

SMĚRNICE 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

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Dohodu o sociální politice připojenou k Protokolu (č. 14) o sociální politice připojenému ke Smlouvě o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 2 odst. 2 uvedené dohody,

s ohledem na návrh Komise¹,

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru²,

v souladu s postupem stanoveným v článku 189c Smlouvy³,

vzhledem k tomu, že na základě Protokolu o sociální politice připojenému ke Smlouvě o založení Evropského společenství, uzavřely mezi sebou Belgické království, Dánské království, Spolková republika Německo, Řecká republika, Španělské království, Francouzská republika, Irsko, Italská republika, Lucemburské velkovévodství, Nizozemské království a Portugalská republika (dále jen „členské státy“), s přáním uskutečňovat Sociální chartu z roku 1989, Dohodu o sociální politice;

vzhledem k tomu, že čl. 2 odst. 2 uvedené dohody opravňuje Radu stanovit směnicemi minimální požadavky;

vzhledem k tomu, že podle článku 1 uvedené dohody je cílem Společenství a členských států zejména podpora sociálního dialogu;

vzhledem k tomu, že bod 17 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků stanoví mimo jiné, že „informovanost zaměstnanců, projednání se zaměstnanci a jejich účast musí být vhodnými způsoby rozvíjeny s ohledem na zvyklosti platné v jednotlivých členských státech“; že „to se vztahuje zejména na podniky nebo skupiny zahrnující podniky nebo závody v několika členských státech“;

vzhledem k tomu, že Rada nebyla schopna i přes široký konsensus většiny členských států usnést se o návrhu směrnice o zřízení evropské rady zaměstnanců pro

¹ Úř. věst. č. C 135, 18. 5. 1994, s. 8 a Úř. věst. č. C 199, 21. 7. 1994, s. 10 .

² Stanovisko ze dne 1. června 1994 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).

³ Stanovisko Evropského parlamentu ze dne 4. května 1994 (Úř. věst. č. C 205, 25. 7. 1994), společný postoj Rady ze dne 18. července 1994 (Úř. věst. č. C 244, 31. 8. 1994, s. 37).

informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci podniků a skupin podniků působících na území Společenství⁴, ve znění ze dne 3. prosince 1991⁵;

vzhledem k tomu, že Komise v souladu s čl. 3 odst. 2 Dohody o sociální politice konzultovala se sociálními partnery působícími na území Společenství otázku možného zaměření akce Společenství v oblasti informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích a skupinách podniků působících na území Společenství;

vzhledem k tomu, že Komise po takové konzultaci usoudila, že akce Společenství je účelná, a v souladu s čl. 3 odst. 3 uvedené dohody znovu konzultovala se sociálními partnery obsah zamýšleného návrhu a že sociální partneři předali Komisi své stanovisko;

vzhledem k tomu, že po této druhé fázi projednání sociální partneři Komisi neinformovali o svém úmyslu zahájit postup podle článku 4 uvedené dohody, který by mohl vést k uzavření dohody;

vzhledem k tomu, že fungování vnitřního trhu zahrnuje proces slučování podniků, nadnárodních sloučení, splynutí a vzniku společných podniků a vede tedy ke vzniku nadnárodních podniků a skupin podniků; že k zajištění harmonického rozvoje hospodářských činností je nezbytné, aby podniky a skupiny podniků činné ve více členských státech informovaly zástupce svých zaměstnanců a projednávaly se zástupci svých zaměstnanců, kterých se dotýkají podniková rozhodnutí;

vzhledem k tomu, že 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; že tento stav může vést k nerovnému zacházení se zaměstnanci, kterých se rozhodnutí týká, v rámci stejného podniku nebo skupiny;

vzhledem k tomu, že je třeba přijmout vhodná opatření, aby pracovníci zaměstnaní v podnicích nebo ve skupinách podniků působících na území Společenství byli řádně informováni a bylo s nimi řádně projednáno, pokud jsou rozhodnutí, která se jich týkají, přijímána v jiném členském státu, než ve kterém pracují;

vzhledem k tomu, že k zajištění řádného informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci podniků nebo skupin podniků, které jsou činné ve více členských státech, je třeba zřídit evropskou radu zaměstnanců nebo vytvořit jiné vhodné nadnárodní postupy informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci;

vzhledem k tomu, že je proto nezbytné vytvořit výlučně pro účely této směrnice definici pojmu řídicí podnik, která neovlivní definice pojmu skupina podniků a dominantní vliv, které by mohly být přijaty v dokumentech vypracovaných v budoucnu;

vzhledem k tomu, že postupy informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci těchto podniků nebo těchto skupin musí zahrnovat všechny závody nebo popřípadě všechny podniky skupiny umístěné v členských státech nezávisle na tom, zda ústřední

