhodovacích právomocí.
- Lacná preprava a nové komunikačné technológie zjednodušujú koncernom využívanie výhod vyplývajúcich z globálnych rozdielov v pracovných nákladoch a nerealizovať tak už výrobu len v národných pobočkách, ale na európskej či globálnej úrovni.
- Prostredníctvom rastúceho presúvania výroby do zahraničia, môže dôjsť k skutočnému znehodnocovaniu práv zamestnancov, pretože intenzívna činnosť v zahraničí nepodlieha rozsahu platnosti národného pracovného práva.

Zvyšujúci sa medzinárodný rozmer hospodárstva si vyžaduje taktiež nové štruktúry zastupovania záujmov zamestnancov. Rastúca „europeizácia pracovných vzťahov“ vytvára v podmienkach nových podnikateľských stratégií nasledovné výzvy:

- Zastupovanie záujmov zamestnancov sa musí preorientovať a zamerať vlastnú politiku na Európu resp. dokonca na globálnu stratégiu podniku.
- Okrem toho musí zabrániť, tomu aby mala internacionalizácia podnikov negatívny vplyv na pracovné podmienky a aby viedla k odbúravaniu sociálnych istôt a pracovných miest.
- Porovnania produktivity predložené zo strany podnikov, napr. ako zdôvodnenie nevyhnutného predlžovania pracovnej doby, sú bez dostatočného množstva informácií len ťažko vyvrátiteľné.
- Informácie predstavujú preto jeden z najzákladnejších predpokladov na vykonávanie účinnej politiky zastupovania záujmov zamestnancov. Tieto informácie môžu chrániť zamestnancov v domácich i zahraničných dcérskych spoločnostiach pred vzájomnými rozpormi.

Vytvorenie rozsiahlej informačnej základne zástupcov zamestnancov, resp. jej rozšírenie je najvhodnejším nástrojom na vzdorovanie proti faktickému znehodnoteniu národných práv na spolurozhodovanie zamestnancov spôsobenému narastajúcou internacionalizáciou obchodnej činnosti. Európsky zákonodarca schválením smernice o európskych zamestnaneckých radách čiastočne zohľadnil uvedený vývoj.

Po dlhých rokoch ťahaníc a dôrazných požiadavkách európskeho odborového hnutia schválila Európska únia v roku 1994 smernicu o ochrane záujmov zamestnancov v podnikoch, ktoré pôsobia v rámci EÚ. Smernica má názov: „Smernica Rady o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo procesu na účely informovania a vyjednávaní so zamestnancami podnikov a skupín podnikov, ktoré pôsobia na území spoločenstva.“

V roku 2009 bol tento základný dokument európskeho práva o medzinárodnom zastúpení zamestnancov novelizovaný, pričom došlo k niekoľkým dôležitým objasneniam predovšetkým vzhlľadom na stanovené práva na informovanie zamestnancov a konzultácie s nimi.

## **2. Schválenie smernice EÚ o európskej zamestnaneckej rade (EZR)**

Rada ministrov EÚ dňa 22. septembra 1994 schválila „Smernicu Rady o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo procesu na účely informovania a vyjednávaní so zamestnancami podnikov a skupín podnikov, ktoré pôsobia na území spoločenstva.“

- Všetky členské štáty EÚ s výnimkou Spojeného Kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska sa týmto zaviazali v rámci svojich národných právnych poriadkov postarať o zavedenie zákonníkov práce resp. predpisov o organizácii pracovných vzťahov v podniku, tak aby v zmysle smernice EÚ umožnili zriadenie orgánov zástupcov zamestnancov vo všetkých tých koncernoch, ktoré na území EÚ a Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP) zamestnávajú viac ako 1.000 zamestnancov a zároveň majú pritom vo dvoch alebo viacerých členských štátoch aspoň 150 zamestnancov.
- V zmysle tohto, by v asi 1.500 koncernoch pôsobiacich v Európe (stav: 1996) vo všetkých tých prípadoch kde bola podaná žiadosť o zriadenie EZR mali byť v lehote do troch rokov prostredníctvom vyjednávaní uzavreté dohody o cezhraničnom informovaní a konzultáciách so zástupcami zamestnancov v rámci skupiny podniku.
- V opačnom prípade platia pre všetky koncerny, ktoré spadajú do rozsahu platnosti smernice v zmysle smernice EÚ minimálne pravidlá „ustanovenia podľa zákona“ týkajúce sa zriadenia európskej zamestnaneckej rady.
- Zmenou Zmluvy o EÚ schválenou v Amsterdame v roku 1997, podľa ktorej platia teraz aj pre Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska smernice schválené v rámci sociálneho protokolu o sociálnej politike – strácalo postupne svoju platnosť aj špeciálne postavenie Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska v rámci európskych zamestnaneckých rád. Otvorila sa tak cesta pre jednotnú európsku právnu úpravu.
- Výsledok referenda z roku 2016 o vystúpení Spojeného kráľovstva z EÚ, opätovne nastoľuje otázku rozširovania práva EÚ týkajúceho sa európskych zamestnaneckých rád.
- Významným rozširovaním EÚ v rokoch 2004 a 2007 spolu o 12 nových členských štátov sa enormne rozšíril rozsah platnosti smernice EÚ o európskej zamestnaneckej rade. K termínu vstupu museli mať všetci noví členovia EÚ zapracované príslušné zákony o EZR v oblasti pracovného práva do vlastných právnych poriadkov. V súčasnosti platí táto smernica celkovo pre 30 štátov EHP (27 štátov EÚ plus Nórsko, Island a Lichtenštajnsko). Počet koncernov, ktoré môžu teraz v Európe zriadiť EZR, vzrástol na približne 2.500.

### **3.**

## **Európska zamestnanecká rada: Postup pri nadnárodnom práve na informovanie zamestnancov a konzultácie s nimi**

Smernicou o európskej zamestnaneckej rade sa uskutočnil rozhodujúci krok smerom k prekoneaniu územných obmedzení zastupovania zamestnancov. Hoci ani v roku 1994 a ani v roku 2009 pri prepracovaní znenia smernice neboli zohľadnené všetky požiadavky odborárov, obsahuje text významné a záväzné právne východiská na vybudovanie európskeho zastúpenia záujmov zamestnancov v nadnárodných koncernoch.

- Odbory prostredníctvom smernice o EZR dosiahli, že v súčasnosti môžu byť vo viac ako 2.500 podnikoch pôsobiacich v EÚ zriadené európske zamestnanecké rady, vďaka čomu môžu byť v prospech zamestnancov týchto koncernov stanovené konkrétne práva na informovanie zamestnancov a konzultácie s nimi.
- Prostredníctvom smernice o EZR bola stanovená základná povinnosť vedenia podniku poskytovať informácie, ako aj právo na konzultácie pre európskych zástupcov zamestnancov. Témy o ktorých je potrebné informovať resp. ktorých sa týka proces konzultácií sú nasledujúce:
  - vývoj hospodárskej situácie a perspektív koncernu,
  - štruktúra podniku, jeho hospodárska a finančná situácia,
  - predpokladaný vývoj hospodárskej, výrobnéj a odbytovej situácie,
  - situácia v oblasti zamestnanosti a jej predpokladaný vývoj,
  - investície, ako aj základné organizačné zmeny,
  - zavedenie nových pracovných a výrobných procesov,
  - presúvanie výroby, fúzie, zoštieňovanie alebo zatváranie podnikov, prevádzok alebo dôležitých častí týchto jednotiek,
  - a hromadné prepúšťanie.
- Činnosť európskej zamestnaneckej rady sa opiera o piliere informovania a konzultácií (vyjednávaní). Otázky spolurozhodovania v koncerne, ktoré požadovali odbory vo viacerých európskych štátoch od 70. rokov, neboli v rámci smernice o EZR upravené. Aj naďalej sa nachádzajú na zozname požiadaviek európskeho odborového hnutia a boli aspoň čiastočne zrealizované prostredníctvom schvaľovania zákonov týkajúcich sa Európskych akciových spoločností.
- V zmysle v roku 2009 novelizovanej a v súčasnosti platnej smernice o EZR možno pod pojmom „informácie“ - rozumieť správu manažmentu o aktuálnej situácii podniku a jeho predpokladanom budúcom vývoji. Manažment musí o tomto v dohodnutom rozsahu a dohodnutým spôsobom informovať európskych zástupcov zamestnancov.
- Toto poskytnutie informácií sa musí uskutočniť v primeranej časovej lehote a svojou formou a obsahom musí byť tak usporiadané, že umožní EZR prípravu na potenciálne konzultácie s kompetentnými zástupcami manažmentu ako aj podrobnú kontrolu možných dôsledkov plánovaných rozhodnutí.
- Pojem „informácie“ samozrejme znamená aj umožnenie a realizáciu výmeny informácií medzi zástupcami zamestnancov rozličných pobočiek a štátov.



- „Vyjednávacie“ znamená v zmysle aktuálnej smernice EZR vytvorenie procesu, ktorý umožňuje EZR predkladať vlastných návrhov v takom časovom horizonte, aby mohli byť tieto ešte zohľadnené vedením podniku, pokiaľ nie je proces rozhodovania ukončený.
- Pritom musí byť zohľadnený cieľ, že zaujatie stanoviska, ktoré môže byť užitočné pri tvorbe rozhodnutia musí byť umožnené, čo však predpokladá, že „vyjednanie“ sa musí zrealizovať v takom čase, takým spôsobom a obsahovým usporiadaním, ktoré je tomuto účelu primerané.
- Na rozdiel od niektorých národných zamestnaneckých rád a zastupovania záujmov na podnikovej úrovni nemá európska zamestnanecká rada pôvodne žiadne širšie právomoci. Rozhodnutia podnikov nie sú doposiaľ viazané súhlasom EZR.
- Bolo vyjasnené, že názor EZR je potrebný už pred rozhodnutím a nie až pred realizáciou už uskutočneného rozhodnutia podniku.

**Stanovisko EZR nebude tak môcť mať ani v budúcnosti odkladný účinok pri podnikovom rozhodovaní. Právne možnosti EZR sú v zásade vyčerpané poskytnutím jeho stanoviska.** To ako má vyzeráť budúca európska zamestnanecká rada, resp. ako majú byť upravené procesy týkajúce sa práva na informovanie zamestnancov a konzultácií s nimi v konkerne, teda konkrétne formy cezhraničnej participácie zamestnancov na podnikovej politike je predmetom príslušnej dohody manažmentu a zástupcov zamestnancov jednotlivých pobočiek v dotknutých štátoch (zhrnuté: tzv. „Osobitný vyjednávací orgán“(OVO))

- Príslušné národné predpisy týkajúce sa EZR vytvárajú v prvom rade – podľa pravidiel smernice EÚ – pravidlá procesu na zriadenie EZR.
- V prípade, ak do troch rokov od uskutočnenej žiadosti o zriadenie EZR zo strany zástupcov zamestnancov pochádzajúcich z aspoň dvoch štátov, pričom je v každej zamestnaných minimálne 150 zamestnancov podnikovej skupiny, nedôjde k žiadnej dohode zo strany vedenia podniku, disponuje smernica EÚ minimálnymi ustanoveniami pre zriadenie EZR „ustanovenej podľa zákona“.

# Kapitola I: Európska zamestnanecká rada – otázky a odpovede

## 1. Prevzatie smernice EÚ o zriadení Európskych zamestnaneckých rád (EZR) na národnej úrovni

### Aký zásadný cieľ má smernica EÚ o zriadení EZR?

- Súčasná smernica EÚ 2009/38/ES zahŕňa právo na cezhraničné informovanie zamestnancov a konzultácií so zamestnancami a zástupcami ich záujmov v takých podnikoch a skupinách podnikov, ktorých prevádzky sa nachádzajú vo viacerých európskych štátoch.
- Táto smernica ukladá členským štátom prevzatie v nej stanovených ustanovení do národného práva.

### Čo znamená pojem „prevzatie do národného práva“?

- EÚ schválené smernice ukladajú členským štátom povinnosť prevziať ich obsah do vlastného národného právneho poriadku – spravidla v priebehu dvoch rokov. Smernice teda nie sú priamo implementované do právnych systémov členských štátov, ale sú prispôbované zvláštnostiam konkrétneho štátu a následne implementované do národného zákona. Tento postup bol aplikovaný aj v prípade smernice o EZR.
- Rámcové podmienky na zriadenie európskych zamestnaneckých rád sa v detaile odlišujú tam, kde európsky zákonodarca vyčlenil členským štátom priestor na potrebné prispôbenie sa národným zvláštnostiam. Do každej národnej úpravy však musia byť prevzaté zásadné pravidlá smernice.

### Čo obsahujú národné právne predpisy týkajúce sa európskej zamestnaneckej rady?

- Podľa štandardov smernice EÚ obsahujú príslušné národné predpisy o EZR v prvom rade ustanovenia, ako postupovať pri zriaďovaní EZR.
- V prípade, ak rokovania medzi vedením koncernu a európskymi zástupcami zamestnancov v rámci určitej lehoty nedospejú k žiadnemu záveru, prichádza na rad aplikácia ustanovení na vynútené zriadenie „Európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona.“
- Tieto subsidiárne pravidlá o zákonom ustanovenej EZR musia vo všetkých národných zákonoch o EZR zodpovedať ustanoveniam uvedeným v prílohe smernice EÚ.

### Právny poriadok ktorého štátu je smerodajný pre zriadenie EZR?

- Pri zriadení EZR sa v zásade aplikujú vždy procedurálne predpisy toho štátu, na ktorého teritóriu sa nachádza sídlo ústredného vedenia koncernu.
- Na vysielanie zástupcov zamestnancov do Osobitného vyjednávacieho orgánu (OVO) pre zriadenie EZR, ako aj na vymenovanie členov EZR sa vzťahujú ustanovenia pracovného práva toho štátu, z ktorého títo zástupcovia pochádzajú. Uvedené sa taktiež vzťahuje aj na právne postavenie zástupcov zamestnancov (predovšetkým na predpisy týkajúce sa ich uvoľňovania a ochrany ako aj nárokov na ďalšie vzdelávanie).



### **Ako bola smernica EÚ prevzatá do rakúskeho právneho poriadku?**

- Smernica EÚ o zriadení EZR bola do rakúskeho pracovnoprávneho poriadku prevzatá rozsiahlou novelizáciou rakúskeho Zákonníka práce (V. časť, európsky zákonník o organizácii pracovných vzťahov v podniku, § 171–207 rakúskeho zákonníka práce) v októbri 1996.
- V roku 2011 bola táto časť zákonníka práce novelizovaná, pričom bola táto novelizácia vyvolaná prepracovaním pôvodnej smernice EÚ o zriaďovaní EZR z roku 1994

### **Akým spôsobom bola smernica EÚ prevzatá do právnych poriadkov ostatných štátov EÚ?**

- Vo všetkých v súčasnosti 31 štátoch patriacich do EÚ a EHP (členské štáty EÚ plus Nórsko, Island, Lichtenštajnsko), na ktoré sa vzťahuje smernica o EZR, bola do národného práva smernica prevzatá nasledovne:
- V Dánsku, Švédsku, Fínsku, Írsku, Nemecku, Španielsku, Francúzsku, Grécku Luxembursku, Portugalsku, Holandsku a v Rakúsku boli do septembra 1996 vydané národné zákony o EZR;
- V Nórsku, Belgicku a v Taliansku bola smernica prevzatá cez kolektívne zmluvy národných sociálnych partnerov, pričom boli schválené aj príslušné sprievodné zákony.
- Vo Spojenom kráľovstve Veľkej Británie a Severného Írska bola smernica o EZR prevzatá do národného práva cez vyhlášku v januári 2000 v dôsledku neskoršieho prijatia Európskeho sociálneho protokolu. Prípadným vystúpením tohto štátu z EÚ, zostáva otáznou aj platnosť súčasného právneho základu pre EZR v súvislosti so Spojeným kráľovstvom. Pokračujúce zapojenie zamestnancov v Spojenom kráľovstve do činnosti európskych zamestnaneckých rád by malo aspoň v rovine vyjednávaní zostať aktívne aj v budúcnosti.
- Nové členské štáty, ktoré vstúpili do EÚ v rámci dvoch kôl rozširovania v rokoch 2004 a 2007, resp. aj Chorvátsko v roku 2013 prevzali do národných právnych poriadkov v oblasti pracovného práva dátumom vstupu ustanovenia smernice EÚ spolu s celou právnou úpravou EÚ v sociálnej oblasti.

