

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2009/38/ES

ze dne 6. května 2009

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

(přepracované znění)

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

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

s ohledem na návrh Komise,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ⁽¹⁾,

po konzultaci s Výborem regionů,

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy ⁽²⁾,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Ve směrnici Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství ⁽³⁾ má být provedeno několik podstatných změn. Z důvodu srozumitelnosti a přehlednosti by uvedená směrnice měla být přepracována.

(2) V souladu s článkem 15 směrnice 94/45/ES Komise přezkoumala po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na evropské úrovni způsoby uplatňování uvedené směrnice a zejména posoudila, zda jsou prahy počtu zaměstnanců odpovídající, s cílem navrhnout vhodné a potřebné změny.

⁽¹⁾ Stanovisko ze dne 4. prosince 2008 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).

⁽²⁾ Stanovisko Evropského parlamentu ze dne 16. prosince 2008 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku) a rozhodnutí Rady ze dne 17. prosince 2008.

⁽³⁾ Úř. věst. L 254, 30.9.1994, s. 64.

(3) Po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na evropské úrovni Komise dne 4. dubna 2000 předložila Evropskému parlamentu a Radě zprávu o uplatňování směrnice 94/45/ES.

(4) V souladu s čl. 138 odst. 2 Smlouvy konzultovala Komise se sociálními partnery na úrovni Společenství otázku možného zaměření akce Společenství v této oblasti.

(5) Po této konzultaci Komise považovala akci Společenství za účelnou a znovu konzultovala se sociálními partnery na úrovni Společenství obsah zamýšleného návrhu v souladu s čl. 138 odst. 3 Smlouvy.

(6) Po této druhé fázi projednávání sociální partneři Komise neinformovali o svém společném úmyslu zahájit postup, který by mohl vést k uzavření dohody podle čl. 138 odst. 4 Smlouvy.

(7) Je nezbytné modernizovat právní předpisy Společenství v oblasti informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci na nadnárodní úrovni s cílem zajistit účinnost práv zaměstnanců na informování a projednání na nadnárodní úrovni, zvýšit podíl zřízených evropských rad zaměstnanců při současném zajištění soustavného dodržování stávajících dohod, vyřešit problémy, které byly zjištěny v oblasti praktického uplatňování směrnice 94/45/ES, odstranit právní nejistotu, jež je způsobena některými ustanoveními uvedené směrnice nebo absencí některých ustanovení, a zajistit lepší propojení právních nástrojů Společenství v oblasti informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci.

(8) Podle článku 136 Smlouvy je jedním z cílů Společenství a členských států podpora sociálního dialogu.

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

- (10) Fungování vnitřního trhu zahrnuje proces spojování podniků, přeshraničních fúzí, převzetí a vzniku společných podniků, a vede tedy ke vzniku nadnárodních podniků a skupin podniků. K zajištění harmonického rozvoje hospodářských činností je nezbytné, aby podniky a skupiny podniků působící ve více členských státech informovaly zástupce těch svých zaměstnanců, jichž se podniková rozhodnutí týkají, a projednávaly je s nimi.
- (11) Postupy informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci podle právních předpisů a zvyklostí členských států často nejsou přizpůsobeny nadnárodní struktuře subjektu, který přijímá rozhodnutí týkající se zaměstnanců. Tento stav může vést k nerovnému zacházení se zaměstnanci, kterých se rozhodnutí týká, v rámci stejného podniku nebo skupiny podniků.
- (12) Musí být přijata vhodná opatření, aby zaměstnanci podniků nebo skupin podniků působících na úrovni Společenství byli o rozhodnutích, která se jich týkají a která jsou přijímána v jiném členském státě, než ve kterém jsou zaměstnáni, řádně informováni a tato rozhodnutí s nimi byla řádně projednána.
- (13) K zajištění řádného informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci podniků nebo skupin podniků, které působí ve více členských státech, je třeba zřídit evropské rady zaměstnanců nebo vytvořit jiné vhodné nadnárodní postupy informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci.
- (14) Postupy informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci je třeba vymezit a provádět tak, aby byla zajištěna jejich účinnost vzhledem k ustanovením této směrnice. Informování evropské rady zaměstnanců a projednání s ní by jí za tímto účelem měly umožnit poskytnout podniku včas stanovisko, aniž by se zpochybnila přizpůsobivost podniku. Pouze dialog vedený na úrovni, na níž jsou formulovány hlavní směry činnosti, a účinná účast zástupců zaměstnanců umožňují předjímat a zvládat změnu.
- (15) Zaměstnancům a jejich zástupcům musí být zaručeno informování a projednání na příslušné úrovni vedení a zastoupení s ohledem na předmět jednání. Za tímto účelem musí být pravomoc a působnost evropské rady zaměstnanců odlišeny od pravomoci a působnosti vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance a musí být omezeny na řešení nadnárodních otázek.
- (16) Nadnárodní povaha určité otázky by měla být určena tím, že se zohlední jak rozsah jejích případných dopadů, tak úroveň vedení a zastoupení, které vyžaduje. Za tímto účelem se za nadnárodní považují otázky, které se týkají podniku nebo skupiny podniků jako celku nebo alespoň dvou členských států. Patří sem otázky, které bez ohledu na počet zúčastněných členských států mají význam pro evropské zaměstnance v souvislosti s rozsahem svých případných účinků nebo které se týkají převodu činností mezi členskými státy.
- (17) Je proto nezbytné výlučně pro účely této směrnice vymezit pojem „řídící podnik“, aniž je dotčeno vymezení pojmů „skupina podniků“ a „dominantní vliv“ v jiných předpisech.
- (18) Postupy informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci podniků nebo skupin podniků působících ve dvou nebo více členských státech musí zahrnovat všechny závody nebo popřípadě všechny podniky skupiny umístěné v členských státech nezávisle na tom, zda se ústřední vedení podniku, nebo jedná-li se o skupinu, ústřední vedení řídicího podniku nachází na území členských států.
- (19) V souladu se zásadou autonomie stran určují zástupci zaměstnanců a vedení podniku nebo řídicího podniku skupiny vzájemnou dohodou povahu, složení, pravomoci, způsob fungování, řízení a finanční zdroje evropské rady zaměstnanců nebo jiných postupů informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci tak, aby odpovídaly konkrétním okolnostem.
- (20) V souladu se zásadou subsidiarity přísluší členským státům určovat, kdo jsou zástupci zaměstnanců, a zejména stanovit, pokud to považují za vhodné, vyvážené zastoupení různých kategorií zaměstnanců.
- (21) Je třeba vyjasnit pojmy informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v souladu s vymezeními pojmů v novějších směrnících z této oblasti a s těmi, která se uplatňují ve vnitrostátním rámci, s cílem posílit účinnost dialogu na nadnárodní úrovni, umožnit odpovídající propojení dialogu na vnitrostátní a nadnárodní úrovni a zajistit právní jistotu nezbytnou pro uplatňování této směrnice.
- (22) Je třeba, aby vymezení pojmu „informování“ zohlednilo cíl přiměřeného posouzení, které provádějí zástupci zaměstnanců, jenž vyžaduje, aby se informování uskutečnilo v době, způsobem a s obsahem, které jsou vhodné, aniž by byl zpomalen postup rozhodování v podnicích.