⁴ Úř. věst. č. C 39, 15. 2. 1991, s. 10.

⁵ Úř. věst. č. C 336, 31. 12. 1991, s. 11.

vedení podniku nebo, jedná-li se o skupinu, řídicího podniku je umístěno na území členských států;

vzhledem k tomu, že v souladu se zásadou autonomie stran určí 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 zvláštním okolnostem;

vzhledem k tomu, že v souladu se zásadou subsidiarity přísluší členským státům určovat, kdo jsou zástupci zaměstnanců, a zejména stanovit, pokud to považují za vhodné, vyrovnané zastoupení různých kategorií zaměstnanců;

vzhledem k tomu, že je nicméně vhodné stanovit určitá podpůrná pravidla, která se použijí, rozhodnou-li o tom strany, pokud ústřední vedení odmítne zahájit jednání nebo nedojde-li při něm k dohodě;

vzhledem k tomu, že zástupci zaměstnanců mohou rozhodnout, že nepožádají o zřízení evropské rady zaměstnanců, nebo že se zúčastněné strany mohou dohodnout na jiných postupech nadnárodního informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci;

vzhledem k tomu, že evropská rada zaměstnanců zřízená bez jejich dohody k provedení této směrnice musí být 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; že z tohoto důvodu musí být podnik nebo řídicí podnik povinen sdělovat zástupcům zaměstnanců obecné informace týkající se zájmu zaměstnanců, jakož i informace týkající se hledisek činnosti podniku nebo skupiny podniků, jež se týkají zájmů zaměstnanců; že evropská rada zaměstnanců musí mít možnost podat na závěr této schůzky své stanovisko;

vzhledem k tomu, že o určitém počtu rozhodnutí s výrazným dopadem na zájmy zaměstnanců je třeba co nejdříve informovat zástupce zaměstnanců a projednat je se zástupci zaměstnanců;

vzhledem k tomu, že je vhodné stanovit, že zástupci zaměstnanců jednající v rámci směrnice požívají při výkonu svých funkcí stejnou ochranu a obdobné jistoty jako zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnáni; že nesmí být na základě legitimního výkonu své činnosti diskriminováni a musí požívat přiměřenou ochranu před propuštěním a jinými sankcemi;

vzhledem k tomu, že ustanovení této směrnice o informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci musí být v podnicích nebo v řídicích podnicích ve skupině, jejichž ústřední vedení je umístěno mimo území členských států, provedena zástupcem podniku v členském státu, který je případně jmenován, nebo, není-li určen, závodem nebo řízeným podnikem zaměstnávajícím největší počet zaměstnanců v členských státech;

vzhledem k tomu, že je vhodné poskytnout zvláštní zacházení podnikům a skupinám podniků působícím na území Společenství, ve kterých ke dni provedení této směrnice

platí dohoda, která se vztahuje na všechny zaměstnance a upravuje nadnárodní informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci;

vzhledem k tomu, že nebudou-li dodržovány povinnosti stanovené v této směrnici, musí členské státy přijmout vhodná opatření,