### **Ako sa dostať k príslušným právnym predpisom iných krajín?**

- Tým, že zriadenie a činnosť európskych zamestnaneckých rád spravidla vychádza z právneho stavu štátu, v ktorej sa nachádza materské sídlo koncernu, je dôležité poznať príslušné zákony, resp. kolektívne zmluvy v konkrétnom štáte.
- Existuje viacero online platforiem (napríklad na Európskom odborovom inštitúte), kde je možné nahliadnuť do národných predpisov v národnom jazyku a aj v angličtine. Tieto národné predpisy týkajúce sa EZR je možné nájsť na internete pod: [www.ewcdb.eu](http://www.ewcdb.eu)

## 2. Rozsah platnosti smernice o EZR

### Pre ktoré štáty platí smernica o EZR?

- Smernica o EZR platí pre všetkých 31 členských štátov EHP, ktorý tvorí 28 členských štátov EÚ, ako aj Nórsko, Island a Lichtenštajnsko. Vo všetkých týchto štátoch boli podľa smernice 2009/38 ES vydané národné zákony o EZR.

### Na ktoré podniky a koncerny sa vzťahuje smernica o EZR?

- Rozhodujúcim faktorom pre to, či sa na koncern vzťahuje smernica EZR, je veľkosť podniku, ako aj nadnárodný charakter jeho podnikateľskej činnosti v rozsahu platnosti smernice.
- Za ukazovateľ možnosti zriadenia EZR sa považuje počet zamestnancov. Smernica EÚ platí pre všetky podniky v členských štátoch EÚ a EHP, ktoré za posledné dva roky v priemere zamestnali celkom viac ako 1.000 zamestnancov, pričom najmenej 150 zamestnancov v jednom členskom štáte a ďalších 150 zamestnancov v inom členskom štáte.
- To isté platí pre skupiny podnikov s celkovo minimálne 1.000 zamestnancami, pričom najmenej dva podniky tejto skupiny musia byť z rôznych štátov a každý z nich musí zamestnávať aspoň 150 zamestnancov.

### Čo znamená v zmysle smernice EÚ pojem „skupina podnikov“?

- V súvislosti s EZR sa používa väčšinou komplexnejší pojem koncern na rozdiel od iných ustanovení národných právnych poriadkov. Koncern je teda pojmom na pomenovanie každej skupiny podnikov, ktorá sa skladá z riadiaceho podniku a aspoň jedného od neho závislého podniku.
- Za riadiaci podnik sa považuje podnik, ktorý môže z dôvodu vlastníckych práv, finančnej účasti alebo iných ustanovení vyvíjať dominantný vplyv na iný podnik.
- Schopnosť uplatňovať dominantný vplyv sa považuje za daný, ak podnik
  - môže priamo alebo nepriamo vymenovať viac ako 50 percent členov správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu
  - alebo disponuje väčšinou pri hlasovacích právach spojených s podielmi na kapitále
  - alebo vlastní väčšinu upísaného kapitálu iného podniku.
- O dominantnom vplyve možno hovoriť dovtedy, pokiaľ nebol preukázaný opak.

### Musí sa v prípade zriaďovania EZR sídlo ústredného vedenia potenciálneho koncernu nachádzať na území EÚ?

- Nie, EZR možno zriadiť aj vtedy, ak sa sídlo ústredného vedenia podniku alebo skupiny podnikov nachádza mimo územia EÚ, resp. EHP (napr. v USA, Japonsku, Švajčiarsku alebo Kanade), avšak musia byť splnené uvedené predpoklady (t.j. viac ako 1.000 zamestnancov na území EÚ alebo EHP a najmenej v dvoch členských štátoch po 150 zamestnancov v každom z nich).

- V týchto prípadoch sa za ústredné vedenie považuje taký podnik, resp. prevádzka, ktorá bola menovaná za ústredné zastúpenie v Európe. V prípade neexistencie takejto explicitnej „európskej centrály“ koncernu sa za ústredné vedenie považuje vedenie prevádzky/podniku s najvyšším počtom zamestnancov v rámci EÚ alebo EHP.
- Aplikácia národného právneho poriadku potrebná na zriadenie EZR sa riadi potom podľa tohto pravidla..

### **Môžu sa stať súčasťou EZR aj pobočky nachádzajúce sa mimo územia EÚ alebo EHP?**

- Súhlasným uznesením ústredného vedenia podniku a Osobitného vyjednávacieho orgánu môže byť rozšírený mandát EZR aj na pobočky/štáty nepatriace do rozsahu platnosti smernice EÚ.
- Uvedené platí aj o prijímaní členov do Osobitného vyjednávacieho orgánu za účelom vyjednaní dohody o zriadení EZR.
- Toto sa týka situácie – ak je podnik v nižšie uvedených štátoch výraznejšie hospodársky aktívny – ide predovšetkým o pobočky vo Švajčiarsku, ale aj o tie štáty, ktoré vedú s EÚ rozhovory o vstupe resp. majú s EÚ uzatvorenú asociačnú dohodu.

### **Ako je upravené stanovenie počtu zamestnancov?**

- Pre stanovenie počtu zamestnancov sa berie do úvahy počet zamestnancov v priemere za posledné dva roky, pričom sa započítava aj pracovná sila na skrátený pracovný úväzok.
- Dva roky sa počítajú od momentu podania platnej žiadosti na zriadenie Osobitného vyjednávacieho orgánu.
- Platí charakteristika zamestnanca, ktorá je stanovená príslušným národným pracovným právom štátov. Pre rakúske podniky platí rovnaká charakteristika zamestnanca, aká sa používa v rakúskom zákonníku práce a aj pre voľby do zamestnaneckej rady. Takže v rakúskych podnikoch sa pri stanovení počtu zamestnancov nezohľadňujú zamestnanci pracujúci doma a rodinní príslušníci vylúčení z pasívneho práva byť volení za člena zamestnaneckej rady.
- Ústredné vedenie, resp. lokálne vedenie podniku je povinné na žiadosť členov zamestnaneckej rady oznámiť, či sú kľúčové ukazovatele v rámci celého podniku alebo koncernu splnené.

### **Patria výlučné finančné účasti v Rakúsku taktiež do rozsahu platnosti európskeho zákonníka o organizácií pracovných vzťahov v podniku?**

- V zmysle európskeho zákonníka o organizácií pracovných vzťahov v podniku, rakúskeho zákonníka práce (§ 176 ods. 6) nevytvárajú v zmysle smernice o EZR výlučné finančné účasti úverových bánk, ostatných finančných inštitúcií, ako aj poisťovní a kapitálových spoločností dominantný vplyv.

### 3. Zahájenie vyjednávania k dohode o zriadení EZR

#### Ako dochádza k zahájeniu vyjednávania o zriadení EZR?

- Vyjednávania o zriadení EZR sa zvyčajne začnú žiadosťou zo strany zamestnancov, v jednotlivých prípadoch z iniciatívy ústredného vedenia koncernu.
- Ak sú zástupcovia zamestnancov aktívni, potom sa musia sformulovať „žiadosti na zahájenie rokovaní o zriadení európskej zamestnaneckej rady“ a musia byť predložené vedeniu podniku v najmenej dvoch členských štátoch. Tieto dve alebo viaceré žiadosti musia byť predložené prostredníctvom 100 zamestnancov alebo ich podnikových zástupcov, buď priamo ústrednému alebo lokálnemu vedeniu podniku alebo prevádzky.
- O každej žiadosti podanej lokálnemu vedeniu musí toto bezodkladne informovať ústredné vedenie. Predložením druhej žiadosti možno pokladať proces vedúci k zriadeniu EZR v koncerne, ako aj s tým spojený začiatok plynutia lehôt za zahájený.
- Ústredné vedenie podniku musí bezodkladne po podaní žiadosti vyzvať zástupcov záujmov zamestnancov v jednotlivých štátoch, aby podľa zákonov o EZR vyslali delegátov do „Osobitného vyjednávacieho orgánu“, s cieľom okamžitého zahájenia rokovaní o dohode o zriadení EZR.

#### Existujú pevne stanovené časové lehoty pre vyjednanie o zriadení EZR?

- Po podaní žiadosti zo strany zamestnancov alebo ich zástupcov
  - má manažment k dispozícii šesťmesačnú lehotu na zahájenie rokovaní,
  - ako aj ďalšie tri roky, aby spolu so zástupcami zamestnancov dospeli k spoločnej dohode o zriadení EZR.
- Po uplynutí uvedených lehôt sa bezprostredne zriadi „EZR ustanovená podľa zákona“ podľa tzv. „subsidiárnych ustanovení“, ktoré sa nachádzajú v prílohe aplikovaného národného zákona o EZR.
- Tieto ustanovenia zaväzujú podnik zriadiť „EZR ustanovenú podľa zákona“ a zabezpečiť jej určité minimálne práva.

#### Čo sa stane, ak podnik odmieta rokovať o zriadení EZR?

- Smernica EÚ vedeniu podnikov predovšetkým sťažuje neodôvodnene odmietať alebo úplne blokať zahájenie rokovaní.
- Podnik môže zahájenie rokovaní odmietať najviac šesť mesiacov od podania platnej žiadosti. V opačnom prípade umožňuje smernica o EZR po vypršaní tejto lehoty okamžité zriadenie „EZR ustanovenej podľa zákona“ pri aplikácii „subsidiárnych ustanovení“.

#### Čo sa stane, ak počas rokovaní nedôjde k žiadnej dohode medzi zamestnancami a manažmentom?

- V prípade, ak ani do troch rokov od podania žiadosti zo strany zamestnancov alebo ich zástupcov nedôjde k podpisu dohody o zriadení EZR, uvažuje smernica o EZR taktiež s aplikáciou „subsidiárnych ustanovení“ (t.j. zriadenie „EZR ustanovenej podľa zákona“), ktoré sú písomne stanovené v príslušných národných zákonoch o EZR.

### **Čo možno presne rozumieť pod pojmom „subsidiárne ustanovenia“?**

- Dôležitou súčasťou smernice o EZR sú „subsidiárne ustanovenia“. Nie sú však subsidiárnymi preto, že ich možno nájsť až v prílohe smernice. Pojem „subsidiárny“ je potrebné chápať tak, že vstupujú do platnosti až vtedy, ak nedôjde k žiadnemu výsledku rokovania alebo ak podnik odmieta zahájiť rokovania.
- Subsidiárne ustanovenia sú zákonné normy pre zriadenie EZR. Zároveň sú v nich sformulované dôležité ustanovenia týkajúce sa zloženia, organizácie a štruktúry EZR, ako aj hradenia nákladov, zabezpečenia hmotných potrieb a pod. Okrem toho sú v nich vymenované všetky témy, o ktorých musí manažment podniku informovať EZR a prerokovať ich s ňou.
- Z pohľadu zástupcov zamestnancov o.i. garantuje určité základné minimálne práva na informovanie zamestnancov a konzultácií s nimi v podniku, v ktorom neexistuje zo strany vedenia koncernu ochota začať rokovania alebo v ktorom nie je možné doceliť žiadnu dohodu.

### **Existujú pevne stanovené obsahové ustanovenia pre vyjednávanie o etablovaní EZR?**

- Obsah jednotlivých ustanovení vyjednávanej dohody o zriadení EZR smernica EÚ nijako špecificky nestanovuje.
- Je na uvážení partnerov vyjednávania, aby rozhodli o konečnej podobe EZR, o jej zložení a organizácii, ako aj o rozsahu procesov práva na informovanie zamestnancov a konzultácií s nimi: Každý podnik sa môže slobodne dohodnúť, či sa bude EZR stretávať päťkrát do roka alebo len raz, či bude mať desať alebo 50 členov.
- „Subsidiárne ustanovenia“, ktoré tvoria prílohu smernice, môžu prirodzene aj pre stranu zamestnancov predstavovať minimálnu príručku pre vyjednávanú EZR. Avšak podľa „subsidiárnych ustanovení“ vyjednané štandardy musia byť uplynutí stanovenej lehoty na vyjednávanie v každom prípade zrealizované. V rámci dohody o zriadení EZR sú však v závislosti od špecifickej situácie a praxe podniku, dohodnuté spravidla lepšie pravidlá.

### **Aký význam majú „subsidiárne ustanovenia“ počas vyjednávania o zriadení EZR?**

- Už počas vyjednávania o zriadení EZR predstavujú tieto ustanovenia akúsi zálohu s cieľom dohodnúť čo možno najväčšie pole pôsobnosti pre EZR, resp. upresniť predpisy pre jednotlivé podniky.
- Ak sa nedajú dohodnúť pravidlá na vyššej úrovni, zaväzujú subsidiárne ustanovenia podniky aj napriek tomu k zriadeniu EZR s minimálnymi pravidlami.
- Preto musia byť tzv. „subsidiárne ustanovenia“ východiskovým bodom realizovaných vyjednaní o zriadení EZR, ktoré sa majú podľa možností a potrebnej praxe v podnikoch na príslušnej vysokej úrovni vylepšovať, ktoré by sa však za žiadnych okolností nemali podliezať.

## 4. Úlohy „Osobitného vyjednávacieho orgánu“ (OVO)

### Akú úlohu má OVO?

- Osobitný vyjednávací orgán (OVO) má za úlohu uzavrieť písomnú dohodu s ústredným vedením o zriadení EZR, o jej štruktúre a zložení, ako aj o spôsoboch realizácie práva na informovanie zamestnancov a konzultácií s nimi.

### Aké zloženie má OVO?

- Novelizáciou práva EÚ týkajúceho sa EZR v roku 2009 došlo k zjednoteniu predpisov vzťahujúcich sa na zloženie Osobitného vyjednávacieho orgánu na vyjednanie dohody o zriadení EZR.
- V zmysle toho sa vyjednávací orgán po prvé skladá z jedného zástupcu každého členského štátu, v ktorom sa nachádza jedna alebo viacero prevádzok/podnikov zo skupiny.
- Okrem toho má každý členský štát k dispozícii ďalší mandát a to v prípade ak je v tom štáte zamestnaných viac ako 10 percent celkového počtu zamestnancov patriacich do rozsahu platnosti smernice o EZR. Tretí mandát je tomuto štátu k dispozícii keď je v ňom zamestnaných viac ako 20 percent celkového počtu zamestnancov, štvrtý mandát od 30 percent atď ...

### Aké ustanovenia existujú ohľadom menovania členov OVO?

- Ústredné vedenie musí bezodkladne po podaní platnej žiadosti o zriadenie EZR (po predložení druhej platnej žiadosti) vyzvať zástupcov zamestnancov vo všetkých pobočkách, aby menovali členov do OVO.
- Podľa ustanovení platných národných zákonov o EZR v jednotlivých štátoch je potrebné neodkladne nahlásiť menovaných členov ústrednému vedeniu, ako aj lokálnym vedeniam podniku. Následne musí ústredné vedenie pozvať menovaných členov na zakladajúcu schôdzu OVO a na prvé vyjednávanie.

### Ako sú vysielaní rakúski zástupcovia do OVO?

- Rakúski zástupcovia v OVO sú menovaní príslušným najvyšším orgánom zamestnancov v podniku alebo v prevádzke (zástupcovia koncernu, ústredná zamestnanecká rada, podnikový výbor, zamestnanecká rada) z kruhu členov zamestnaneckej rady prostredníctvom uznesenia o vyslaní.
- Rakúskymi zástupcami v OVO môžu byť zásadne len členovia zamestnaneckej rady, a to nezávisle od toho, či sa sídlo ústredného vedenia nachádza v tuzemsku alebo či sa EZR zriaďuje v inom štáte. Podľa § 178, 179 rakúskeho zákonníka práce môže byť namiesto nich vyslaný aj funkcionár alebo zamestnanec príslušného dobrovoľného alebo zákonného zastúpenia záujmov zamestnancov.

### Čo sa deje v podnikoch bez zamestnaneckej rady?

- Ak nie je v rakúskej prevádzke, resp. podniku zriadená zamestnanecká rada, nemôže sa uskutočniť vyslanie do OVO a následne ani do EZR..

### Kto je v Rakúsku oprávnený byť vyslaný do OVO (a následne aj do EZR)?

- V prevádzkach sa vysielanie realizuje na základe rozhodnutia podnikového výboru. Ak neexistuje podnikový výbor, preberá na seba túto úlohu zamestnanecká rada.