- (23) Je třeba, aby vymezení pojmu „projednání“ zohlednilo cíl možnosti vyjádření stanoviska, které bude užitečné při přijímání rozhodnutí, což vyžaduje, aby se projednání uskutečnilo v době, způsobem a s obsahem, které jsou vhodné.
- (24) Ustanovení této směrnice o informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci musí v podniku nebo v řídicím podniku skupiny, jehož ústřední vedení je umístěno mimo území členských států, provést zástupce podniku v členském státě, který je popřípadě jmenován, nebo není-li určen, závod nebo řízený podnik zaměstnávající největší počet zaměstnanců v členských státech.
- (25) Povinnosti podniku nebo skupiny podniků při předávání informací nezbytných k zahájení jednání musí být stanoveny tak, aby mohli zaměstnanci určit, zda podnik nebo skupina podniků, ve kterých pracují, jsou podnikem nebo skupinou podniků působícími na úrovni Společenství, a navázat kontakty nezbytné pro sestavení žádosti o zahájení jednání.
- (26) Zvláštní vyjednávací výbor musí vyváženě zastupovat zaměstnance z jednotlivých členských států. Zástupci zaměstnanců musí být schopni spolupracovat na tvorbě postojů k jednáním s ústředním vedením.
- (27) Je třeba uznat úlohu, kterou mohou sehrát uznané odborové organizace při jednání o dohodách o zřízení evropských rad zaměstnanců nebo při novém sjednání těchto dohod jakožto opora zástupců zaměstnanců, kteří o tuto oporu žádají. Příslušné odborové a zaměstnavatelské organizace uznané za sociální partnery na evropské úrovni jsou informovány o zahájení jednání, aby mohly sledovat zřizování dalších evropských rad zaměstnanců a podporovat osvědčené postupy. Uznané příslušné evropské odborové organizace a evropské organizace zaměstnavatelů jsou takové organizace sociálních partnerů, se kterými Komise konzultuje v souladu s článkem 138 Smlouvy. Komise aktualizuje a zveřejňuje seznam těchto organizací.
- (28) Dohody, které upravují zřizování a fungování evropských rad zaměstnanců, musí obsahovat ustanovení týkající se jejich změny, vypovězení nebo nového sjednání v případě, kdy je to nezbytné, zejména mění-li se rozsah nebo struktura podniku či skupiny podniků.
- (29) Uvedené dohody musí stanovovat způsoby propojení mezi vnitrostátní a nadnárodní úrovní informování zaměstnanců a projednání s nimi, které budou přizpůsobeny zvláštním podmínkám v podniku nebo skupině podniků. Tyto způsoby musí být vymezeny s ohledem na příslušné pravomoci a oblasti působnosti orgánů zastupujících zaměstnance, zejména pokud jde o předjímání změn a jejich řízení.
- (30) Za účelem koordinace a vyšší účinnosti pravidelné činnosti evropské rady zaměstnanců a rovněž informování a projednání v co nejkratší době za výjimečných okolností musí uvedené dohody v případě potřeby stanovovat zřízení a fungování užšího výboru.
- (31) Zástupci zaměstnanců se mohou rozhodnout, že nepožádají o zřízení evropské rady zaměstnanců, nebo se zúčastněné strany mohou dohodnout na jiných postupech nadnárodního informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci.
- (32) Je vhodné stanovit určitá podpůrná pravidla, která se použijí, rozhodnou-li o tom strany nebo pokud ústřední vedení odmítne zahájit jednání nebo nedojde-li při něm k dohodě.
- (33) Za účelem řádného výkonu své zastupitelské úlohy a zajištění užitečnosti evropské rady zaměstnanců musí zástupci zaměstnanců podávat zprávy zaměstnancům, které zastupují, a musí mít možnost absolvovat školení, které potřebují.
- (34) Je vhodné stanovit, že zástupci zaměstnanců jednající v rámci této směrnice požívají při výkonu svých funkcí stejnou ochranu a záruky jako zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnáni. Nesmějí být na základě legitimního výkonu své činnosti diskriminováni a musí požívat přiměřenou ochranu před propuštěním a jinými sankcemi.
- (35) Nebudou-li plněny povinnosti stanovené v této směrnici, musí členské státy přijmout vhodná opatření.
- (36) V souladu s obecnými zásadami práva Společenství by se při porušení povinností vyplývajících z této směrnice měla použít správní nebo soudní řízení, včetně sankcí, které jsou účinné, odrazující a přiměřené závažnosti porušení povinnosti.