PŘIJALA 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 území Společenství.
2. Za tímto účelem se v každém podniku a v každé skupině podniků působící na území 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 projednávat s nimi za podmínek, způsoby a s účinky stanovenými v této směrnici.
3. Odchylně od odstavce 2, zahrnuje-li skupina podniků působící na území Společenství podle čl. 2 odst. 1 písm. c) jeden nebo více podniků nebo skupin podniků, které jsou podniky nebo skupinami podniků působícími na území 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.
4. 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 území Společenství na všechny závody umístěné v členských státech a v případě skupiny podniků působící na území Společenství na všechny podniky této skupiny umístěné v členských státech.
5. 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 území Společenství“ podnik zaměstnávající alespoň 1000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve dvou různých členských státech alespoň 150 zaměstnanců v každém z nich;
 - b) „skupinou podniků“ skupina zahrnující řídicí podnik a řízené podniky;
 - c) „skupinou podniků působící na území Společenství“ skupina podniků, která splňuje následující podmínky:
 - zaměstnává alespoň 1000 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 státu a jiný podnik člen skupiny zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jiném členském státu;
 - d) „zástupci zaměstnanců“ zástupci zaměstnanců stanovení vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
 - e) „ústředním vedením“ ústřední vedení podniku působícího na území Společenství nebo, v případě skupiny podniků působící na území Společenství, řídicího podniku;
 - f) „projednáním“ výměna názorů a zavedení dialogu mezi zástupci zaměstnanců a ústředním vedením nebo jinou lépe odpovídající úrovní vedení;
 - g) „evropskou radou zaměstnanců“ rada zaměstnanců zřízená v souladu s čl. 1 odst. 2 nebo v souladu s přílohou s cílem zavést informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci;
 - h) „zvláštním vyjednávacím výborem“ výbor zřízený podle čl. 5 odst. 2 pověřený k jednáním 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 určí meze počtu zaměstnanců podle průměrného počtu zaměstnanců, včetně zaměstnanců se zkráceným pracovním úvazkem, zaměstnaných během posledních dvou let, vypočítaného podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí.

Článek 3

Vymezení pojmu „řídicí podnik“

1. Pro účely této směrnice se „řídícím podnikem“ rozumí podnik, který může vykonávat dominantní vliv v jiném podniku („řízený podnik“), například v důsledku vlastnictví, finanční účasti nebo předpisů, které ji upravují.
2. Schopnost vykonávat dominantní vliv vzniká, aniž je tím dotčena možnost prokázat opak, pokud podnik přímo nebo nepřímo ve vztahu k jinému podniku
 - a) drží většinu upsaného základního kapitálu podniku nebo
 - 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, kteří jednají vlastním jménem, ale na účet řídicího podniku nebo jiného řízeného podniku.
4. Bez ohledu na odstavce 1 a 2 není podnik „řídícím podnikem“ jiného podniku, ve kterém drží podíl, jedná-li se o společnost uvedenou v čl. 3 odst. 5 písm. a) nebo c) nařízení Rady (EHS) č. 4064/89 ze dne 21. září 1989 o kontrole spojování podniků⁶.
5. Za dominantní vliv se nepovažuje vliv vzniklý pouze z důvodu, že zmocněná osoba vykonává své funkce na základě právních předpisů členského státu upravujících likvidaci, konkurs, platební neschopnost, zastavení plateb, vyrovnání nebo obdobná řízení.
6. Rozhodujícími pro určení, zda je podnik „řídícím podnikem“, jsou právní předpisy členského státu, kterému podnik podléhá.

Pokud se na podnik nevztahují právní předpisy členského státu, použijí se právní předpisy členského státu, na jehož území je umístěn jeho zástupce nebo, není-li určen, právní předpisy 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 několika kritériím stanoveným v odstavci 2 dva nebo více podniků jedné skupiny, považuje se za řídicí podnik podnik, 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

⁶ Úř. věst. č. L 395, 30. 12. 1989, s. 1.

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 působící na území Společenství odpovídá ústřední vedení.

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

Není-li takový zástupce jmenován, odpovídá 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 odstavce 2 druhého pododstavce považují za ústřední vedení.

Článek 5

Zvláštní vyjednávací výbor

1. Za účelem dosažení cíle podle 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 různých 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 musí 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.

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

b) zvláštní vyjednávací výbor tvoří nejméně tři a nejvýše sedmnáct členů;

c) při této volbě nebo jmenování je vhodné zajistit:

- nejprve zastoupení jedním členem za každý členský stát, ve kterém má podnik působící na území Společenství jeden nebo více závodů nebo ve kterém má skupina podniků působící na území Společenství řídicí podnik nebo jeden nebo více řízených podniků;
 - poté zastoupení doplňujících členů v poměru podle počtu zaměstnanců zaměstnaných v závodech, řídicím podniku nebo v řízených podnicích tak, jak stanoví právní předpisy členského státu, na jehož území je umístěno ústřední vedení;
- d) složení zvláštního vyjednávacího výboru je oznámeno ústřednímu vedení a místnímu vedení.