- Ak v koncerne existujú viaceré prevádzky, ktoré však nepatria do toho istého podniku v tuzemsku, vtedy je vysielanie realizované na základe uznesenia zhromaždenia členov zamestnaneckých rád, resp. podnikových výborov, ktoré sú v týchto prevádzkach zriadené.
- V podniku sa vysielanie realizuje na základe uznesenia ústrednej zamestnaneckej rady (ÚZR). Ak však nebola ÚZR zriadená, rozhodnú podnikové výbory ako zhromaždenie členov zamestnaneckých rád zriadených v prevádzkach.
- Ak existujú viaceré podniky v tuzemsku, tým aj viacero ÚZR, rozhoduje zhromaždenie v podnikoch zriadených ÚZR.
- Ak existuje popri jednej alebo viacerých ÚZR ešte najmenej jeden podnikový výbor alebo zamestnanecká rada, ktorá nie je zastúpená v žiadnej ÚZR, sú ich predsedovia a zástupcovia prizvaní na zhromaždenie členov ÚZR a sú v tomto bode rokovania považovaní za členov ÚZR.
- V skupinách podnikov musia byť rakúski členovia Osobitného vyjednávacieho orgánu menovaní na základe uznesenia koncernového zastúpenia. Ak bolo zriadené koncernové zastúpenie aplikuje sa v podniku v zmysle vyššie uvedeného do úvahy prichádzajúci proces vysielania.
- Ak existuje okrem koncernového zastúpenia ešte nejaká ÚZR, zamestnanecká rada či podnikový výbor, ktoré nie sú ním zastúpené, musia byť prizvaní predsedovia ÚZR, resp. zamestnaneckej rady a ich zástupcovia, ktorí sú v tomto bode rokovania považovaní za členov koncernového zastúpenia.

#### **Ako sú vysielaní zástupcovia OVO z iných krajín?**

- Pri menovaní, delegovaní a voľbe členov z iných štátov EÚ alebo EHP platia pre daný štát špecifické a čiastočne veľmi odlišné ustanovenia. Tieto sú stanovené v príslušných národných zákonoch o EZR.

#### **Ako prebieha zriadenie OVO?**

- Podľa príslušných národných zákonov o EZR musí ústredné vedenie bezodkladne po oznámení vymenovaných členov týchto pozvať na zakladajúce zasadnutie OVO.
- Po tomto zasadnutí, na ktorom sa volí aj predseda, ako aj zástupca z kruhu členov OVO a schvaľuje rokovací poriadok sa musí neodkladne zahájiť vyjednávanie o zriadení EZR.

#### **Kto poskytuje prostriedky na činnosť Osobitného vyjednávacieho orgánu?**

- Ústredné vedenie koncernu vytvára všetky potrebné predpoklady pre činnosť OVO a poskytuje na to nevyhnutné prostriedky.
- Predovšetkým znáša náklady spojené s potrebnými zasadnutiami (vrátane cestovných nákladov a nákladov na pobyt členov OVO, ako aj náklady na tlmočnicke a prekladateľské služby, či náklady na aspoň jedného odborníka vybratého zástupcami zamestnancov a pod.).

#### **Aký je spôsob práce OVO?**

- OVO má právo pred a po vyjednávaní s ústredným vedením stretnúť sa s týmto na prípravnom stretnutí a k tejto činnosti si môže prizvať odborníka podľa vlastného výberu.
- Orgán je uznášaniaschopný, ak je prítomná najmenej polovica členov; v zásade však stačí na prijatie rozhodnutia jednoduchá väčšina odovzdaných hlasov.

### **Ako dlho trvá funkčné obdobie OVO?**

- Funkčné obdobie OVO začína dňom jeho zriadenia.
- Funkčné obdobie OVO končí,
  - ak podnik, resp. skupina podnikov už nespĺňa predpoklady na zriadenie EZR,
  - ak orgán OVO dvojtretinovou väčšinou hlasov rozhodne, že sa nezačne vyjednávanie o uzatvorení dohody o zriadení EZR alebo už zahájené vyjednávanie ukončí,
  - ak súd vyhlási zriadenie Osobitného vyjednávacieho orgánu za neplatné (sťažnosť musí byť podaná najneskôr mesiac po zriadení),
  - ak bola uzavretá dohoda o zriadení EZR
  - alebo ak sa realizuje zriadenie EZR podľa zákona.

### **Akú dohodu o zriadení EZR môže uzavrieť OVO?**

- Osobitným vyjednávacím orgánom uzatvorená dohoda musí v každom prípade upravovať nasledovné oblasti:
  - prevádzky a podniky, na ktoré sa vzťahuje dohoda, vrátane potenciálnych prevádzok a podnikov nachádzajúcich sa v nečlenských štátoch, ak sa tieto zohľadnia v rámci rozsahu platnosti,
  - zloženie EZR, počet členov, rozdelenie kresiel a trvanie mandátu vrátane dopadu zásadných zmien v štruktúre podniku, ako aj závažných zmien v počte zamestnancov skupiny podnikov,
  - Zloženie, formy zasadnutí a kompetencie užšieho výboru (resp. prezídia) zriadeného v rámci EZR,
  - témy, kompetencie a spôsob realizácie procesu práva na informovanie zamestnancov a konzultácií s nimi v rámci EZR,
  - formy odsúhlasovania práva na informovanie zamestnancov a konzultácií s nimi v EZR a s tuzemskými zastúpeniami zamestnancov,
  - miesto konania, frekvenciu a trvanie zasadnutí EZR,
  - finančné a materiálne zdroje, ktoré majú byť pridelené EZR,
  - dobu platnosti dohody a proces jej opätovného vyjednania ako aj prípady, kedy sa takéto nové vyjednávanie má uskutočniť.

### **Môže OVO dospieť aj k inému uzneseniu ako k zriadeniu EZR?**

- Áno, dvojtretinovou väčšinou hlasov môže OVO rozhodnúť o nezriadení EZR. V tomto prípade sa môže nová žiadosť o zvolanie OVO predložiť najskôr o dva roky od prijatia takéhoto uznesenia.
- OVO však môže rozhodnúť aj o tom, že dospelo k inému procesu práva na informovanie zamestnancov a konzultácií s nimi. V takomto prípade sa musí v dohode v každom prípade stanoviť, za akých predpokladov majú zamestnanci právo stretnúť sa za účelom výmeny názorov o im sprostredkovaných informáciách.

## 5. „EZR ustanovená podľa zákona“ (platnosť subsidiárnych ustanovení)

### **Kedy sa ustanovuje EZR na základe zákona?**

- Podľa smernice EÚ sa EZR na základe zákona ustanovuje
  - ak sa na tom spoločne uznesie ústredné vedenie s Osobitným vyjednávacím orgánom,
  - alebo ak ústredné vedenie odmieta začať vyjednávanie, príp. nezačne v priebehu šiestich mesiacov od podania prvej žiadosti vyjednávať,
  - alebo ak v priebehu troch rokov od podania tejto žiadosti nedospejú k žiadnej vyššie uvedenej dohode.

### **Aké zloženie má „EZR ustanovená podľa zákona“?**

- Podľa ustanovení rakúskeho zákonníka práce sa „EZR ustanovená podľa zákona“ v koncernoch s rakúskym kmeňovým sídlom skladá z najmenej troch a najviac 30 členov a má nasledovné zloženie:
  - Za každý členský štát, v ktorom sa nachádza jedna alebo viacero prevádzok podniku alebo jeden alebo viacero podnikov skupiny podnikov, je delegovaný jeden zástupca.
  - Možnosť delegovať ďalších zástupcov sa stanoví v závislosti od pomeru počtu zamestnancov skupiny podnikov v jednom členskom štáte k počtu zamestnancov v celom podniku (v celej skupine podnikov).
  - Od najmenej 10% celkového počtu zamestnancov v EÚ/EHS je vysielaný ďalší člen, od najmenej 20% sú vysielaní ďalší dvaja členovia, od najmenej 30% sú to traja členovia, od najmenej 40% štyria, od najmenej 50% piati atď.
- V rozsahu platnosti smernice EÚ sú pre koncerny s kmeňovým sídlom v inej krajine relevantné ustanovenia platných národných predpisov o EZR, ktoré však vzhľadom na „ustanovenie EZR podľa zákona“ zodpovedajú popísanému rozdeleniu kresiel.

### **Ako prebieha vysielanie rakúskych členov?**

- Vysielanie rakúskych členov prebieha podľa rovnakých zásad ako vysielanie do Osobitného vyjednávacieho orgánu (spravidla prostredníctvom najvyššieho orgánu zastúpenia zamestnancov) s obmedzením, že funkcionári alebo zamestnanci dobrovoľných alebo zákonných zastúpení záujmov zamestnancov sa môžu stať členmi EZR len vtedy, ak sú členmi zamestnaneckej rady podľa § 53 ods. 4 rakúskeho zákonníka práce.

### **Akou formou sa realizuje zriadenie EZR?**

- Ústredné vedenie bezodkladne zvoláva zakladajúce zasadnutie, na ktorom členovia EZR volia svojho predsedu a jedného alebo viacerých zástupcov. Zástupcom EZR je predseda/-kyňa a v prípade jeho neprítomnosti jeho zástupca/-kyňa. V ojedinelých prípadoch môžu zastupovať aj ďalší členovia.
- EZR môže väčšinou hlasov členov schváliť rokovací poriadok. Zvolí sa užší výbor zložený z maximálne piatich členov, ktorý je zložený z predsedu a ďalších zástupcov.

### **Aké kompetencie má EZR?**

- EZR má právo dostávať informácie a konzultovať také záležitosti, ktoré sa týkajú ekonomických, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov najmenej dvoch prevádzok patriacich podniku alebo najmenej dvoch podnikov patriacich do skupiny podnikov v rozličných členských štátoch.
- EZR má právo na základe ústredným vedením predloženej správy o vývoji hospodárskej situácie a perspektív skupiny podnikov (resp. podniku) stretnúť sa najmenej raz do roka s ústredným vedením.

### **Na ktoré otázky sa vzťahuje informovanie EZR?**

- Kompetencie EZR sa riadia ustanoveniami uvedenými v prílohe smernice EÚ, podľa ktorých je EZR informovaná a sú s ňou prerokované nasledujúce otázky týkajúce sa koncernu:
  - štruktúra podniku, jeho hospodárska a finančná situácia,
  - predpokladaný vývoj hospodárskej, výrobnéj a odbytovej situácie,
  - situácia v zamestnanosti a jej predpokladaný vývoj,
  - investície,
  - základné organizačné zmeny a zavedenie nových výrobných procesov,
  - presúvanie výroby a fúzie,
  - zoštieňovanie alebo zatváranie podnikov, zatváranie pobočiek a hromadné prepúšťanie.

### **Aké kompetencie má užší výbor EZR?**

- Ak nastanú mimoriadne udalosti, ktoré majú výrazný vplyv na zamestnancov, má užší výbor právo na to, aby bol čo najskôr o týchto skutočnostiach informovaný.
- Taktiež má právo stretnúť sa s ústredným vedením či inými príslušnými úrovňami vedenia s cieľom byť informovaný o opatreniach a vyjednávať o nich.
- Ak nie je zriadený užší výbor, disponuje týmito kompetenciami EZR.

### **Ako dlho trvá funkčné obdobie „EZR ustanovenej podľa zákona“?**

- Podľa rakúskeho zákonníka práce je funkčné obdobie európskej zamestnaneckej rady štyri roky odo dňa zriadenia.
- Po uplynutí štyroch rokov od ustanovujúcej schôdze môže EZR rozhodnúť o tom, či má rokovať o dohode o zriadení EZR alebo či sa aj naďalej budú aplikovať predpisy o „EZR ustanovenej podľa zákona“.

- V prípade, že sa EZR rozhodne rokovať o dohode, vzťahujú sa na ňu predpisy o Osobitnom vyjednávacom orgáne.
- Pre európske zamestnanecké rady ustanovené podľa zákona v iných európskych štátoch platia zodpovedajúce národné ustanovenia týkajúce sa funkčného obdobia EZR.

### **Ako je financovaná EZR?**

- Pre koncerny s rakúskym kmeňovým sídlom platí, že financovanie EZR a celej jej činnosti sa zásadne realizuje cez ústredné vedenie.
- EZR má preto na riadne plnenie svojich úloh k dispozícii materiálne prostriedky v rozsahu, ktorý je primeraný veľkosti podniku, ako aj potrebám EZR.
- Ústredné vedenie (resp. lokálne vedenia podnikov či prevádzok) znáša všetky potrebné administratívne náklady na riadne plnenie úloh, a to najmä náklady na realizáciu zasadnutí a prípravných stretnutí vrátane nákladov na tlmočnicke a prekladateľské služby, ako aj cestovných nákladov a nákladov na pobyt členov ako aj nákladov na odborníka vybratého EZR.
- V rozsahu platnosti smernice EÚ sú pre koncerny s kmeňovým sídlom v inej krajine relevantné ustanovenia platných národných predpisov týkajúcich sa EZR.

### **Do akej miery predstavujú „subsidiárne ustanovenia“, „EZR ustanovenej podľa zákona“ východiskový bod rokovaní o EZR na vyššej úrovni?**

- „Subsidiárne ustanovenia“ tvoriace prílohu smernice nepredstavujú zákonné ustanovenia pre také EZR, o ktorých sa rokuje klasickým spôsobom. Obsah jednotlivých ustanovení vyjednávanej dohody o zriadení EZR smernica EÚ nijako špecificky neobmedzuje.
- Z pohľadu zamestnancov musia tieto „subsidiárne ustanovenia“ v prípade „EZR ustanovenej podľa zákona“ týkajúce sa vyjednávanych štandardov EZR (zloženie a organizácia, rozsah procesu informovania zamestnancov a konzultácií a pod.) predstavovať minimálnu príručku pre vyjednávajúcu dohodu o EZR.
- V tomto zmysle predstavujú tzv. „subsidiárne ustanovenia“ počas prebiehajúceho vyjednávania o zriadení EZR východiskový bod, ktorý však možno podľa špecifickej situácie a praxe v podnikoch na príslušnej vysokej úrovni vylepšovať, ktorý by ale nemal byť za žiadnych okolností podliezaný.

## 6.

# Právne postavenie zástupcov zamestnancov v EZR

### Kedy začína a kedy končí mandát v EZR?

- Členstvo v EZR (ako aj v osobitnom vyjednávacom orgáne) začína pre rakúskych zástupcov zamestnancov v EZR oznámením rozhodnutia o vyslaní zo strany príslušnej zamestnaneckej rady.
- Príslušný mandát končí zánikom členstva v zamestnaneckej rade a to buď odstúpením resp. odvolaním zo strany vysielajúceho orgánu ako aj vystúpením závodu resp. podniku z koncernu s významom na úrovni Spoločenstva alebo uplynutím funkčného obdobia resp. zánikom EZR.

### Aké právne postavenie majú členovia EZR?

- Na výkon mandátu rakúskych zástupcov zamestnancov, ktorí sú členmi OVO, EZR resp. „EZR ustanovenej podľa zákona“ sa v zásade vzťahujú rovnaké ustanovenia ako na činnosť zamestnaneckej rady v závode na miestnej úrovni ako aj v podniku na národnej úrovni.
- To znamená, že výkon funkcie sa nesmie obmedzovať a nositelia funkcie nesmú byť znevýhodňovaní pokiaľ ide o ich odmeňovanie a možnosti kariérneho postupu.
- Členom grémií EZR je treba na plnenie ich povinností poskytnúť potrebné prostriedky, predovšetkým potrebné uvoľnenie s náhradou mzdy. Okrem toho sa uplatňujú ustanovenia týkajúce sa ochrany zamestnancov, predovšetkým obvyklé predpisy o ochrane zamestnancov v prípade výpovede a prepúšťania.
- Na členov EZR v dcérskych spoločnostiach koncernu v iných členských štátoch sa vzťahujú ustanovenia týkajúce sa uvoľňovania a ochrany, tak ako to stanovuje príslušná národná legislatíva o EZR týchto krajín. .

### Do akej miery podliehajú členovia EZR povinnosti zachovávať mlčanlivosť?

- Na členov osobitného vyjednávacieho orgánu, EZR alebo „EZR ustanovenej podľa zákona“ ako aj na odborníkov, ktorí im pomáhajú, sa vzťahuje povinnosť zachovávať mlčanlivosť v zmysle príslušnej národnej legislatívy o EZR.
- Podľa § 115 odseku 4 rakúskeho zákonníka práce sú rakúski členovia EZR povinní zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli explicitne označené ako obchodné a výrobné tajomstvo. Táto povinnosť pretrváva aj po uplynutí mandátu.
- Povinnosť zachovávať mlčanlivosť vyplývajúca z činnosti EZR sa neuplatňuje vtedy, ak musia byť miestni zástupcovia zamestnancov informovaní o obsahu informovania a o výsledkoch konzultácie s nimi na základe dohody o EZR resp. „podľa zákona“.
- Ustanovenia týkajúce sa povinnosti zachovávať mlčanlivosť sa v jednotlivých krajinách líšia, preto je v tejto súvislosti dôležité dodržiavať príslušné ustanovenia, ktoré sú uvedené vo vnútroštátnych zákonoch o EZR.



- Počas jednaní o dohode o EZR je treba dbať na to, aby sa ustanovenia týkajúce sa mlčanlivosti upravili takým spôsobom, aby v žiadnom prípade neprišlo k neúmernému obmedzeniu práva na informovanie zamestnancov a konzultáciu s nimi.
- Z tohto dôvodu je treba zabezpečiť, aby bola povinnosť zachovávať mlčanlivosť vecne zdôvodnená a vždy explicitne vysvetlená. Ďalej treba zabezpečiť, aby bolo permanentne možné poskytovať dôverné informácie v rámci EZR a aby členovia EZR neboli zbavení povinnosti informovať zastupiteľský orgán záujmov zamestnancov, ktorý ich vyslal.