- (37) Z důvodu účinnosti, celistvosti a právní jistoty je zapotřebí propojení mezi směrnicemi a úrovněmi informování zaměstnanců a projednání s nimi, které jsou stanoveny právními předpisy Společenství i vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Přednost musí být dána jednání o způsobech takového propojení v každém podniku nebo skupině podniků. Není-li v této souvislosti uzavřena dohoda a jsou-li zamýšlena rozhodnutí, která by způsobila závažné změny v organizaci práce nebo ve smluvních vztazích, musí být tento proces proveden současně na vnitrostátní i evropské úrovni, a to s ohledem na pravomoci a působnost orgánů zastupujících zaměstnance. Stanovisky evropské rady zaměstnanců by neměla být dotčena způsobilost ústředního vedení vést nezbytná jednání v časovém sledu stanoveném vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti je případně nutné přizpůsobit tak, aby evropská rada zaměstnanců mohla být v případě potřeby informována před nebo současně s vnitrostátními orgány zastupujícími zaměstnance, aniž by byla snížena obecná úroveň ochrany zaměstnanců.
- (38) Touto směrnicí by neměly být dotčeny postupy informování a projednání stanovené směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství⁽¹⁾, ani zvláštní postupy stanovené v článku 2 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění⁽²⁾, ani článek 7 směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů⁽³⁾.
- (39) Je vhodné poskytnout zvláštní zacházení podnikům a skupinám podniků působícím na úrovni Společenství, ve kterých ke dni 22. září 1996 platila dohoda, která se vztahuje na všechny zaměstnance a upravuje nadnárodní informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci.
- (40) Dojde-li k podstatným změnám ve struktuře podniku nebo skupiny podniků, například v případě sloučení, akvizice nebo rozdělení, musí být stávající evropská rada zaměstnanců či evropské rady zaměstnanců přizpůsobeny. Toto přizpůsobení se musí přednostně uskutečnit podle ustanovení platné dohody, pokud je tato ustanovení umožňují. Není-li tomu tak a je-li podána žádost, která stanoví potřebu takového postupu, zahájí se jednání o nové dohodě, jehož se musí zúčastnit členové stávající evropské rady či stávajících evropských rad zaměstnanců. Za účelem umožnění informování zaměstnanců a projednání s nimi během často rozhodujícího období změny struktury musí mít stávající evropská rada zaměstnanců či evropské rady zaměstnanců možnost pokračovat v práci, popřípadě způsob práce přizpůsobit, dokud není uzavřena nová dohoda. Při podpisu nové dohody musí být dříve zřízené rady rozpuštěny a dohody, které je zřizují, ukončeny nezávisle na svých ustanoveních o platnosti nebo vypovězení.
- (41) S výhradou použití tohoto ustanovení o přizpůsobení by mělo být umožněno, aby platné dohody zůstaly v platnosti a nemusely být povinně nově sjednávány, není-li to nezbytné. Je třeba stanovit, že na dohody uzavřené přede dnem 22. září 1996 podle čl. 13 odst. 1 směrnice 94/45/ES nebo podle čl. 3 odst. 1 směrnice 97/74/ES⁽⁴⁾ by se během doby jejich platnosti neměly vztahovat povinnosti vyplývající z této směrnice. Dále tato směrnice nezakládá obecnou povinnost znovu sjednat dohody uzavřené podle článku 6 směrnice 94/45/ES v období mezi dnem 22. září 1996 a dnem 5. června 2011.
- (42) K dosažení účelu této směrnice musí být evropská rada zaměstnanců zřízená bez dohody mezi stranami informována a musí s ní být projednána činnost podniku nebo skupiny podniků, aby mohla odhadnout možné dopady na zájmy zaměstnanců nejméně ze dvou členských států, aniž je dotčena možnost stran dohodnout se jinak. Z tohoto důvodu musí být podnik nebo řídicí podnik povinen sdělovat zástupcům zaměstnanců obecné informace týkající se zájmu zaměstnanců, jakož i informace týkající se konkrétněji těch hledisek činnosti podniku nebo skupiny podniků, jež se týkají zájmů zaměstnanců. Evropská rada zaměstnanců musí mít možnost podat na závěr schůzky své stanovisko.
- (43) O některých rozhodnutích s výrazným dopadem na zájmy zaměstnanců je třeba co nejdříve informovat zástupce zaměstnanců a projednat je se zástupci zaměstnanců.