# Kapitola II: Kľúčové body na ceste k európskej zamestnaneckej rade

## 1. Schéma priebehu zriadenia európskej zamestnaneckej rady

Podnik/skupina podnikov spĺňa kritériá: minimálne 1.000 zamestnancov v členských štátoch, každý minimálne 150 zamestnancov v minimálne dvoch členských štátoch
Zahájenie vyjednávania z iniciatívy ústredného vedenia resp. na základe podania písomnej žiadosti minimálne 100 zamestnancov resp. ich zástupcov z minimálne dvoch prevádzok resp. podnikov z minimálne dvoch rôznych štátov
Zriadenie osobitného vyjednávacieho orgánu zo strany ústredného vedenia
Oznámenie o zložení osobitného vyjednávacieho orgánu ústrednému vedeniu koncernu a miestnemu vedeniu podniku

Rozhodnutie osobitného vyjednávacieho orgánu viest' vyjednávania o zriadení EZR
--

áno

nie

Zvolanie osobitného vyjednávacieho orgánu ústredným vedením do šiestich mesiacov od podania prvej žiadosti	Proces je ukončený. Subsidiárne ustanovenia sa neaplikujú. Nové podanie žiadosti na zvolanie osobitného vyjednávacieho orgánu je možné až o dva roky (iba ak si strany stanovujú kratšiu lehotu)
--	--

nie

áno

Aplikovanie subsidiárnych ustanovení „EZR ustanovená podľa zákona“ v zmysle príslušnej vnútroštátnej legislatívy krajiny, v ktorej má sídlo ústredné vedenie koncernu	Rozhodnutie OVO o ukončení už zahájeného vyjednávania
--	---

nie

Viest' vyjednávania smerujúce k dohode v lehote troch rokov	
nie	áno

Písomné rozhodnutie OVO a ústredného vedenia o zriadení a) EZR, b) postupu pre informovanie zamestnancov a konzultáciu s nimi	
--	--

a)

b)

Písomná dohoda o zainteresovaných podnikoch, zložení, kompetenciách, spôsobe fungovania, postupoch a finančných zdrojoch EZR ako aj o dobe platnosti dohody a postupe, ktorý bude aplikovaný pri jej opätovnom dojednaní	Písomná dohoda o zainteresovaných podnikoch, o predpokladoch pre výmenu názorov a dobe platnosti dohody a postupe, ktorý bude aplikovaný pri jej opätovnom dojednaní
--	---

Európska zamestnanecká rada	Postupy informovania zamestnancov a konzultáciu s nimi
-----------------------------	---

## 2. Hlavné etapy zriaďovania a rozvoja európskych zamestnaneckých rád

### Fáza 1: Orientácia na národnej a medzinárodnej úrovni

- Oboznámenie sa so smernicou EÚ o zriadení EZR a zákonom o EZR v rámci vnútroštátneho právneho poriadku, ktorý je pre koncern relevantný
- Identifikácia partnerov v príslušnom odborovom zväze a v európskych odborových federáciách a nadviazanie kontaktov
- Informovanie zamestnaneckých rád a prípadne aj zamestnancov o možnom založení EZR (eventuálne naplánovanie podujatia spolu s odbormi zameraného na informovanie resp. ďalšie vzdelávanie)
- Menovanie koordinátorov a zadefinovanie kompetencií pri príprave založenia EZR

### Fáza 2: Získanie informácií na národnej a medzinárodnej úrovni

- Získanie informácií o jednotlivých závodoch a pobočkách podniku
- Získanie informácií o odborových zväzoch a zastupovaní záujmov zamestnancov v príslušných krajinách EÚ
- Získanie informácií o štruktúrach participácie zamestnancov v rôznych pobočkách
- Príprava prvého kontaktného stretnutia zástupcov zamestnancov v koncerne

### Fáza 3: Vyjednávanie s vedením podniku

- Oboznámenie sa s pravidlami ohľadne vysielania členov EZR v iných krajinách
- Organizovanie prvého medzinárodného kontaktného stretnutia a odsúhlasenie návrhu EZR na tomto stretnutí
- Podanie žiadosti na vedenie firmy ohľadne zahájenia vyjednávania o založení EZR
- Vypracovanie návrhu dohody o zriadení EZR v súčinnosti s odbormi
- Vytvorenie vyjednávacieho orgánu, vedenie vyjednávania s manažmentom a príprava uzatvorenia zmluvy v úzkej spolupráci s odbormi

#### **Fáza 4: Zriadenie európskej zamestnaneckej rady**

- Založenie EZR (vrátane voľby predsedu a zástupcov)

---

- Ustanovenie prezídia resp. riadiaceho výboru (užšieho výboru)

---

- Zadefinovanie organizácie a štruktúry EZR, prijatie rokovacieho poriadku

---

- Spresnenie obsahu a tém budúcej činnosti EZR

---

- Udržiavanie intenzívneho kontaktu s odbormi

---

#### **Fáza 5: Organizovanie fungovania európskej zamestnaneckej rady**

- Vybudovanie infraštruktúry pre efektívne fungovanie EZR

---

- Zabezpečenie toku informácií v rámci EZR ako aj smerom na odbory

---

- Vyjasnenie témy tlmočenia a spisovania zápisníc a procesu vypracovania zápisníc

---

- Vypracovanie pracovného programu pre EZR a programu jej nasledujúceho zasadnutia

---

- Vypracovanie programov ďalšieho vzdelávania pre členov EZR (o.i. jazykové vzdelávanie)

---

### 3. Desať kľúčových bodov na ceste k európskej zamestnaneckej rade

#### **Kľúčový bod 1: Zabezpečiť zapojenie národných a európskych odborov do prípravy zriadenia EZR**

##### **Odsúhlasenie aktivít týkajúcich sa zriadenia EZR s odbormi**

- Začiatok rokovaní o založení EZR by mali iniciovať zástupcovia zamestnancov príslušného koncernu, európska odborová federácia, ktorá je pre dané odvetvie kompetentná resp. príslušný odvetvový odborový zväz tej krajiny, v ktorej má podnik s európskou pôsobnosťou svoju európsku centrálu.
- Zamestnanecké rady resp. odborárski zástupcovia na podnikovej úrovni by nemali bez konzultácie a účasti príslušnej európskej odborovej federácie na odvetvovej úrovni a odborových zväzov krajiny, v ktorej sa nachádza hlavné sídlo podniku, podnikateľ žiadne kroky vedúce k zriadeniu EZR resp. nemali by so zriadením EZR súhlasiť.
- Ak sa objavia návrhy na zriadenie EZR, mali by sa okamžite kontaktovať koordinátori EZR z príslušného odborového zväzu v ÖGB. Okrem toho je potrebné zabezpečiť, aby boli o tejto skutočnosti informované všetky ostatné relevantné grémiá v podniku resp. v odboroch a aby sa v eventuálnom prípade zúčastnili.

##### **Zabezpečenie zapojenia aj európskych odborových federácií**

- Prostredníctvom odborových organizácií je treba zabezpečiť, aby bol informovaný príslušný európsky odvetvový odborový zväz a aby sa na procese zúčastnil. Medzinárodné resp. európske oddelenia v príslušných odborových zväzoch Rakúskej konfederácie odborových zväzov (ÖGB) majú k dispozícii výborné kontakty na koordinátorov EZR v príslušne kompetentných európskych odvetvových zväzoch.
- Okrem toho, ak je v eventuálnom prípade skupina podnikov zmiešaným koncernom, znamená to, že zamestnanci pôsobia v rôznych odvetviach a sú teda organizovaní vo viacerých odborových zväzoch, ktoré spadajú pod rôzne federácie odborových zväzov, je treba usilovať o spoluprácu medzi všetkými týmito odborovými federáciami.

#### **Kľúčový bod 2: Zabezpečiť vysoký štandard prostredníctvom zapojenia odborov Minimálne štandardy pre európske zamestnanecké rady sa musia dodržať**

##### **Vysoké štandardy v dohode o EZR sú základom budúceho fungovania**

- Keďže sa smernica EÚ zaväzuje rešpektovať princíp „autonómie sociálnych partnerov“, obsahuje len málo záväzných ustanovení týkajúcich sa konkrétnej obsahovej náplne EZR. Zamestnávateľia a zamestnanci si preto môžu počas vyjednávania zdefinovať vlastný model EZR a zohľadniť tak špecifické požiadavky podniku.
- Avšak nemalo by to viesť k podliezaniu minimálnych štandardov pre EZR – ako napríklad v „subsidiárnych ustanoveniach“ pre tkzv. „EZR ustanovenú podľa zákona“. Tieto ustanovenia o minimálnych štandardoch sa vzťahujú na tie prípady, keď napriek podaniu žiadosti na zriadenie EZR nedôjde k vyjednávaniu resp. ak sa po uplynutí určitej lehoty (tri roky) nedosiahne dohoda o zriadení EZR.

## **Nepodpísať žiadne dohody obsahujúce zlé štandardy**

- Zamestnávateľia odmietajúci EZR často uplatňujú stratégiu „maximálnej flexibility“, t. zn., že presadzujú postupy pre informovanie zamestnancov a konzultáciu s nimi, ktoré sú pokiaľ ide o obsah nejasne formulované a pokiaľ ide o formu nedostatočne inštitucionalizované. S cieľom čeliť tejto stratégii by sa v zásade nemalo súhlasiť so žiadnou dohodou, ktorej štandard by bol pod úrovňou takzv. „subsidiárnych ustanovení“.
- Pre zamestnancov v „osobitnom vyjednávacom orgáne“ tak predstavujú „subsidiárne ustanovenia“ rozhodujúci referenčný bod počas jednaní a mal by sa chápať ako štandard, ktorý sa má počas vyjednávania o uzatvorení dohody o EZR v každom prípade vylepšiť.

## **Zabezpečenie vysokého štandardu prostredníctvom zapojenia odborov**

- Všetko sa odvíja od dobre pripravených rokovaní s vedením podniku. Neustále je treba vychádzať z toho, že vedenia koncernov budú počas rokovaní o založení EZR spolupracovať s fundovanými právnymi poradcami a príležitostne aj s konzultantmi, ktorí majú skúsenosti s medzinárodnými právnymi úkonmi. Z tohto dôvodu sa naliehavo odporúča čo najskôr kontaktovať kompetentné odborové organizácie na národnej a európskej úrovni a zabezpečiť ich aktívnu účasť na rokovaníach v rámci osobitného vyjednávacieho orgánu.
- Len takýmto spôsobom je možné využiť bohaté skúsenosti, ktoré boli získané počas mnohých už uskutočnených rokovaní o nadnárodných koncernových dohodách a počas zasadnutí už existujúcich európskych zamestnaneckých rád v iných podnikoch.

### **Kľúčový bod 3:**

#### **Informovať v podniku o plánovanom zriadení EZR a definovať kompetencie pri príprave EZR**

## **Vytvorenie predpokladov pre prijatie EZR u zamestnancov a členov zamestnaneckých rád**

- Je dôležité, aby sa v kruhu zástupcov zamestnancov v podniku zachytili a s podporou odborov prediskutovali eventuálne výhrady a prípadná skepsa, ktoré môžu byť vyjadrené v súvislosti so založením takéhoto európskeho grémia. Dôvodom pre túto skepsu môžu byť menšie formálne práva EZR v porovnaní s rakúskych zákonníkom práce ale aj absentujúce skúsenosti pokiaľ ide o kontakt so zástupcami z iných európskych kultúr v oblasti pracovných vzťahov a riadenia.
- Dôležitým predpokladom prijatia EZR ako na úrovni podnikového zastupovania záujmov zamestnancov tak i u zamestnancov je transparentnosť pri zriaďovaní EZR resp. počas jej samotného fungovania.

## **Organizácia informačného resp. školiaceho podujatia o EZR**

- S podporou a prizvaním odborníkov na EZR z radov odborárov je možné v rámci špeciálneho informačného resp. školiaceho podujatia objasniť očakávanú „pridanú hodnotu“ nadnárodného zastupovania záujmov zamestnancov v koncerne a rovnako i dosiahnuť zhodu názorov ohľadne spoločnej pripravenosti na zriadenie EZR či naformulovať prvé úvahy o ďalšom postupe.



- Z tohto pohľadu je treba vyzdvihnúť,
  - a) že aktivity EZR nepredstavujú nákladné cestovanie a konferenčnú turistiku, ale zásadný krok smerom k nadnárodnej spolupráci a súčinnosti zástupcov zamestnancov v nadnárodných koncernových organizáciách;
  - b) že európska zamestnanecká rada dopĺňa zastupiteľské orgány zamestnancov na úrovni jednotlivých štátov, avšak v žiadnom prípade ich nemá nahrádzať. EZR preto nemá dopad ani na práva na informovanie zamestnancov a konzultáciu s nimi, ktoré prináležia zamestnancom a ich zástupcom v zmysle vnútroštátnej legislatívy, ani na iné práva zamestnancov resp. ich zástupcov, iba ak by sa tieto prostredníctvom EZR zlepšili.

### **Definovanie kompetencií pri zriaďovaní EZR**

- Proces zakladania EZR by mal v prvom rade iniciovať predseda ústrednej resp. koncernovej zamestnaneckej rady, pričom najskôr treba jasne rozdeliť kompetencie ale aj rozdeliť prácu medzi zástupcov zamestnancov počas fázy zakladania EZR.
- Zúčastnení zástupcovia zamestnancov by si mali byť vedomí skutočnosti, že sa so založením EZR spájajú značné požiadavky. Príprava založenia EZR si okrem každodennej práce zastupovania záujmov zamestnancov na podnikovej úrovni vyžaduje dodatočné časové kapacity a zvládnutie mnohých nových a obsahovo náročných tém.
- Napríklad člen zamestnaneckej rady s pracovnými skúsenosťami v zahraničí a znalosťou cudzieho jazyka alebo zástupca zamestnancov z podnikov, ktoré už majú skúsenosti s EZR, by mohli priniesť dôležité nápady a impulzy a preto by sa mali tieto osoby včas zapojiť do príprav založenia EZR a menovať za „koordinátora EZR“. Zároveň by sa malo uvažovať aj o založení „komisie EZR“ na úrovni pobočiek resp. o vytvorení špeciálnej pracovnej skupiny v skupine podnikov, ktorá by sa zaoberala otázkami medzinárodnej spolupráce zamestnancov.

### **Kľúčový bod 4:**

#### **Získať informácie o koncerne a európskych pobočkách a za podpory odborov vypracovať profil koncernu**

#### **Získanie prehľadu o profile podniku/skupine podnikov**

- Ústredná úloha zastupovania zamestnancov resp. koordinátorov EZR spočíva v promptnom získaní a spracovaní európskych resp. globálnych údajov o koncerne.
- Od začiatku má preto mimoriadny význam získavať informácie o
  - (-) štruktúre, usporiadaní, pobočkách podniku/koncernu, (-) počte zamestnancov v rôznych pobočkách vo všetkých európskych krajinách, (-) druhu produktových radov resp. obchodnej činnosti v iných krajinách, (-) pracovných podmienkach a zastupovaní na úrovni podniku resp. odborov v pobočkách koncernu, (-) vlastníctve podniku, kde sa nachádza európska koncernová centrála a (-) kto a akým spôsobom vykonáva v koncerne zásadné rozhodnutia.

#### **Informácie o koncerne ako celku ako aj o jednotlivých pobočkách**

- Ďalej môžu byť dôležité nasledovné informácie o koncerne pri zriaďovaní EZR, ktoré možno získať s podporou odborov, ktoré sú priamo na mieste, ako aj cez príslušné európske odborové federácie:
  - Ako vyzerá profil koncernu v Európe a v globálnom meradle? (rozdelenie výrobných základní, centrálna/decentrálna organizácia koncernu)

- Aké výrobky sa vyrábajú v ktorých pobočkách a existujú zároveň aj paralelné produkcie, kde sa dá uvažovať s konkurenciou medzi pobočkami?
- Koľko zamestnancov je zamestnaných v týchto rôznych pobočkách?
- Aké podnikateľské/obchodné stratégie sa sledujú na vnútroeurópskom trhu?
- Kde sa nachádzajú najdôležitejšie európske pobočky a výrobné základne koncernu a v ktorých krajinách sa nachádzajú pobočky so strategickým významom (napr. kompetenčné resp. výskumné centrá)?
- V ktorých pobočkách koncernu existujú zastúpenia zamestnancov na podnikovej úrovni resp. prostredníctvom odborov?
- Existujú už na nadnárodnej úrovni kontakty na kolegov z iných krajín a ktoré krajiny by sa podieľali na zakladaní EZR?
- K akej kultúre riadenia možno koncern priradiť a aký postoj možno predpokladať od manažmentu pokiaľ ide o založenie EZR?
- V zmysle smernice EÚ sú ústredné a tiež miestne vedenia podniku povinné poskytnúť informácie o štruktúre a organizácii, o pobočkách ako aj o počte zamestnancov v jednotlivých pobočkách.

### **Kľúčový bod 5:**

#### **Získať informácie o odboroch a právach na spoluúčasť pri zastupovaní záujmov zamestnancov na podnikovej úrovni v iných krajinách**

##### **Získanie informácií o zastupovaní záujmov na podnikovej úrovni v iných krajinách**

- Pre vybudovanie medzinárodných kontaktov je bezpodmienečne nutné zaoberať sa kultúrnymi a politickými pomermi v iných krajinách.
- Chýbajúce poznatky o iných odborových štruktúrach a zastupovaní záujmov na podnikovej úrovni môžu viesť k nedorozumeniam v súvislosti s vytváraním siete kontaktov s členmi zamestnaneckých rád či odborárov z iných krajín, ktoré je z pohľadu založenia EZR potrebné a dôležité.

##### **Získanie prehľadu o zastupovaní prostredníctvom odborov v iných pobočkách/krajinách**

- Z tohto dôvodu by sa mali s podporou národných a európskych odborových zväzov ešte pred nadviazaním kontaktov s kolegami z iných krajín získať informácie o podnikovom a odborovom zastupovaní záujmov v rôznych krajinách, ktoré sú vo vlastnom koncernu z pohľadu založenia EZR relevantné, pričom nasledovné otázky by mali byť o.i. stredobodom pozornosti:
  - Aké odbory existujú v iných pobočkách koncernu/krajinách? Akú majú štruktúru? Aký vplyv majú v podniku/odvetví?
  - Existuje zastupovanie zamestnancov podobné zamestnaneckej rade, odborárske zastupovanie v závode/podniku alebo existujú – ako v mnohých krajinách EÚ – oba typy zastúpenia? Aké práva na spoluúčasť majú tieto zastúpenia záujmov? Kto sú rozhodujúci aktéri v prípade založenia EZR a mal by sa preto s nimi nadviazať kontakt?
  - Ako vyzerá sociálna a politická situácia v týchto krajinách? Ktorým kultúram pracovných vzťahov možno zúčastnené krajiny priradiť? (severoeurópsky korporativizmus, stredoeurópsky model sociálneho partnerstva, anglosaský model odborov, juhoeurópsky model manažmentu konfliktov)?
  - Ktoré aspekty pracovného pomeru (odmeňovanie, pracovný čas, BOZP) sú stanovené v zákone, ktoré sú upravené v kolektívnych zmluvách a ktoré výlučne na podnikovej úrovni?

**Kľúčový bod 6:**  
**Nadviazať nadnárodné kontakty a zadefinovať prvé strategické úvahy**  
**týkajúce sa založenia EZR**

**Nadviazať prvé kontakty so zástupcami zamestnancov v iných krajinách**

- Po úvodnom zorientovaní sa a po získaní prvotných informácií o medzinárodnej štruktúre koncernu a o zastúpení prostredníctvom odborov a zástupcov zamestnancov v rámci Európy, je možno s podporou národných a európskych odborových federácií nadviazať prvé kontakty s kolegami z iných krajín.
- V prvom rade by sa malo v tejto fáze objasniť, či a v ktorých krajinách, v ktorých na úrovni podniku resp. závodu existuje zastupovanie záujmov zamestnancov, principiálne existuje záujem o založenie EZR. Ďalším krokom by mohol byť návrh na zorganizovanie prvého neformálneho stretnutia.
- Po nadviazaní prvých nadnárodných kontaktov medzi odborármi a zástupcami zamestnancov v koncerne, a v každom prípade pred prvým stretnutím zástupcov odborov a členov zamestnaneckých rád na európskej úrovni, by sa mali objasniť predovšetkým dve základné otázky:
  - Ako možno principiálne hodnotiť postoj vedenia podniku pokiaľ ide o zriadenie nadnárodného zastupovania záujmov zamestnancov?
  - Na akej úrovni podniku/skupiny podnikov by sa malo usilovať o EZR?

**Zadefinovanie postoja vedenia podniku voči možnému založeniu EZR**

- Pokiaľ ide o prvú otázku, malo by sa preveriť, či je manažment pripravený promptne uzatvoriť vyjednávanie alebo či treba naopak očakávať zdĺhavé rokovania. Od toho bude v značnej miere závisieť stratégia, s akou sa budú musieť vyjednávať s manažmentom, pretože v zmysle smernice EÚ možno použiť nasledovné spôsoby pre presadenie európskej zamestnaneckej rady:
  - uzatvorenie dohody o zriadení EZR, ktorá predstavuje nadnárodné informovanie zamestnancov a konzultáciu s nimi, ktorá platí pre všetkých zamestnancov podniku a ktorá bola dojednaná medzi ústredným vedením podniku a takzv. „osobitným vyjednávacím orgánom“, ktorý pozostáva zo zástupcov zamestnancov z krajín, ktoré sú zastúpené v koncerne.
  - uplatnenie „subsidiárnych ustanovení“, ktoré sú stanovené v prílohe tejto smernice, po neúspešných rokovaniach so zamestnávateľom („EZR ustanovená podľa zákona“).

**Umiestniť práva na informovanie zamestnancov a konzultáciu s nimi na vhodnú úroveň koncernu**

- Čo sa týka druhej otázky, je potrebné zvážiť, na ktorú úroveň podniku resp. skupiny podnikov by bolo zmysluplné práva na informovanie a konzultáciu umiestniť.
  - Európska zamestnanecká rada by mala byť v zásade zriadená v blízkosti najvyššej úrovne podniku resp. skupiny podnikov a mali by v nej byť zastúpení zamestnanci všetkých podnikov a závodov v koncerne vo všetkých krajinách spadajúcich do rozsahu platnosti dohody o EZR. Uvedená smernica predpokladá a zodpovedá to tiež zámeru vytvoriť orgán pre zastupovanie záujmov zamestnancov na nadnárodnej úrovni, na ktorej sa v konečnom dôsledku robia ústredné rozhodnutia podniku resp. koncernu.
  - Vytvorenie EZR na najvyššej úrovni koncernu by však nemalo viesť k tomu, že sa zamedzí výmena názorov na úrovni jednotlivých divízií resp. oddelení podniku. Tento aspekt bude relevantný predovšetkým pre zmiešané koncerny, ktoré pôsobia v rôznych sektoroch resp. odvetviach a ktoré sú riadené úplne nezávisle od seba.

- V týchto prípadoch je treba zvážiť, či by nebolo výhodnejšie zriadiť viaceré (v eventúálnom prípade menšie) EZR pre jednotlivé divízie namiesto jednej ústrednej a komplexnej EZR na najvyššej úrovni koncernu. Takéto rozdelenie EZR na divízie je samozrejme možné len so súhlasom vedenia podniku. Pri spomínaných divíznych európskych zamestnaneckých radách bude spravidla zmysluplné uviesť v zátvorke „celkovú EZR“, ktorá bude eventuálne pozostávať len z predsedov jednotlivých divíznych EZR a ich zástupcov.

### **Kľúčový bod 7:**

#### **Naplánovať prvé medzinárodné pracovné stretnutie: zoznámenie sa, budovanie dôvery, vytvorenie konsenzu o založení EZR**

##### **Medzinárodné stretnutie zástupcov zamestnancov pred založením EZR**

- Zástupcovia zamestnancov z rôznych krajín, v ktorých koncern pôsobí, by mali podľa možností ešte pred začiatkom vyjednávania s manažmentom uskutočniť minimálne jedno samostatné stretnutie na európskej úrovni. Pri organizovaní tohto podujatia môžu byť odbory veľkou oporou.
- Okrem vzájomného zoznámenia sa by sa malo dospieť k prvej dohode ohľadne cieľov a fungovania EZR, pričom tu platí základný princíp: čím jednoznačnejšie budú už v počiatočnom štádiu sformulované predstavy o nadnárodnej spolupráci v rámci EZR, o to efektívnejšie bude môcť toto grémium následne vykonávať svoju činnosť.
- Napokon by sa mal vytvoriť na takomto stretnutí konsenzus ohľadne možného podania žiadosti na založenie EZR a mal by sa prediskutovať časový plán vyjednávania s manažmentom.

##### **Vzájomné zoznámenie sa zástupcov zamestnancov v koncerne**

- Na prvom medzinárodnom stretnutí by sa mali prediskutovať nasledovné otázky pre jednotlivé krajiny, v ktorých pôsobia dcérske spoločnosti koncernu:
  - Aké produkty sa vyrábajú v jednotlivých pobočkách resp. aké služby sú poskytované?
  - Ako vyzerá hospodárska situácia v krajine a koľko zamestnancov pracuje v jednotlivých závodoch/podnikoch v krajine?
  - Uskutočnila sa v poslednom čase v závode reorganizácia? Ako vyzerajú plány do budúcnosti?
  - Existuje v závodoch zastupovanie záujmov zamestnancov? Akú má štruktúru? Aké odbory sú v závodoch aktívne? Ako spolupracujú odbory a zamestnanecká rada?
  - Aký je vzťah medzi manažmentom a odbormi resp. zamestnaneckou radou? Existujú v závode špeciálne sociálne problémy?
  - Aké témy by sa mali prednostne prerokovať na nasledujúcich stretnutiach EZR?

##### **Včasná dohoda o zásadných kľúčových bodoch dohody o zriadení EZR**

- Zásadný cieľ takéhoto európskeho stretnutia by mal preto spočívať v tom, že dôjde k dohode s manažmentom ohľadne kľúčových bodov spoločného návrhu dohody o zriadení EZR.
- Obzvlášť dôležité je, aby bolo zasadnutie na európskej úrovni čo možno najlepšie pripravené. Už v prípravnom štádiu by sa mal vypracovať návrh dohody spolu s kompetentnými odborovými zväzmi a za pomoci existujúcich dohôd o zriadení EZR.

- Návrh by mal pritom v maximálnej možnej miere prekračovať subsidiárne ustanovenia, t.zn. minimálne štandardy. Návrh môže slúžiť ako východiskový bod pre vyjednávanie a mal by sa preložiť do jazykov, ktoré sú zastúpené v koncerne.

**Kľúčový bod 8:  
 Podat' návrh na zriadenie EZR  
 a založenie osobitného vyjednávacieho orgánu (OVO)**

- V prvom kroku podá strana zamestnancov žiadosť o vytvorenie osobitného vyjednávacieho orgánu (OVO). Žiadosť je účinná vtedy, ak ju podpísalo minimálne 100 zamestnancov resp. ich zástupcov záujmov z dvoch európskych krajín a bola poslaná vedeniu koncernu („ústredné vedenie riadiaceho podniku“).
- Ak sú správne podané dve žiadosti, začína plynúť lehota, po ktorej uplynutí sa aj bez dosiahnutia dohody s vedením koncernu môže ustanoviť EZR podľa zákona. Takúto EZR je možno zriadiť po uplynutí šesťmesačnej lehoty, počas ktorej sa neuskutočnili rokovania resp. ak sa po uplynutí troch rokov nepodarilo dosiahnuť dohodu o zriadení EZR.
- Zloženie OVO a vyslanie národných zástupcov zamestnancov sa riadi ustanoveniami vnútroštátnej legislatívy. O zložení osobitného vyjednávacieho orgánu treba informovať kompetentné európske zväzy zamestnávateľov a zväzy zamestnancov/odborov.
- Ak je vedenie koncernu ochotné rokovať, založenie OVO sa uskutoční v rámci interného zasadnutia. Ďalšie kroky predstavujú dohodnutie kľúčových bodov v návrhu dohody a začiatok vyjednávania s manažmentom koncernu s cieľom uzatvoriť dohodu.
- V každom prípade je potreba vyhľadať a zabezpečiť účasť a poradenstvo zo strany odborárskych odborníkov ako aj ďalších expertov.

**Kľúčový bod 9:  
 Postupovanie pri blokujúcom postoji manažmentu koncernu:  
 Vytvoriť precedens a zvýšiť tlak prostredníctvom podania žiadosti**

**Podanie žiadosti o zriadenie EZR vyzýva vedenie podniku na konanie**

- Prvým krokom by malo byť vytvorenie trvalej spolupráce medzi zamestnaneckými radami/odbormi na európskej úrovni, takže najprv sa bude postupovať podľa vlastného plánu a v každom prípade sa pristúpi k platnému a transparentnému podaniu žiadosti o založenie EZR.
- Až potom je pre podnik záväzná (1) vstúpiť do rokovaní so zástupcami zamestnancov a (2) v rámci určitej lehoty cestou vyjednávania zriadiť EZR, ktorá bude mať nadnárodné práva na informovanie zamestnancov a konzultáciu s nimi v koncerne.
- Žiadosť sa považuje za podanú vtedy, ak zastúpenia zamestnancov z minimálne dvoch krajín s viac než 150 zamestnancami v skupine podnikov, ktorí príslušne zastupujú minimálne 100 zamestnancov v jednom závode resp. podniku koncernu, zašlú list miestnemu a/alebo ústrednému vedeniu podniku, v ktorom žiadajú o zriadenie európskej zamestnaneckej rady. Takúto žiadosť je možno podať aj formou spoločného listu viacerých zastúpení zamestnancov z rôznych krajín.
- Ak ústredné vedenie nezačne rokovať v lehote šiestich mesiacov od riadneho podania žiadosti, mala by sa podľa príslušnej národnej legislatívy v oblasti EZR (rovnako aj po trojročných rokovaníach bez výsledku) neodkladne ustanoviť „EZR podľa zákona“ s minimálnymi predpismi v zmysle smernice EÚ. Vo viacerých prípadoch sa stalo, že ústredné vedenie podniku bolo pripravené vážne rokovať o zriadení EZR najneskôr v štádiu ustanovenia EZR podľa zákona, ktoré by vedenie úplne zbavilo priestoru na rokovanie.

## **Ako je možno eliminovať blokujúci postoj manažmentu?**

- V prvej fáze by sa malo skúsiť vyvrátiť námietky manažmentu voči zriadeniu EZR cestou presvedčania. V tomto prípade možno využiť praktické príklady úspešnej spolupráce medzi vedením koncernu a EZR v iných významných podnikoch s cieľom prekonať prípadne prevládajúce predsudky a nevôľu voči EZR.
- V tomto ohľade je treba upozorniť na skutočnosť, že smernica EÚ poskytuje značný priestor pre úpravu budúceho informovania zamestnancov a konzultáciu s nimi, ktoré bude špecifické pre koncern, avšak naproti tomu by mohli v prípade zriadenia EZR podľa zákona zamestnávateľovi hroziť vyššie náklady na účastníkov, tlmočnicke služby, cestovné a odborníkov.
- Na rôznych úrovniach riadenia a taktiež v ústrednom riadení koncernu tiež často existujú rôzne postoje ohľadne zriadenia EZR a možnej prospešnosti tohto grémia pre koncern. Vychádzajúc zo skúseností vidia manažéri koncernu výsledný efekt z EZR vo viacerých oblastiach:
  - Informácie, ktoré predkladajú členovia EZR manažmentu koncernu sú autentické a môžu slúžiť ako kontrola správ, ktoré predkladajú miestne vedenia podniku vedeniu koncernu v jednotlivých krajinách;
  - EZR môže ďalej pomôcť presvedčiť zahraničných zástupcov zamestnancov, ktorí patria ku kultúre pracovných vzťahov orientovanej na konflikty, o kultúre vedenia rokovaní v domovskej krajine koncernu, ktorá sa zakladá na konsenze.
  - Pre manažment sa EZR môže stať nástrojom na získanie pochopenia pre reorganizáciu u zástupcov zamestnancov a tým sa vyhnúť sa riziku, že v jednotlivých pobočkách vzniknú nákladné pracovné konflikty.

## **Najhorší scenár: zvýšiť tlak odborov na vedenie podniku**

- Okrem toho existuje možnosť zvýšiť tlak na manažment prostredníctvom publikovania v tlači resp. na internetových stránkach odborových zväzov, formou petícií alebo súdnou cestou (napríklad pri odmietaní zverejniť potrebné informácie).
- Odporúča sa čo možno najužšia koordinácia aktivít a kampaní s európskymi a národnými odbormi, ktoré možno realizovať napríklad formou „akčných dní“ v pobočkách koncernu, ktoré majú u verejnosti ohlas. Koncerny môžu medzičasom využiť príslušné skúsenosti z viacerých odvetví.