⁽¹⁾ Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29.

⁽²⁾ Úř. věst. L 225, 12.8.1998, s. 16.

⁽³⁾ Úř. věst. L 82, 22.3.2001, s. 16.

⁽⁴⁾ Směrnice Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se oblast působnosti směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku (Úř. věst. L 10, 16.1.1998, s. 22).

- (44) Obsah podpůrných pravidel, která se uplatňují v případě, že neexistuje dohoda, a kterými se lze řídit během jednání, musí být vyjasněn a přizpůsoben vývoji potřeb a praxe týkajících se oblasti nadnárodního informování a projednání. Je třeba odlišit témata, která musí být předmětem informování, od témat, která musí být s evropskou radou zaměstnanců také projednána, což zahrnuje možnost obdržet odůvodněnou odpověď na jakékoli vyjádřené stanovisko. Aby užší výbor mohl zastávat nezbytnou koordinační úlohu a účinně řešit výjimečné okolnosti, musí být složen nejvýše z pěti členů a být schopen pravidelně se usnášet.
- (45) Jelikož cíle této směrnice, totiž zlepšení práva zaměstnanců na informování a na projednávání v podnicích a ve skupinách podniků působících na úrovni Společenství, nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, a proto jej může být lépe dosaženo na úrovni Společenství, může Společenství přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné pro dosažení tohoto cíle.
- (46) Tato směrnice dodržuje základní práva a ctí zejména zásady uznávané Listinou základních práv Evropské unie. Jejím cílem je zejména zajistit úplné uznání práv zaměstnanců nebo jejich zástupců na včasné informování a projednání na příslušné úrovni v případech a za podmínek stanovených právem Společenství a vnitrostátním právem a zvyklostmi (článek 27 Listiny základních práv Evropské unie).
- (47) Povinnost provést tuto směrnici ve vnitrostátním právu by se měla omezovat na ustanovení, která v porovnání s předchozími směrnicemi představují podstatnou změnu. Povinnost provést ve vnitrostátním právu nezmeněná ustanovení zakládají předchozí směrnice.
- (48) V souladu s bodem 34 interinstitucionální dohody o zdokonalení tvorby právních předpisů⁽¹⁾ jsou členské státy vybízeny k tomu, aby jak pro sebe, tak i v zájmu Společenství sestavily vlastní tabulky, z nichž bude co nejvíce patrné srovnání mezi touto směrnicí a prováděcími opatřeními, a aby tyto tabulky zveřejnily.
- (49) Touto směrnicí by neměly být dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt pro provedení zmíněných směrnic ve vnitrostátním právu uvedených v části B přílohy II,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

ODDÍL I
OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět

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

2. Za tímto účelem se v každém podniku a v každé skupině podniků působících na úrovni Společenství, je-li podána žádost postupem podle čl. 5 odst. 1, zřizuje evropská rada zaměstnanců nebo postup informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci s cílem informovat tyto zaměstnance a jednat s nimi. Postupy informování a projednání musí být vymezeny a prováděny tak, aby byla zajištěna jejich účinnost a aby bylo umožněno účinné rozhodování podniků nebo skupiny podniků.

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

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

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

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

⁽¹⁾ Úř. věst. C 321, 31.12.2003, s. 1.

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

Článek 2

Definice

1. Pro účely této směrnice se rozumí:

a) „podnikem působícím na úrovni Společenství“ podnik zaměstnávající alespoň 1 000 zaměstnanců v členských státech a alespoň 150 zaměstnanců v každém z nejméně dvou členských států;

b) „skupinou podniků“ řídicí podnik a řízené podniky;

c) „skupinou podniků působících na úrovni Společenství“ skupina podniků, která má tyto vlastnosti:

— zaměstnává alespoň 1 000 zaměstnanců v členských státech,

— zahrnuje alespoň dva podniky-členy skupiny v různých členských státech

a

— alespoň jeden podnik-člen skupiny zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v členském státě a jiný podnik-člen skupiny zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jiném členském státě;

d) „zástupci zaměstnanců“ zástupci zaměstnanců podle vnitrostátního práva nebo zvyklostí;

e) „ústředním vedením“ ústřední vedení podniku působícího na úrovni Společenství nebo, v případě skupiny podniků působící na úrovni Společenství, řídicího podniku;

f) „informováním“ předávání údajů zaměstnavatelem zástupcům zaměstnanců, aby se mohli seznámit s projednávaným tématem a posoudit je; informace musí být poskytovány v době, způsobem a s obsahem, které jsou vhodné k tomu, aby zástupci zaměstnanců mohli důkladně posoudit možný dopad projednávané záležitosti a případně se připravit na projednání s příslušným orgánem daného podniku nebo dané skupiny podniků působících na úrovni Společenství;