### **Kľúčový bod 10:**

#### **Vypracovanie návrhu dohody o zriadení EZR z pohľadu zamestnancov**

#### **Zásadné úvahy pri koncipovaní dohody o zriadení EZR**

### **Neexistuje žiadna jednotná schéma pre dohodu o zriadení EZR**

- Európske rokovania o cezhraničných právach na informovanie zamestnancov a konzultáciu s nimi v koncernoch s významom na úrovni Spoločenstva predstavujú pre mnohých odborárov a členov zamestnaneckých rád novú oblasť.
- Je treba vziať do úvahy rôzne právne predpoklady participácie zamestnancov v závode a spolurozhodovanie v podniku v rozličných európskych krajinách ako aj odlišné tradície vzťahov a spolupráce medzi zástupcami zamestnancov a odbormi.
- Okrem toho je potreba pri každom vyjednávaní o EZR prihliadať na špecifické štruktúry podniku resp. skupiny podnikov.



## **Existujú však pevne stanovené body, ktoré by mala každá dohoda o zriadení EZR obsahovať**

- Hoci sa pri uzatvorení dohody o zriadení EZR nedá vychádzať zo žiadnej štandardizovanej vzorovej dohody, je dôležité vymenovať pevne stanovené body, s ktorými treba bezpodmienečne uvažovať a ktoré by mali byť z pohľadu zastupovania zamestnancov v tej či onej podobe obsiahnuté v každej dohode.
- Smernica EÚ nedefinuje špecifické požiadavky pokiaľ ide o štandard jednotlivých ustanovení vyjednávanej dohody o zriadení EZR. Na konci dňa je na zvážení partnerov v rokovaníach – ústrednom manažmente koncernu a osobitnom vyjednávacom orgáne - rozhodnúť o finálnej podobe EZR, jej zložení a organizácii ako aj o rozsahu postupu informovania zamestnancov a konzultácie s nimi.
- „Dobrá“ dohoda o zriadení EZR síce ešte nie je dostatočnou zárukou úspešného fungovania budúcej EZR, avšak vo väčšine prípadov jeho dôležitým predpokladom.
- Rozhodujúci právny základ pre praktické fungovanie EZR nepredstavuje v konečnom dôsledku ani smernica EÚ ani vnútroštátna legislatíva o EZR, ale dohoda o zriadení EZR, ktorá sa dojedná medzi osobitným vyjednávacím orgánom a ústredným vedením podniku.

## **Transparentné štruktúry a záväzné nariadenia ako základ dobrého fungovania EZR**

- Len jasne pochopiteľné štruktúry a záväzné nariadenia zabezpečia, že manažment vskutku začne s konštruktívnym, komplexným a partnerským dialógom, ktorý prispeje k tvorbe verejnej mienky a rozhodovaniu po rozsiahlych konzultáciách ako s európskym zastupovaním zamestnancov tak i s miestnymi a národnými zastúpeniami.
- Je preto rozhodujúce, aby bola EZR v rámci dohody o zriadení EZR skoncipovaná tak,
  - a. aby boli zástupcovia zamestnancov vskutku včasne informovaní o zásadnom vývoji a plánoch, ktoré podstatným spôsobom ovplyvnia pracovné a zamestnanecké vzťahy a aby boli tieto témy ešte pred prijatím rozhodnutia v procese rozhodovania s nimi prerokované a aby boli do tohto procesu zapojení;
  - b. aby počas fungovania EZR v praxi dochádzalo k nepretržitej výmene informácií, skúseností a cieľov všetkých zástupcov zamestnancov v koncerne a aby sa v rámci spolupráce založenej na dôvere pracovalo na rozvíjaní stratégií nadnárodného zastupovania záujmov v koncerne.
- V tomto kontexte je potreba dohodnúť jednoznačné a jasné pravidlá, aby sa vedenie podniku nemohlo zbaviť povinnosti na nadnárodné informovanie zamestnancov a ich zástupcov a konzultáciu s nimi.

## **„Subsidiárne ustanovenia“ predstavujú východiskový bod, ktorý treba vylepšiť**

- „Subsidiárne ustanovenia“ pre „EZR ustanovenú podľa zákona“, ktoré tvoria prílohu smernice, môžu predstavovať minimálnu príručku pre vyjednávanú EZR, pričom v nich dojednané štandardy sa musia v každom prípade uplatniť v prípade neúspechu rokovaní, najneskôr však po uplynutí trojročnej lehoty stanovenej pre trvanie rokovaní.
- Počas prebiehajúcich rokovaní o založení EZR musia „subsidiárne ustanovenia“ predstavovať východiskový bod, ktorý treba podľa možností a potrebnej praxe v podniku na príslušne vysokej úrovni vylepšiť, avšak ich úroveň by sa v žiadnom prípade nemala podliezť.

## **Zabezpečenie vysokého štandardu prostredníctvom zapojenia odborov**

- V každom prípade je treba pred začiatkom rokovaní o dohode o zriadení EZR čo najrýchlejšie naviazať kontakt s kompetentnými odborovými organizáciami na národnej a európskej úrovni a ubezpečiť sa o ich aktívnej účasti na rokovaníach v rámci osobitného vyjednávacieho orgánu.

- Len takýmto spôsobom je možné využiť bohaté skúsenosti, ktoré boli získané počas mnohých už uskutočnených rokovaní o nadnárodných koncernových dohodách a počas zasadnutí už existujúcich európskych zamestnaneckých rád v iných podnikoch.
- Pre rozvoj kontinuálnej a obsahovo fundovanej spolupráce v rámci EZR je bezpodmienečne nutná podpora zo strany externých odborníkov z radov odborárov.
- V dohode o zriadení EZR by malo byť taktiež jednoznačne upravené, že EZR má počas všetkých zasadnutí k dispozícii ako poradcu minimálne jedného/jednu externého/externú (odborárskeho/odborársku) odborníka/odborníčku podľa vlastného výberu, pričom náklady na túto osobu znáša podnik.

# Príloha

## SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY 2009/38/ES

zo 6. mája 2009

**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 porady s nimi**

(prepracované znenie)

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Komisie,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru <sup>(1)</sup>,

po porade s Výborom regiónov,

konajúc v súlade s postupom ustanoveným v článku 251 zmluvy <sup>(2)</sup>,

keďže:

(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 nimi <sup>(3)</sup> sa má podstatným spôsobom zmeniť a doplniť. V záujme prehľadnosti by sa mala uvedená smernica prepracovať.

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

<sup>(1)</sup> Stanoviško zo 4. decembra 2008 (zatiaľ neuvverejnené v úradnom vestníku).

<sup>(2)</sup> Stanoviško Európskeho parlamentu zo 16. decembra 2008 (zatiaľ neuvverejnené v úradnom vestníku) a rozhodnutie Rady zo 17. decembra 2008.

<sup>(3)</sup> Ú. v. ES L 254, 30.9.1994, s. 64.

(3) Komisia po porade s členskými štátmi a sociálnymi partnermi na európskej úrovni predložila 4. apríla 2000 Európskemu parlamentu a Rade správu o uplatňovaní smernice 94/45/ES.

(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 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 porad sociálni partneri Komisiu neinformovali o svojom spoločnom želaní začať proces, ktorý by mohol viesť k uzavretiu dohody, ako sa ustanovuje v článku 138 ods. 4 zmluvy.

(7) Je potrebné modernizovať právne predpisy Spoločenstva týkajúce sa nadnárodného informovania zamestnancov a porady s nimi s cieľom zabezpečiť efektívnosť práv týkajúcich sa nadnárodného informovania zamestnancov a porady s nimi, zvýšiť podiel zriadených európskych zamestnaneckých rád a zároveň umožniť pokračujúce fungovanie platných dohôd, vyriešiť problémy zistené pri uplatňovaní smernice 94/45/ES v praxi, odstrániť právnu neistotu vyplývajúcu z niektorých jej ustanovení alebo z absencie určitých ustanovení a zabezpečiť lepšie prepojenie medzi jednotlivými právnymi nástrojmi Spoločenstva v oblasti informovania zamestnancov a porady s nimi.

(8) V súlade s článkom 136 zmluvy je jedným z konkrétnych cieľov Spoločenstva a členských štátov podporiť dialóg medzi sociálnymi partnermi.

(9) Táto smernica je súčasťou rámca Spoločenstva zameraného na podporu a doplnenie opatrení prijatých členskými štátmi v oblasti informovania zamestnancov a porady 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.

- (10) Fungovanie vnútorného trhu zahŕňa proces koncentrácie podnikov, cezhraničné zlúčenia, 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 svojich zamestnancov, ktorých sa ich rozhodnutia týkajú, a uskutočňovať s nimi porady.
- (11) Postupy informovania zamestnancov a porady s nimi, ako ich ustanovujú právne predpisy alebo prax členských štátov, často nie sú prispôbené nadnárodnej štruktúre subjektu, ktorý schvaľuje rozhodnutia dotýkajúce sa týchto zamestnancov. To môže viesť k nerovnakému zaobchádzaniu so zamestnancami, ktorých sa týkajú rozhodnutia, v rámci tohto istého podniku alebo skupiny podnikov.
- (12) Musia sa prijať primerané opatrenia s cieľom zabezpečiť riadne informovanie zamestnancov podnikov s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupín podnikov s významom na úrovni Spoločenstva a porady s nimi v prípade, že rozhodnutia, ktoré sa ich týkajú, sa prijímajú v inom členskom štáte, ako je štát, v ktorom sú zamestnaní.
- (13) Aby sa zaručilo riadne informovanie zamestnancov podnikov alebo skupín podnikov pôsobiacich v dvoch alebo viacerých členských štátoch a porady s nimi, je potrebné zriadiť európske zamestnanecké rady alebo vytvoriť iné vhodné postupy na nadnárodné informovanie zamestnancov a porady s nimi.
- (14) Postupy pre informovanie zamestnancov a porady s nimi musia byť definované a vykonávané tak, aby sa zabezpečila ich účinnosť vo vzťahu k ustanoveniam tejto smernice. Na tento účel je vhodné, aby informovanie európskej zamestnaneckej rady a porady s ňou umožnili tejto rade poskytnúť podniku stanovisko včas a bez toho, aby sa spochybnila jeho schopnosť prispôsobiť sa. Jedine dialóg na úrovni, na ktorej sa prijímajú usmernenia, a efektívna účasť zástupcov zamestnancov umožňujú predvídať a riadiť zmeny.
- (15) Zamestnancom a ich zástupcom sa musí zaručiť informovanie a porada 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 líšiť od právomoci a rozsahu pôsobnosti vnútroštátnych zastupiteľských orgánov a musia byť obmedzené na riešenie nadnárodných otázok.
- (16) Nadnárodná povaha určitej otázky 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. Patria medzi ne otázky, ktoré sú bez ohľadu na počet zainteresovaných členských štátov významné pre európsku pracovnú silu, pokiaľ ide o rozsah pôsobnosti ich potenciálnych účinkov, alebo ak sa týkajú prevodu činností medzi členskými štátmi.
- (17) Je potrebné vymedziť pojem „riadiaci podnik“ vzťahujúci sa výlučne len na túto smernicu, a to bez toho, aby boli dotknuté vymedzenia pojmov „skupina“ a „kontrola“, ktoré sa vyskytujú v iných aktoch.
- (18) Mechanizmy informovania alebo porady so zamestnancami v podnikoch alebo skupinách podnikov pôsobiacich v dvoch alebo viacerých členských štátoch musia zahŕňať všetky závody alebo prípadne všetky podniky skupiny nachádzajúce sa v členských štátoch bez ohľadu na to, či podnik alebo riadiaci podnik skupiny má ústredné vedenie na území alebo mimo územia členských štátov.
- (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 porady tak, aby zodpovedali ich vlastným osobitým podmienkam.
- (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.
- (21) Je potrebné objasniť pojmy informovanie zamestnancov a porada s nimi v súlade s definíciami v najnovších smerniciach týkajúcich sa tejto problematiky a s definíciami, ktoré sa uplatňujú v národných rámcoch, s cieľom posilniť účinnosť dialógu na nadnárodnej úrovni, umožniť vhodné prepojenie dialógov na vnútroštátnej a nadnárodnej úrovni a zabezpečiť právnu istotu potrebnú na uplatňovanie tejto smernice.
- (22) Pojem „informovanie“ musí zohľadňovať cieľ umožniť zástupcom zamestnancov uskutočniť zodpovedajúce preskúmanie, pri ktorom sa predpokladá, že informovanie sa uskutoční vo vhodnom čase, vhodným spôsobom a s primeraným obsahom bez toho, aby sa spomalil rozhodovací proces v podnikoch.

- (23) Pojem „porada“ musí zohľadňovať cieľ umožniť vyjadriť stanovisko, ktoré sa využije v rozhodovacom procese, čo predpokladá, že porada sa uskutoční vo vhodnom čase, vhodným spôsobom a s primeraným obsahom.
- (24) Ustanovenia týkajúce sa informovania a porady, uvedené v tejto smernici, musí v prípade podniku alebo riadiaceho podniku skupiny, ktorý má ústredné vedenie mimo územia členských štátov, vykonávať jeho zástupca, ktorý bude v prípade potreby určený v jednom z členských štátov, alebo ak takýto zástupca neexistuje, ten závod alebo ovládaný podnik, ktorý zamestnáva najväčší počet zamestnancov v členských štátoch.
- (25) Zodpovednosť podnikov alebo skupín 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 z rôznych členských štátov. Zástupcovia zamestnancov musia mať možnosť spolupracovať pri vymedzení ich stanovísk vo vzťahu k vyjednávaniu s ústredným vedením.
- (27) Je potrebné uznať úlohu, ktorú môžu zohrávať uznané odborové organizácie pri vyjednávaní alebo opätovnom vyjednávaní zakladajúcich dohôd európskych zamestnaneckých rád, ako podpora pre zástupcov zamestnancov, ktorí o túto podporu požiadajú. Príslušné odborové organizácie a organizácie zamestnávateľov uznávané ako európski sociálni partneri sú informované o začatí vyjednávania, aby mohli monitorovať zriaďovanie nových európskych zamestnaneckých rád a presadzovať najlepšie postupy. Uznávané príslušné európske odborové organizácie a organizácie zamestnávateľov sú tie organizácie sociálnych partnerov, s ktorými konzultuje Komisia podľa článku 138 zmluvy. Zoznam týchto organizácií aktualizuje a uverejňuje Komisia.
- (28) Dohody, ktoré upravujú zriaďovanie a fungovanie európskych zamestnaneckých rád, musia obsahovať postupy týkajúce sa ich zmeny, ukončenia alebo ich opätovného dojednanja, ak je to potrebné, najmä v prípadoch, keď dochádza k zmene rozsahu alebo štruktúry podniku alebo skupiny podnikov.
- (29) V týchto dohodách sa musia stanoviť podmienky prepomenia informovania zamestnancov a porady s nimi na vnútroštátnej a nadnárodnej úrovni, ktoré budú prispôbené osobitným podmienkam v podniku alebo skupine podnikov. Tieto podmienky je potrebné vymedziť tak, aby rešpektovali právomoci a príslušné oblasti pôsobnosti zastupiteľských orgánov zamestnancov, najmä pokiaľ ide o predvídanie zmeny a o jej riadenie.
- (30) V týchto dohodách sa v prípade potreby musí ustanovovať zriadenie a fungovanie užšieho výboru s cieľom umožniť koordináciu a väčšiu efektívnosť pravidelnej činnosti európskej zamestnaneckej rady, ako aj informovanie a poradu v čo najkratšom čase v prípade, keď nastanú výnimočné okolnosti.
- (31) Zástupcovia zamestnancov sa môžu rozhodnúť, že nebudú usilovať o zriadenie európskej zamestnaneckej rady, alebo zúčastnené strany sa môžu rozhodnúť pre iné postupy nadnárodného informovania zamestnancov a porady s nimi.
- (32) Je potrebné zabezpečiť isté doplnkové požiadavky pre prípad, že sa tak rozhodnú zúčastnené strany, alebo v prípade, že ústredné vedenie odmietne dať podnet na vyjednávanie, alebo toto vyjednávanie nepovedie k uzavretiu dohody.
- (33) Na účely riadneho vykonávania ich zastupiteľskej funkcie a zabezpečenia toho, aby bola európska zamestnanecká rada užitočná, zástupcovia zamestnancov musia podávať zamestnancom, ktorých zastupujú, správy a musia mať prístup k odbornej príprave, ktorú potrebujú.
- (34) Malo by sa zabezpečiť, aby zástupcovia zamestnancov konajúci v rámci tejto smernice pri výkone svojich funkcií požívali rovnakú ochranu a záruky, aké požívajú zástupcovia zamestnancov na základe právnych predpisov a/alebo praxe štátu, v ktorom sú zamestnaní. Nesmú byť akokoľvek diskriminovaní z dôvodu zákonného vykonávania svojich činností a musia požívať primeranú ochranu, pokiaľ ide o prepustenie a iné sankcie.
- (35) Členské štáty musia prijať primerané opatrenia pre prípad, že nebudú splnené povinnosti ustanovené v tejto smernici.
- (36) V súlade s všeobecnými zásadami práva Spoločenstva správne alebo súdne konanie, ako aj sankcie, ktoré sú účinné, odradzujúce a primerané závažnosti porušenia povinnosti, by sa mali uplatňovať v prípade porušenia povinností vyplývajúcich z tejto smernice.