g) „projednáním“ navázání dialogu a výměna názorů mezi zástupci zaměstnanců a ústředním vedením nebo jinou lépe odpovídající úrovní vedení, a to v době, způsobem a s obsahem, které umožní zástupcům zaměstnanců vyjádřit v přiměřené lhůtě a na základě poskytnutých informací stanovisko k navrženým opatřením, jež jsou předmětem projednání, které může být zohledněno v rámci podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství, aniž je dotčena odpovědnost vedení;

h) „evropskou radou zaměstnanců“ rada zřízená v souladu s čl. 1 odst. 2 nebo v souladu s přílohou I za účelem informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci;

i) „zvláštním vyjednávacím výborem“ výbor zřízený podle čl. 5 odst. 2 pro jednání s ústředním vedením o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo o vytvoření postupu informování zaměstnanců a projednání s nimi podle čl. 1 odst. 2.

2. Pro účely této směrnice se prahy počtu zaměstnanců určují podle průměrného počtu zaměstnanců, včetně zaměstnanců na zkrácený pracovní úvazek, zaměstnaných během posledních dvou let, vypočítaného podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí.

Článek 3

Vymezení pojmu „řídicí podnik“

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

2. Schopnost vykonávat dominantní vliv vzniká, není-li prokázán opak, pokud podnik přímo nebo nepřímo ve vztahu k jinému podniku

a) drží většinu upsaného základního kapitálu podniku;

b) disponuje většinou hlasovacích práv spojených s podíly vydanými podnikem

nebo

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

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

4. Bez ohledu na odstavce 1 a 2 není podnik „řídicím podnikem“ jiného podniku, ve kterém drží podíl, je-li společností uvedenou v čl. 3 odst. 5 písm. a) nebo c) nařízení Rady (ES) č. 139/2004 ze dne 20. ledna 2004 o kontrole spojování podniků⁽¹⁾.

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

6. Pro určení, zda je podnik řídicím podnikem, je rozhodné právo členského státu, kterým se podnik řídí.

Pokud právo, kterým se podnik řídí, není právem členského státu, použije se právo členského státu, na jehož území je umístěn zástupce podniku, nebo není-li určen, právo členského státu, na jehož území je umístěno ústřední vedení podniku skupiny, který zaměstnává nejvyšší počet zaměstnanců.

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

ODDÍL II

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

Článek 4

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

1. Za vytvoření podmínek a prostředků nezbytných ke zřízení evropské rady zaměstnanců nebo k vytvoření postupu informování a projednání podle čl. 1 odst. 2 v podniku nebo

skupině podniků působících na úrovni Společenství odpovídá ústřední vedení.

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

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

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

4. Vedení každého podniku, který je součástí skupiny podniků působících na úrovni Společenství, a ústřední vedení nebo vedení považované ve smyslu odst. 2 druhého pododstavce za ústřední vedení, podniku či skupiny podniků působících na úrovni Společenství odpovídají za získávání informací nezbytných k zahájení jednání podle článku 5, zejména informací, které se vztahují ke struktuře podniku nebo skupiny podniků a k jejich zaměstnancům, a za jejich předávání stranám, jež jsou dotčeny uplatňováním této směrnice. Tato povinnost se týká zejména informace o počtu zaměstnanců uvedeném v čl. 2 odst. 1 písm. a) a c).

Článek 5

Zvláštní vyjednávací výbor

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

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

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

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

⁽¹⁾ Úř. věst. L 24, 29.1.2004, s. 1.

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

b) členové zvláštního vyjednávacího výboru jsou voleni nebo jmenováni v poměru k počtu zaměstnanců zaměstnaných v každém členském státě podnikem nebo skupinou podniků působících na úrovni Společenství tak, že se každému členskému státu přidělí jedno křeslo na podíl zaměstnaných v tomto členském státě, který se rovná 10 % počtu zaměstnanců zaměstnaných ve všech členských státech dohromady nebo zlomku tohoto podílu;

c) složení zvláštního vyjednávacího výboru a zahájení jednání jsou oznámeny ústřednímu vedení, místnímu vedení a příslušným evropským organizacím zaměstnanců a zaměstnavatelů.

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

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

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

Zvláštnímu vyjednávacímu výboru mohou být na jeho žádost při jednáních nápomocni odborníci podle jeho výběru, kterými mohou být i zástupci příslušných uznaných odborových svazů na úrovni Společenství. Tito odborníci a zástupci odborových svazů se mohou na žádost zvláštního vyjednávacího výboru účastnit jednání jako poradci.

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

Toto rozhodnutí ukončuje postup směřující k uzavření dohody podle článku 6. Pokud je toto rozhodnutí přijato, ustanovení přílohy I se nepoužijí.

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

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

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

Článek 6

Obsah dohody

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

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

a) podniky, jež jsou členy skupiny podniků působící na úrovni Společenství, nebo závody podniku působícího na úrovni Společenství, na které se dohoda vztahuje;

b) složení evropské rady zaměstnanců, počet členů, rozdělení křesel, které umožní co nejlépe zohlednit potřebu vyrovnaného zastoupení zaměstnanců podle činností, kategorií zaměstnanců a pohlaví, a funkční období;

c) úkoly a postup informování evropské rady zaměstnanců a projednání s ní a také způsoby propojení mezi informováním evropské rady zaměstnanců a projednáním s ní na jedné straně a informováním vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance a projednáním s nimi na straně druhé v souladu se zásadami stanovenými v čl. 1 odst. 3;

d) místo, četnost a trvání schůzí evropské rady zaměstnanců;

e) případně složení, podmínky jmenování, úkoly a jednací řád užšího výboru vytvořeného v rámci evropské rady zaměstnanců;

- f) finanční a hmotné prostředky, které musí být evropské radě zaměstnanců poskytnuty;
- g) den vstupu dohody v platnost a dobu jejího trvání, podmínky pro změnu či vypovězení dohody a také případy, ve kterých by se mělo o dohodě znovu jednat, a postup pro její nové sjednání, případně včetně situací, kdy se mění struktura podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství.

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

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

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

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

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

Článek 7

Podpůrná pravidla

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

— pokud o tom rozhodnou ústřední vedení a zvláštní vyjednávací výbor,

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

nebo

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

2. Podpůrná pravidla uvedená v odstavci 1 v podobě stanovené právními předpisy členských států musí být v souladu s přílohou I.

ODDÍL III

RŮZNÁ USTANOVENÍ

Článek 8

Důvěrné informace

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

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

Uvedená povinnost platí nezávisle na místě, kde se osoby uvedené v prvním a druhém pododstavci nacházejí, a rovněž po skončení jejich funkčního období.

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

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

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

Článek 9

Fungování evropské rady zaměstnanců a postupu informování zaměstnanců a projednání s nimi

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

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

Článek 10

Úloha a ochrana zástupců zaměstnanců

1. Aniž je dotčena způsobilost ostatních orgánů či organizací v tomto ohledu, mají členové evropské rady zaměstnanců k dispozici nezbytné prostředky k uplatňování práv vyplývajících z této směrnice ke kolektivnímu zastupování zájmů zaměstnanců podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství.

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

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

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

4. Je-li to nezbytné k výkonu jejich povinností souvisejících se zastoupením v mezinárodním prostředí, poskytne se členům zvláštního vyjednávacího výboru a evropské rady zaměstnanců školení, a to bez ztráty na mzdě.

Článek 11

Dodržování směrnice

1. Každý členský stát zajišťuje, aby vedení závodů podniku působícího na úrovni Společenství a vedení podniků, které jsou členy skupiny podniků působící na úrovni Společenství, jež se nacházejí na jeho území, a zástupci zaměstnanců podniků nebo popřípadě zaměstnanci dodržovali povinnosti stanovené touto

směrnicí nezávisle na tom, zda je ústřední vedení umístěno na jeho území.

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

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

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

Článek 12

Vztah s jinými předpisy Společenství a vnitrostátními předpisy

1. Informování evropské rady zaměstnanců a projednání s ní je propojeno s informováním vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance a projednáním s nimi, s náležitým ohledem na jejich pravomoci a působnost a na zásady uvedené v čl. 1 odst. 3.

2. Způsoby propojení mezi informováním evropské rady zaměstnanců a projednáním s ní a informováním vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance a projednáním s nimi stanoví dohoda uvedená v článku 6. Uvedenou dohodou nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy ani zvyklosti týkající se informování zaměstnanců a projednání s nimi.

3. Nevymezuje-li dohoda tyto způsoby propojení, zajistí členské státy, aby postupy informování a projednání probíhaly v rámci evropské rady zaměstnanců i vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance v případě, že se uvažuje o přijetí rozhodnutí, která by mohla způsobit závažné změny v organizaci práce nebo ve smluvních vztazích.

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

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

Článek 13**Přízpůsobení**

Dojde-li k podstatným změnám ve struktuře podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství a neexistují-li ustanovení platných dohod nebo jsou-li příslušná ustanovení dvou nebo více platných dohod v rozporu, zahájí ústřední vedení jednání stanovené v článku 5 z vlastního podnětu nebo na písemnou žádost alespoň sta zaměstnanců nebo jejich zástupců v nejméně dvou podnicích či závodech nacházejících se alespoň ve dvou členských státech.

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

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

Článek 14**Platné dohody**

1. Aniž je dotčen článek 13, neplatí povinnosti vyplývající z této směrnice pro podniky a skupiny podniků působící na úrovni Společenství, které

- a) uzavřely v souladu s čl. 13 odst. 1 směrnice 94/45/ES nebo čl. 3 odst. 1 směrnice 97/74/ES dohodu či dohody vztahující se na všechny zaměstnance a upravující nadnárodní informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci nebo které provedly úpravu takových dohod na základě změn ve struktuře podniku nebo skupiny podniků

nebo

- b) podepíší či změni dohodu uzavřenou v souladu s článkem 6 směrnice 94/45/ES v období mezi dnem 5. června 2009 a dnem 5. června 2011.

Vnitrostátní právo, které platilo při uzavření či změně dohody, platí i nadále pro podniky a skupiny podniků uvedené v prvním pododstavci písm. b).

2. Do skončení platnosti dohod uvedených v odstavci 1 mohou strany těchto dohod společně rozhodnout o jejich prodloužení či změně. Nestane-li se tak, použije se tato směrnice.