- (37) Z dôvodu účinnosti, konzistencie a právnej istoty je potrebné prepojiť smernice a úrovne informovania zamestnancov a porady s nimi, ktoré boli stanovené právom a/alebo postupmi Spoločenstva alebo vnútroštátnym právom a/alebo postupmi. Musí sa uprednostniť vyjednávanie o týchto postupoch prepojenia informácií v každom podniku alebo skupine podnikov. V prípade, že sa v tejto veci neuzavrie dohoda, a ak sa predpokladajú rozhodnutia, ktoré by mohli mať za následok významné zmeny v organizácii práce alebo v zmluvných vzťahoch, postup sa musí uskutočňovať súčasne na vnútroštátnej aj európskej úrovni, pričom sa dodržia právomoci a príslušné oblasti pôsobnosti orgánov zastupujúcich zamestnancov. Stanoviská vyjadrené európskou zamestnaneckou radou by sa nemali dotýkať právomoci ústredného vedenia uskutočňovať potrebné porady v súlade s harmonogramom, ktorý stanovujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo postupy. Vnútroštátne právne predpisy a/alebo postupy sa musia v prípade potreby prispôbiť tomu, aby mohla byť európska zamestnanecká rada v prípade potreby informovaná v predstihu alebo súčasne s vnútroštátnymi orgánmi zastupujúcimi zamestnancov, nesmú však znižovať všeobecnú úroveň ochrany zamestnancov.
- (38) Touto smernicou by nemali byť dotknuté postupy informovania zamestnancov a porady 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 spoločenstve<sup>(1)</sup>, 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 prepúšťania<sup>(2)</sup> 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 závodov<sup>(3)</sup>.
- (39) Osobitné zaobchádzanie by sa malo dohodnúť pre tie podniky s významom na úrovni Spoločenstva a skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, v ktorých k 22. septembru 1996 existovala dohoda vzťahujúca sa na všetkých zamestnancov, ktorá zabezpečuje nadnárodné informovanie zamestnancov a poradu s nimi.
- (40) Ak dôjde k podstatným zmenám v štruktúre podniku alebo skupiny podnikov, napríklad v dôsledku zlúčenia, akvizície alebo rozdelenia, existujúca európska zamestnanecká rada alebo existujúce európske zamestnanecké rady musia byť tomu prispôbené. Toto prispôbenie sa musí uskutočniť prioritne podľa ustanovení platnej dohody, pokiaľ tieto ustanovenia umožňujú potrebné prispôbenie. Ak sa tak nestane a je predložená žiadosť, v ktorej sa stanovuje potreba takéhoto postupu, začne sa vyjednávanie o novej dohode, na ktorom sa musia zúčastniť členovia existujúcej európskej zamestnaneckej rady alebo existujúcich európskych zamestnaneckých rád. Na účely umožnenia informovania zamestnancov a porady s nimi počas obdobia zmeny štruktúry, ktoré je často rozhodujúce, musí mať existujúca európska 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 sa musia rozpustiť predtým zriadené rady a ukončiť dohody, ktorými sa zriaďujú, bez ohľadu na ich ustanovenia týkajúce sa ich platnosti alebo ukončenia.
- (41) Pokiaľ sa neuplatní toto ustanovenie o prispôbení, malo by sa umožniť pokračujúce uplatňovanie platných dohôd, aby sa predišlo povinnému opätovnému dojednávaniu týchto dohôd, pokiaľ by to nebolo potrebné. Malo by sa zabezpečiť, že pokiaľ dohody uzavreté pred 22. septembrom 1996 podľa článku 13 ods. 1 smernice 94/45/ES alebo podľa článku 3 ods. 1 smernice 97/74/ES<sup>(4)</sup> zostávajú v platnosti, povinnosti vyplývajúce z tejto smernice sa na ne nevzťahujú. Táto smernica okrem toho nestanovuje všeobecnú povinnosť opätovne dojednávať dohody uzavreté podľa článku 6 smernice 94/45/ES v období medzi 22. septembrom 1996 a 5. júnom 2011.
- (42) Bez toho, aby tým bola dotknutá možnosť strán rozhodnúť sa inak, európska zamestnanecká rada zriadená bez toho, že by existovala dohoda medzi zúčastnenými stranami, musí byť – aby sa naplnil účel tejto smernice – informovaná a musia sa s ňou uskutočniť porady o činnostiach podniku alebo skupiny podnikov, aby mohla posúdiť 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 stretnutia musí byť európska zamestnanecká rada schopná prijať stanovisko.
- (43) Určité rozhodnutia, ktoré majú výrazný vplyv na záujmy zamestnancov, musia byť čo najskôr predmetom informovania vymenovaných zástupcov zamestnancov a porady s nimi.

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29.

<sup>(2)</sup> Ú. v. ES L 225, 12.8.1998, s. 16.

<sup>(3)</sup> Ú. v. ES L 82, 22.3.2001, s. 16.

<sup>(4)</sup> Smernica Rady 97/74/ES z 15. decembra 1997, ktorá na Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska rozširuje smernicu 94/45/ES o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva pre účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (Ú. v. ES L 10, 16.1.1998, s. 22).



- (44) Musí sa vyjasniť obsah doplnkových požiadaviek, ktoré sa uplatňujú v prípade, že neexistuje dohoda, a na ktoré sa odkazuje počas vyjednávania, a musí sa prispôbiť vývoju potrieb a praxe v oblasti nadnárodného informovania zamestnancov a porady s nimi. Malo by sa rozlišovať medzi témami, ktoré musia byť predmetom informovania, a témami, kde sa musia takisto uskutočniť porady s európskou zamestnaneckou radou, čím sa umožňuje prijatie zdôvodnenej odpovede na vyjadrené stanovisko. Aby užší výbor mohol vykonávať potrebnú koordinačnú úlohu a účinne riešiť výnimočné okolnosti, môže mať tento výbor najviac päť členov a musí mať možnosť pravidelne rokovať.
- (45) Keďže cieľ tejto smernice, a to posilniť právo zamestnancov na informovanie a porady s nimi v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, nemožno uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov a možno ho lepšie dosiahnuť na úrovni Spoločenstva, môže Spoločenstvo prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 zmluvy. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa.
- (46) Táto smernica rešpektuje základné práva a dodržiava najmä zásady uznané v Charte základných práv Európskej únie. Cieľom tejto smernice je najmä zabezpečiť plné dodržiavanie práv pracujúcich alebo ich zástupcov na primeraných úrovniach na zaručené informácie a konzultácie v primeranom čase v prípadoch a za podmienok ustanovených právom Spoločenstva a vnútroštátnym právom a postupmi (článok 27 Charty základných práv Európskej únie).
- (47) 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.
- (48) V súlade s bodom 34 Medziinštitucionálnej dohody o lepšej tvorbe práva<sup>(1)</sup> sa členské štáty vyzývajú, aby pre seba a v záujme Spoločenstva vypracovali a zverejnili svoje vlastné tabuľky, ktoré budú čo najlepšie vyjadrovať vzájomný vzťah medzi touto smernicou a opatreniami na jej transpozíciu.
- (49) Táto smernica by sa mala uplatňovať bez toho, aby boli dotknuté záväzky členských štátov týkajúce sa lehôt na transpozíciu do vnútroštátneho práva a uplatňovanie smerníc stanovených v prílohe II časti B,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

## ČASŤ I

### VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

#### Článok 1

#### Cieľ

1. Účelom tejto smernice je posilnenie práva zamestnancov na informovanie a poradu s nimi v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.
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 porady s nimi s cieľom informovať zamestnancov a uskutočňovať s nimi porady. Podmienky informovania zamestnancov a porady s nimi sa vymedzujú a vykonávajú takým spôsobom, aby sa zaručila ich účinnosť a aby umožňovali podniku alebo skupine podnikov účinné rozhodovanie.
3. Informovanie zamestnancov a porada s nimi musí prebiehať na príslušnej úrovni vedenia a zástupcov, v závislosti od predmetu diskusie. Na tento účel sa právomoc európskej zamestnaneckej rady a rozsah postupov informovania zamestnancov a porady s nimi 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.
5. Bez ohľadu na odsek 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.
6. Ak dohody uvedené v článku 6 nezabezpečujú širší rozsah, právomoci a príslušnosť európskej zamestnaneckej rady a rozsah postupov informovania a porady 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.

<sup>(1)</sup> Ú. v. EÚ C 321, 31.12.2003, s. 1.

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

## Článok 2

### Vymedzenie pojmov

1. Na účely tejto smernice:

a) „podnik s významom na úrovni Spoločenstva“ je akýkoľvek podnik, ktorý má najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch a najmenej 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov;

b) „skupina podnikov“ je riadiaci podnik a ním ovládané podniky;

c) „skupina podnikov s významom na úrovni Spoločenstva“ je skupina podnikov s týmito charakteristikami:

— najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch,

— najmenej dva podniky skupiny v rôznych členských štátoch

a

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

d) „zástupcovia zamestnancov“ sú zástupcovia zamestnancov, ako je ustanovené vo vnútroštátnom práve a/alebo postupoch;

e) „ústredné vedenie“ je ústredné vedenie podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo riadiaceho podniku v prípade skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva;

f) „informovanie“ je prenos údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov, aby sa mohli oboznámiť s príslušnou problematikou a prehodnotiť ju; informovanie prebehne v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý umožní zástupcom zamestnancov uskutočniť podrobné posúdenie možných dôsledkov a v prípade potreby prípravu porady s príslušným orgánom predmetného podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva;

g) „porada“ je zabezpečenie dialógu a výmeny názorov medzi zástupcami zamestnancov a ústredným vedením alebo

s akoukoľvek inou primeranejšou úrovňou vedenia v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý zástupcom zamestnancov umožňuje vyjadriť v primeranej lehote stanovisko na základe poskytnutých informácií k navrhovaným opatreniam, ktorých sa porada týka, bez toho, aby boli dotknuté povinnosti vedenia, a ktoré je možné zohľadniť v rámci podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva;

h) „európska zamestnanecká rada“ je rada zriadená v súlade s článkom 1 ods. 2 alebo s ustanoveniami prílohy I s cieľom informovať zamestnancov a uskutočňovať s nimi porady;

i) „osobitný vyjednávací orgán“ je orgán zriadený v súlade s článkom 5 ods. 2 na vyjednávanie s ústredným vedením o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo zavedení postupu informovania zamestnancov a porady s nimi v súlade s článkom 1 ods. 2.

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

## Článok 3

### Vymedzenie pojmu „riadiaci podnik“

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

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

a) vlastní väčšinu upísaného základného imania daného podniku;

b) kontroluje väčšinu hlasov spojených so základným imaním daného podniku

alebo

c) môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu daného podniku.

3. Na účely odseku 2 zahŕňajú práva riadiaceho podniku, pokiaľ ide o hlasovanie a vymenovanie, práva každého iného ovládaného podniku a práva každej osoby alebo orgánu konajúcich vo svojom mene, ale v záujme riadiaceho podniku alebo ktoréhokolvek iného ovládaného podniku.

4. Bez ohľadu na odseky 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 (ES) č. 139/2004 z 20. januára 2004 o kontrole koncentrácií medzi podnikmi<sup>(1)</sup>.

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

7. Ak v prípade konfliktu práva pri uplatňovaní odseku 2 spĺňajú jedno alebo viac kritérií ustanovených v uvedenom odseku dva alebo niekoľko podnikov zo skupiny, za riadiaci podnik sa považuje ten podnik, ktorý spĺňa kritérium uvedené v písmene c) uvedeného odseku bez toho, aby tým bola dotknutá možnosť dokázať, že iný podnik je schopný vykonávať dominantný vplyv.

## ČASŤ II

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

#### Článok 4

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

1. Za vytvorenie podmienok a prostriedkov potrebných na zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenie postupu na informovanie a poradu, ako je stanovené v článku 1 ods. 2, je v podniku s významom na úrovni Spoločenstva

a skupine podnikov s významom na úrovni Spoločenstva zodpovedné ústredné vedenie.

2. Ak sa ústredné vedenie nenachádza v žiadnom členskom štáte, zodpovednosť uvedenú v odseku 1 preberá zástupca ústredného vedenia v členskom štáte, ktorý sa ustanoví v prípade potreby.

Ak takýto zástupca neexistuje, zodpovednosť uvedenú v odseku 1 preberá vedenie závodu alebo podniku skupiny zamestnávajúceho najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek členskom štáte.

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

4. Vedenie každého podniku patriaceho do skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva a ústredné vedenie alebo predpokladané ústredné vedenie v zmysle odseku 2 druhého pododseku podniku s významom na úrovni Spoločenstva 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 zamestnancov, stranám dotknutým uplatňovaním tejto smernice. Táto povinnosť sa vzťahuje najmä na informácie týkajúce sa počtu zamestnancov uvedeného v článku 2 ods. 1 písm. a) a c).

## Článok 5

### Osobitný vyjednávací orgán

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

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

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 voľiť alebo vymenovať členov osobitného vyjednávacieho orgánu.

<sup>(1)</sup> Ú. v. EÚ L 24, 29.1.2004, s. 1.

Druhý pododsek sa nedotýka vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo postupov stanovujúcich minimálne hranice na zriadenie orgánov zastupujúcich zamestnancov;

b) členovia osobitného vyjednávacieho orgánu sa volia alebo vymenúvajú úmerne k počtu zamestnancov zamestnaných v každom členskom štáte podnikom s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupinou podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, pričom každému členskému štátu sa priradí 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;

c) ústredné vedenie a miestne vedenie, ako aj príslušné európske organizácie zamestnancov a zamestnávateľov, musia byť informované o zložení osobitného vyjednávacieho orgánu a o začatí vyjednávania.

3. Osobitný vyjednávací orgán má za úlohu v písomnej dohode s ústredným vedením určiť rozsah, zloženie, funkcie a funkčné obdobie európskej(-ych) zamestnaneckej(-ých) rady (rád) alebo spôsoby vykonávania postupu informovania zamestnancov a porady s nimi.

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

Pred a po každom stretnutí s ústredným vedením je osobitný vyjednávací orgán oprávnený zasadať bez toho, aby boli prítomní zástupcovia ústredného vedenia, pričom využívajú akékoľvek potrebné komunikačné nástroje.

Na účely vyjednávania môže osobitný vyjednávací orgán požiadať o pomoc odborníkov podľa svojho výberu, medzi ktorých môžu patriť zástupcovia príslušných uznávaných odborových organizácií na úrovni Spoločenstva. Na požiadanie osobitného vyjednávacieho orgánu sa títo odborníci a títo zástupcovia odborov môžu ako poradcovia zúčastňovať na stretnutiach v rámci vyjednávania.

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 I 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 vedenie 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 vedenie a osobitný vyjednávací orgán musia vyjednávať v duchu spolupráce s cieľom dosiahnuť dohodu o podrobných spôsoboch uskutočňovania informovania zamestnancov a porady s nimi, ustanovených v článku 1 ods. 1.

2. Bez toho, aby bola dotknutá autonómia zúčastnených strán, dohoda uvedená v odseku 1 medzi ústredným vedením a osobitným vyjednávacím orgánom, uzatvorená písomne, 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 zohľadňuje, pokiaľ je to možné, potrebu vyváženého zastúpenia zamestnancov podľa ich aktivít, kategórií a pohlavia, a funkčné obdobie;

c) funkcie a postup informovania európskej zamestnaneckej rady a porady s ňou, ako aj podmienky prepojenia medzi informovaním európskej zamestnaneckej rady a porady s ňou a informovaním vnútroštátnych orgánov zastupujúcich zamestnancov a porady s nimi v súlade so zásadami stanovenými v článku 1 ods. 3;

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

e) ak je to potrebné, zloženie, postup vymenovania, funkcie a rokovací poriadok užšieho výboru zriadeného v rámci európskej zamestnaneckej rady;

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

g) dátum nadobudnutia účinnosti dohody a dobu jej platnosti, podmienky, za ktorých možno dohodu zmeniť a doplniť alebo ju ukončiť, ako aj prípady, v ktorých by sa dohoda mala opätovne 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.

3. Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu písomne dohodnúť, že namiesto európskej zamestnaneckej rady zavedú jeden alebo viac postupov informovania a porady.