Článek 15**Zpráva**

Do dne 5. června 2016 předloží Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru zprávu o provádění této směrnice, případně společně s příslušnými návrhy.

Článek 16**Provedení**

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s čl. 1 odst. 2, 3 a 4, čl. 2 odst. 1 písm. f) a g), čl. 3 odst. 4, čl. 4 odst. 4, čl. 5 odst. 2 písm. b) a c) a odst. 4, čl. 6 odst. 2 písm. b), c), e) a g) a články 10, 12, 13 a 14 a s bodem 1 písm. a), c) a d) a body 2 a 3 přílohy I do dne 5. června 2011 nebo zajistí, aby k uvedenému dni sociální partneři zavedli nezbytná opatření prostřednictvím dohody, přičemž členské státy musí přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zajistit výsledky uložené touto směrnicí.

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

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

Článek 17**Zrušení**

Směrnice 94/45/ES ve znění směrnic uvedených v části A přílohy II se zrušuje s účinkem ode dne 6. června 2011, aniž jsou dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt pro provedení zmíněných směrnic ve vnitrostátním právu uvedených v části B přílohy II.

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

Článek 18**Vstup v platnost**

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

Ustanovení čl. 1 odst. 1, 5, 6 a 7, čl. 2 odst. 1 písm. a) až e), h) a i) a odst. 2, čl. 3 odst. 1, 2, 3, 5, 6 a 7, čl. 4 odst. 1, 2 a 3, čl. 5 odst. 1, 3, 5 a 6 a odst. 2 písm. a), čl. 6 odst. 1, odst. 2 písm. a), d) a f) a odst. 3, 4 a 5 a článků 7, 8, 9 a 11, jakož i bod 1 písm. b), e) a f) a body 4, 5 a 6 přílohy I se použijí ode dne 6. června 2011.

Článek 19

Určení

Tato směrnice je určena členskými státy.

Ve Štrasburku dne 6. května 2009.

Za Evropský parlament
předseda
H.-G. PÖTTERING

Za Radu
předseda
J. KOHOUT

PŘÍLOHA I

PODPŮRNÁ PRAVIDLA

(uvedená v článku 7)

1. K dosažení cíle stanoveného v čl. 1 odst. 1 a v případech uvedených v čl. 7 odst. 1 se zřizuje evropská rada zaměstnanců, jejíž pravomoci a složení upravují tato pravidla:

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

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

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

b) Evropská rada zaměstnanců se skládá ze zaměstnanců podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství, které ze svého středu volí nebo jmenují zástupce zaměstnanců, a nejsou-li určeni, všichni zaměstnanci.

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

c) Členové evropské rady zaměstnanců jsou voleni nebo jmenováni v poměru k počtu zaměstnanců zaměstnaných v příslušném podniku nebo skupině podniků působících na úrovni Společenství v každém členském státě tak, že se každému členskému státu přidělí jedno křeslo na podíl zaměstnanců zaměstnaných v tomto členském státě, který se rovná 10 % počtu zaměstnanců zaměstnaných ve všech členských státech dohromady nebo zlomku tohoto podílu.

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

Přijme svůj jednací řád.

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

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

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

2. Evropská rada zaměstnanců je oprávněna sejít se jednou ročně s ústředním vedením za účelem informování o vývoji činnosti podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství a jejich perspektivách a jejich projednání, a to na základě zprávy vypracované ústředním vedením. Místní vedení jsou o této skutečnosti informována.

3. Nastanou-li mimořádné okolnosti nebo jsou-li přijata rozhodnutí, která mají výrazný dopad na zájmy zaměstnanců, zejména při přemístění nebo zavření podniku či závodu nebo při hromadném propouštění, mají užší výbor, a není-li ustaven, evropská rada zaměstnanců právo být o tom informována. Jsou oprávněny sejít se na žádost s ústředním vedením nebo jinou lépe odpovídající úrovní vedení v rámci podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství, která má rozhodovací pravomoci, aby byly informovány a aby s nimi byla věc projednána.

V případě, že se pořádá schůze s užším výborem, mohou se jí rovněž účastnit členové evropské rady zaměstnanců, kteří byli zvoleni nebo jmenováni závody nebo podniky, které jsou danými okolnostmi nebo rozhodnutími bezprostředně dotčeny.

Tato schůze zaměřená na informování a projednání se uskuteční co nejdříve na základě zprávy ústředního vedení nebo jiné lépe odpovídající úrovně vedení podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství; ke zprávě může být na závěr schůze nebo v přiměřené lhůtě vydáno stanovisko.

Tato schůze se nedotýká výhradních práv ústředního vedení.

Informování a projednání stanovené za výše uvedených okolností probíhá, aniž jsou dotčeny čl. 1 odst. 2 a článek 8.

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

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

5. Evropské radě zaměstnanců nebo užšímu výboru mohou být nápomocni odborníci podle jejich výběru, pokud je to nezbytné k plnění jejich úkolů.
6. Náklady na fungování evropské rady zaměstnanců nese ústřední vedení.

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

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

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

PŘÍLOHA II

ČÁST A

**Zrušená směrnice a její následné změny
(uvedené v článku 17)**

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

ČÁST B

**Lhůty pro provedení ve vnitrostátním právu
(uvedené v článku 17)**

| Směrnice | Lhůta pro provedení |
|-------------|---------------------|
| 94/45/ES | 22.9.1996 |
| 97/74/ES | 15.12.1999 |
| 2006/109/ES | 1.1.2007 |

PŘÍLOHA III

Srovnávací tabulka

| Směrnice 94/45/ES | Tato směrnice |
|----------------------------------|----------------------------------|
| Čl. 1 odst. 1 | Čl. 1 odst. 1 |
| Čl. 1 odst. 2 | Čl. 1 odst. 2 první věta |
| — | Čl. 1 odst. 2 druhá věta |
| — | Čl. 1 odst. 3 a 4 |
| Čl. 1 odst. 3 | Čl. 1 odst. 5 |
| Čl. 1 odst. 4 | Čl. 1 odst. 6 |
| Čl. 1 odst. 5 | Čl. 1 odst. 7 |
| Čl. 2 odst. 1 písm. a) až e) | Čl. 2 odst. 1 písm. a) až e) |
| — | Čl. 2 odst. 1 písm. f) |
| Čl. 2 odst. 1 písm. f) | Čl. 2 odst. 1 písm. g) |
| Čl. 2 odst. 1 písm. g) a h) | Čl. 2 odst. 1 písm. h) a i) |
| Čl. 2 odst. 2 | Čl. 2 odst. 2 |
| Článek 3 | Článek 3 |
| Čl. 4 odst. 1, 2 a 3 | Čl. 4 odst. 1, 2 a 3 |
| Čl. 11 odst. 2 | Čl. 4 odst. 4 |
| Čl. 5 odst. 1 a odst. 2 písm. a) | Čl. 5 odst. 1 a odst. 2 písm. a) |
| Čl. 5 odst. 2 písm. b) a c) | Čl. 5 odst. 2 písm. b) |
| Čl. 5 odst. 2 písm. d) | Čl. 5 odst. 2 písm. c) |
| Čl. 5 odst. 3 | Čl. 5 odst. 3 |
| Čl. 5 odst. 4 první pododstavec | Čl. 5 odst. 4 první pododstavec |
| — | Čl. 5 odst. 4 druhý pododstavec |
| Čl. 5 odst. 4 druhý pododstavec | Čl. 5 odst. 4 třetí pododstavec |
| Čl. 5 odst. 5 a 6 | Čl. 5 odst. 5 a 6 |
| Čl. 6 odst. 1 a odst. 2 písm. a) | Čl. 6 odst. 1 a odst. 2 písm. a) |
| Čl. 6 odst. 2 písm. b) | Čl. 6 odst. 2 písm. b) |
| Čl. 6 odst. 2 písm. c) | Čl. 6 odst. 2 písm. c) |
| Čl. 6 odst. 2 písm. d) | Čl. 6 odst. 2 písm. d) |
| — | Čl. 6 odst. 2 písm. e) |
| Čl. 6 odst. 2 písm. e) | Čl. 6 odst. 2 písm. f) |
| Čl. 6 odst. 2 písm. f) | Čl. 6 odst. 2 písm. g) |
| Čl. 6 odst. 3, 4 a 5 | Čl. 6 odst. 3, 4 a 5 |
| Článek 7 | Článek 7 |

| Směrnice 94/45/ES | Tato směrnice |
|---|-------------------------|
| Článek 8 | Článek 8 |
| Článek 9 | Článek 9 |
| — | Čl. 10 odst. 1 a 2 |
| Článek 10 | Čl. 10 odst. 3 |
| — | Čl. 10 odst. 4 |
| Čl. 11 odst. 1 | Čl. 11 odst. 1 |
| Čl. 11 odst. 2 | Čl. 4 odst. 4 |
| Čl. 11 odst. 3 | Čl. 11 odst. 2 |
| Čl. 11 odst. 4 | Čl. 11 odst. 3 |
| Čl. 12 odst. 1 a 2 | — |
| — | Čl. 12 odst. 1 až 5 |
| — | Článek 13 |
| Čl. 13 odst. 1 | Čl. 14 odst. 1 |
| Čl. 13 odst. 2 | Čl. 14 odst. 2 |
| — | Článek 15 |
| Článek 14 | Článek 16 |
| — | Článek 17 |
| — | Článek 18 |
| Článek 16 | Článek 19 |
| Příloha | Příloha I |
| Bod 1 návětí | Bod 1 návětí |
| Bod 1 písm. a) (zčásti) a bod 2 druhý odstavec (zčásti) | Bod 1 písm. a) (zčásti) |
| Bod 1 písm. b) | Bod 1 písm. b) |
| Bod 1 písm. c) (zčásti) a písm. d) | Bod 1 písm. c) |
| Bod 1 písm. c) (zčásti) | Bod 1 písm. d) |
| Bod 1 písm. e) | Bod 1 písm. e) |
| Bod 1 písm. f) | Bod 1 písm. f) |
| Bod 2 první odstavec | Bod 2 |
| Bod 3 | Bod 3 |
| Bod 4 | Bod 4 |
| Bod 5 | — |
| Bod 6 | Bod 5 |
| Bod 7 | Bod 6 |
| — | Přílohy II a III |