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

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

4. Pokiaľ nie je stanovené inak, dohody uvedené v odsekoch 2 a 3 nepodliehajú doplnkovým požiadavkám uvedeným v prílohe I.

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

#### Článok 7

##### Doplnkové požiadavky

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

— ak tak rozhodne ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán,

— ak ústredné vedenie odmietne začať vyjednávanie do šiestich mesiacov od podania 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 byť v súlade s ustanoveniami uvedenými v prílohe I.

#### ČASŤ III

##### RÔZNE USTANOVENIA

#### Článok 8

##### Dôverné informácie

1. Členské štáty ustanovia, že členovia osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych zamestnaneckých rád a odborníci, ktorí im pomáhajú, nie sú oprávnení poskytovať informácie, ktoré im boli výslovne poskytnuté ako dôverné.

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

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

#### Článok 9

##### Fungovanie európskej zamestnaneckej rady a postupu informovania zamestnancova porady s nimi

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



To isté sa vzťahuje na spoluprácu medzi ústredným vedením a zástupcami zamestnancov v rámci postupu informovania zamestnancov a porady s nimi.

#### Článok 10

##### Úloha a ochrana zástupcov zamestnancov

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

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 zamestnancov o obsahu a výsledku postupu informovania a porady, uskutočneného v súlade s touto smernicou.

3. Členovia osobitných vyjednávacích orgánov, členovia európskych zamestnaneckých rád a zástupcovia zamestnancov, ktorí vykonávajú svoje funkcie v rámci postupu uvedeného v článku 6 ods. 3, požívajú pri vykonávaní svojej funkcie ochranu a záruky podobné tým, aké sa poskytujú zástupcom zamestnancov podľa platných vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo postupov v ich krajine zamestnania.

Toto sa vzťahuje predovšetkým na účasť na stretnutiach osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych zamestnaneckých rád alebo na akýchkoľvek iných stretnutiach v rámci dohody uvedenej v článku 6 ods. 3 a na výplatu miezd členom, ktorí sú zamestnancami podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, za dobu ich neprítomnosti potrebnú na plnenie ich úloh.

4. Členom osobitného vyjednávacieho orgánu a európskej zamestnaneckej rady sa poskytuje odborná príprava 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.

#### Článok 11

##### Súlad s touto smernicou

1. Každý členský štát zabezpečí, aby vedenie závodov podniku s významom na úrovni Spoločenstva a vedenie podnikov, ktoré sú súčasťou skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, ktoré sa nachádzajú na jeho území, a zástupcovia ich zamestnancov alebo, podľa okolností, zamest-

nanci dodržiavali povinnosti ustanovené v tejto smernici bez ohľadu na to, či sa ústredné vedenie nachádza na jeho území, alebo nie.

2. Členské štáty prijímajú 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.

3. Pri uplatňovaní článku 8 členské štáty ustanovia postupy na podávanie opravných prostriedkov v správnom alebo súdnom konaní, ktoré môžu iniciovať zástupcovia zamestnancov v prípade, ak ústredné vedenie vyžaduje dôvernosť informácií alebo neposkytne informácie v súlade s uvedeným článkom.

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

#### Článok 12

##### Vzťah s inými predpismi na úrovni Spoločenstva a na vnútroštátnej úrovni

1. Informovanie európskej zamestnaneckej rady a porada s ňou musia byť prepojené s informovaním vnútroštátnych orgánov zastupujúcich zamestnancov a poradou s nimi pri náležitom zohľadnení právomocí a oblastí pôsobnosti každého z nich a zásad uvedených v článku 1 ods. 3.

2. Podmienky prepojenia medzi informovaním európskej zamestnaneckej rady a porady s ňou a informovaním vnútroštátnych orgánov zastupujúcich zamestnancov a porady s nimi sú stanovené v dohode uvedenej v článku 6. Touto dohodou nie sú dotknuté vnútroštátne právne predpisy a/alebo postupy o informovaní zamestnancov a porade s nimi.

3. Pokiaľ v dohode neboli vymedzené žiadne takéto podmienky, členské štáty zabezpečia, že postupy informovania a porady sa vykonávajú v európskej zamestnaneckej rade, ako aj vo vnútroštátnych orgánoch zastupujúcich zamestnancov v prípadoch, keď sa predpokladá prijatie rozhodnutí, ktoré pravdepodobne povedú k podstatným zmenám v organizácii práce alebo v pracovných vzťahoch.

4. Táto smernica sa nedotýka postupov informovania a porady uvedených v smernici 2002/14/ES ani osobitných postupov uvedených v článku 2 smernice 98/59/ES a 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.

**Článok 13****Prispôsobenie**

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, alebo v prípade, že existuje rozpor medzi ustanoveniami dvoch alebo viacerých platných dohôd, ústredné vedenie z vlastného podnetu alebo na písomnú žiadosť najmenej 100 zamestnancov alebo ich zástupcov v najmenej dvoch podnikoch alebo závodoch v najmenej dvoch rôznych členských štátoch 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 v súlade s postupmi prispôsobenými na základe dohody medzi členmi európskej zamestnaneckej rady, resp. európskych zamestnaneckých rád, a ústredným vedením.

**Článok 14****Platné dohody**

1. Bez toho, aby bol dotknutý článok 13, povinnosti vyplývajúce z tejto smernice sa nevzťahujú na podniky s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, v ktorých:

- a) bola uzatvorená dohoda či dohody vzťahujúce sa na všetkých zamestnancov, ktoré zabezpečujú nadnárodné informovanie zamestnancov a poradu s nimi, podľa článku 13 ods. 1 smernice 94/45/ES alebo článku 3 ods. 1 smernice 97/74/ES, alebo v ktorých boli takéto dohody prispôsobené zmenám v štruktúre podniku alebo skupiny podnikov,

alebo

- b) bola dohoda uzatvorená podľa článku 6 smernice 94/45/ES podpísaná alebo revidovaná v čase medzi 5. júnom 2009 a 5. júnom 2011.

Vnútroštátne právo platné v čase podpísania alebo revízie dohody sa uplatňuje aj naďalej na podniky alebo skupiny podnikov uvedené v prvom pododseku písm. b).

2. Po uplynutí platnosti dohôd uvedených v odseku 1 môžu ich zmluvné strany spoločne rozhodnúť o ich obnovení alebo revidovaní. Ak k tomu nedôjde, uplatnia sa ustanovenia tejto smernice.

**Článok 15****Správa**

Najneskôr do 5. júna 2016 Komisia predloží Európskemu parlamentu, Rade a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru správu o vykonávaní tejto smernice, a ak je to potrebné, i vhodné návrhy.

**Článok 16****Transpozícia**

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s článkom 1 ods. 2, 3 a 4, článkom 2 ods. 1 písm. f) a g), článkom 3 ods. 4, článkom 4 ods. 4, článkom 5 ods. 2 písm. b) a c), článkom 5 ods. 4, článkom 6 ods. 2 písm. b), c), e) a g) a článkami 10, 12, 13 a 14, ako aj prílohou I bodom 1 písm. a), c) a d) a bodmi 2 a 3 najneskôr do 5. júna 2011 alebo zabezpečia, aby sociálni partneri k tomuto dátumu zaviedli dohodou požadované opatrenia, pričom členské štáty sú povinné prijať všetky potrebné opatrenia, aby mohli kedykoľvek zaručiť výsledky uložené touto smernicou.

Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Takisto uvedú vyhlásenie, že odkazy v platných zákonoch, iných právnych predpisoch a správnych opatreniach na smernicu zrušenú touto smernicou sa považujú za odkazy na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze a vyhlásení upravia členské štáty.

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

**Článok 17****Zrušovacie ustanovenie**

Smernica 94/45/ES, zmenená a doplnená smernicami uvedenými v prílohe II časti A, sa zrušuje s účinnosťou od 6. júna 2011 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 18****Nadobudnutie účinnosti**

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



Článok 1 ods. 1, 5, 6 a 7, článok 2 ods. 1 písm. a) až e), h) a i), článok 2 ods. 2, článok 3 ods. 1, 2, 3, 5, 6 a 7, článok 4 ods. 1, 2 a 3, článok 5 ods. 1, 3, 5 a 6, článok 5 ods. 2 písm. a), článok 6 ods. 1, článok 6 ods. 2 písm. a), d) a f), článok 6 ods. 3, 4 a 5, články 7, 8, 9 a 11 a príloha I bod 1 písm. b), e) a f) a body 4, 5 a 6 sa uplatňujú od 6. júna 2011.

Článok 19

**Adresáti**

Táto smernica je určená členským štátom.

V Štrasburgu 6. mája 2009

*Za Európsky parlament*

*predseda*

H.-G. PÖTTERING

*Za Radu*

*predseda*

J. KOHOUT

## PRÍLOHA I

## DOPLNKOVÉ POŽIADAVKY

(v zmysle článku 7)

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

a) Právomoc európskej zamestnaneckej rady sa určí v súlade s článkom 1 ods. 3

Informovanie európskej zamestnaneckej rady sa týka najmä štruktúry, hospodárskej a finančnej situácie, pravdepodobného vývoja a výroby a odbytu podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva. Informovanie európskej zamestnaneckej rady a porada s ňou sa týka najmä situácie a pravdepodobného trendu v oblasti zamestnanosti, investícií a podstatných zmien týkajúcich sa organizácie, zavádzania nových pracovných metód alebo výrobných postupov, presunov výroby, zlúčení podnikov, obmedzovania činnosti alebo zatvárania podnikov, závodov alebo ich významných častí, ako aj kolektívneho prepúšťania.

Porada sa uskutočňuje tak, aby sa zástupcom zamestnancov umožňovalo stretávať sa s ústredným vedením a získať zdôvodnenú odpoveď na každé stanovisko, ktoré eventuálne vyjadria.

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 zamestnancami.

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

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 každému členskému štátu sa priradí 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 spomedzi svojich členov užší výbor, ktorý má najviac päť členov a ktorý musí mať podmienky na to, aby mohol svoju činnosť vykonávať pravidelne.

Užší výbor prijme svoj rokovací poriadok.

e) O zložení európskej zamestnaneckej rady je informované ústredné vedenie a ktorýkoľvek iný primeranejší stupeň vedenia.

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

Články 6 a 7 platia primerane v prípade, ak sa prijalo rozhodnutie dojednať dohodu v súlade s článkom 6; v tomto prípade osobitný vyjednávací orgán nahradí európska zamestnanecká rada.

2. Európska zamestnanecká rada má právo raz do roka sa stretnúť s ústredným vedením, aby na základe správy vypracovanej ústredným vedením bola informovaná a aby sa s ňou uskutočnila porada o podnikateľských výsledkoch a vyhlídkach podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva. Zodpovedajúcim spôsobom je informované aj miestne vedenie.

3. Ak sa vyskytnú výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré v značnom rozsahu ovplyvňujú záujmy zamestnancov, najmä v prípade premiestnenia výroby, zatvorenia závodov alebo podnikov alebo kolektívneho prepúšťania, užší výbor, alebo ak takýto výbor neexistuje, európska zamestnanecká rada má právo byť informovaná. Má právo stretnúť sa na vlastnú žiadosť s ústredným vedením alebo s iným primeranejším stupňom vedenia podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, ktoré má svoje vlastné rozhodovacie právomoci, aby bola informovaná a aby sa s ňou uskutočnila porada.

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

Toto stretnutie na účely informovania a porady sa uskutoční čo najskôr na základe správy vypracovanej ústredným vedením alebo iným primeranejším stupňom vedenia podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva s tým, že v závere stretnutia alebo v primeranom čase sa bude môcť predložiť stanovisko.

Toto stretnutie nemá vplyv na výhradné právomoci ústredného vedenia.

Postupy informovania a porady, ktoré sú stanovené pre vyššie uvedené okolnosti, sa uskutočňujú bez toho, aby bol dotknutý článok 1 ods. 2 a článok 8.

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

Pred každým stretnutím s ústredným vedením má európska zamestnanecká rada alebo užší výbor, v prípade potreby rozšírený v súlade s bodom 3 druhým pododsekom, právo zísť sa bez toho, aby bolo prítomné príslušné vedenie.

5. Európskej zamestnaneckej rade alebo užšiemu výboru môžu pomáhať odborníci podľa ich výberu, pokiaľ je to potrebné na plnenie ich úloh.

6. Prevádzkové náklady európskej zamestnaneckej rady hradí ústredné vedenie.

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

Ak sa nedohodne inak, ústredné vedenie hradí predovšetkým náklady na organizáciu stretnutí, zabezpečenie tlmočnických služieb, náklady na ubytovanie a cestovné výdavky členov európskej zamestnaneckej rady a jej užšieho 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  
(v zmysle článku 17)**

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  
(v zmysle článku 17)**

Smernica	Lehota 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/ES	Táto smernica
článok 1 ods. 1	článok 1 ods. 1
článok 1 ods. 2	článok 1 ods. 2 prvá veta
—	článok 1 ods. 2 druhá veta
—	článok 1 ods. 3 a 4
článok 1 ods. 3	článok 1 ods. 5
článok 1 ods. 4	článok 1 ods. 6
článok 1 ods. 5	článok 1 ods. 7
článok 2 ods. 1 písm. a) až e)	článok 2 ods. 1 písm. a) až e)
—	článok 2 ods. 1 písm. f)
článok 2 ods. 1 písm. f)	článok 2 ods. 1 písm. g)
článok 2 ods. 1 písm. g) a h)	článok 2 ods. 1 písm. h) a i)
článok 2 ods. 2	článok 2 ods. 2
článok 3	článok 3
článok 4 ods. 1, 2 a 3	článok 4 ods. 1, 2 a 3
článok 11 ods. 2	článok 4 ods. 4
článok 5 ods. 1 a článok 5 ods. 2 písm. a)	článok 5 ods. 1 a článok 5 ods. 2 písm. a)
článok 5 ods. 2 písm. b) a c)	článok 5 ods. 2 písm. b)
článok 5 ods. 2 písm. d)	článok 5 ods. 2 písm. c)
článok 5 ods. 3	článok 5 ods. 3
článok 5 ods. 4 prvý pododsek	článok 5 ods. 4 prvý pododsek
—	článok 5 ods. 4 druhý pododsek
článok 5 ods. 4 druhý pododsek	článok 5 ods. 4 tretí pododsek
článok 5 ods. 5 a 6	článok 5 ods. 5 a 6
článok 6 ods. 1 a článok 6 ods. 2 písm. a)	článok 6 ods. 1 a článok 6 ods. 2 písm. a)
článok 6 ods. 2 písm. b)	článok 6 ods. 2 písm. b)
článok 6 ods. 2 písm. c)	článok 6 ods. 2 písm. c)
článok 6 ods. 2 písm. d)	článok 6 ods. 2 písm. d)
—	článok 6 ods. 2 písm. e)
článok 6 ods. 2 písm. e)	článok 6 ods. 2 písm. f)
článok 6 ods. 2 písm. f)	článok 6 ods. 2 písm. g)
článok 6 ods. 3, 4 a 5	článok 6 ods. 3, 4 a 5
článok 7	článok 7

Smernica 94/45/ES	Táto smernica
článok 8	článok 8
článok 9	článok 9
—	článok 10 ods. 1 a 2
článok 10	článok 10 ods. 3
—	článok 10 ods. 4
článok 11 ods. 1	článok 11 ods. 1
článok 11 ods. 2	článok 4 ods. 4
článok 11 ods. 3	článok 11 ods. 2
článok 11 ods. 4	článok 11 ods. 3
článok 12 ods. 1 a 2	—
—	článok 12 ods. 1 až 5
—	článok 13
článok 13 ods. 1	článok 14 ods. 1
článok 13 ods. 2	článok 14 ods. 2
—	článok 15
článok 14	článok 16
—	článok 17
—	článok 18
článok 16	článok 19
príloha	príloha i
bod 1 úvodné slová	bod 1 úvodné slová
bod 1 písm. a) (čiastočne) a bod 2 druhý odsek (čiastočne)	bod 1 písm. a) (čiastočne)
bod 1 písm. b)	bod 1 písm. b)
bod 1 písm. c) (čiastočne) a bod 1 písm. d)	bod 1 písm. c)
bod 1 písm. c) (čiastočne)	bod 1 písm. d)
bod 1 písm. e)	bod 1 písm. e)
bod 1 písm. f)	bod 1 písm. f)
bod 2 prvý odsek	bod 2
bod 3	bod 3
bod 4	bod 4
bod 5	—
bod 6	bod 5
bod 7	bod 6
—	prílohy ii a iii

## POZNÁMKY

A series of horizontal dotted lines for writing notes.







pre všetkých,  
ktorí chcú viac

[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 – Service-Hotline: 05 0301-301, [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at) – [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)  
DVR 0046655, ZVR 576439352