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.

Zvláštnímu vyjednávacímu výboru mohou být při jednáních nápomocni odborníci podle jeho výběru.

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

Toto rozhodnutí ukončuje řízení vedoucí k uzavření dohody podle článku 6. Pokud je toto rozhodnutí přijato, ustanovení přílohy 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 poslání odpovídajícím způsobem.

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

Článek 6

Obsah dohody

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

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

- a) podniky, jež jsou členy skupiny podniků působící na území Společenství, nebo závody podniku působícího na území Společenství, na které se dohoda vztahuje;
- b) složení evropské rady zaměstnanců, počet členů, rozdělení křesel a funkční období;
- c) pravomoci a postup informování a projednání evropské rady zaměstnanců;
- d) místo, četnost a trvání schůzí evropské rady zaměstnanců;
- e) finanční a hmotné prostředky, které je třeba evropské radě zaměstnanců poskytnout;
- f) dobu trvání dohody a postup pro její nové sjednání.

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.

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

Článek 7

Podpůrná pravidla

1. Za účelem dosažení cíle uvedeného 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 nebo
- 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 vyhovovat ustanovením přílohy.

ODDÍL III

RÚZNÁ 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 nápomocní, nejsou oprávněni poskytovat třetím osobám informace, které jim byly výslovně sděleny jako důvěrné.

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

Tato povinnost platí nezávisle na místě, kde se 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 vnitrostátním právním řádem 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 se zaměstnanci

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

Ochrana zástupců zaměstnanců

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 stejné ochrany a obdobných 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 platů členům, kteří jsou zaměstnanci podniku nebo skupiny podniků působící na území Společenství, po dobu nepřítomnosti nezbytnou k výkonu jejich funkcí.

Článek 11

Dodržování směrnice

1. Každý členský stát dbá na to, aby vedení závodů podniku působícího na území Společenství a vedení podniků, které jsou členy skupiny podniků působící na území 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. Členské státy zajistí, aby podniky na žádost stran dotčených použitím této směrnice poskytovaly údaje o počtu zaměstnanců uvedené v čl. 2 odst. 1 písm. a) a c).

3. 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.

4. 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 mezi touto směrnicí a jinými předpisy

1. Touto směrnicí nejsou dotčeny předpisy přijaté v souladu se směrnicí Rady 75/120/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států o hromadném propouštění⁷ a se směrnicí Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států o zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, provozoven nebo částí provozoven⁸.

2. Touto směrnicí nejsou dotčena práva zaměstnanců na informování a projednání podle vnitrostátních právních předpisů.

Článek 13

Platné dohody

1. Aniž je tím dotčen odstavec 2 nepodléhají podniky a skupiny podniků působící na území Společenství, ve kterých již ke dni podle čl. 14 odst. 1 nebo ke dni provedení této směrnice v dotyčném členském státě, pokud nastane dříve než výše uvedený den, platí dohoda vztahující se na všechny zaměstnance upravující nadnárodní informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci, povinností vyplývajícím z této směrnice.

2. Skončí-li platnost dohod uvedených v odstavci 1, mohou strany těchto dohod společně rozhodnout o jejich prodloužení.

Nestane-li se tak, použije se tato směrnice.

Článek 14

Závěrečná ustanovení

1. Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 22. září 1996 nebo zajistí, aby nejpozději k uvedenému dni sociální partneři zavedli nezbytná opatření prostřednictvím dohod, členské státy musí přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zajistit výsledky uložené touto směrnicí. Neprodleně o tom uvědomí Komisi.

2. Opatření přijatá členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

⁷ Úř. věst. č. L 48, 22. 2. 1975, s. 29. Směrnice ve znění směrnice 92/56/EHS (Úř. věst. č. L 245, 26. 8. 1992, s. 3).

⁸ Úř. věst. č. L 61, 5. 3. 1977, s. 26.

Článek 15

Přezkum Komise

Nejpozději do 22. září 1999 Komise přezkoumá po konzultaci členských států a sociálních partnerů na evropské úrovni způsoby uplatňování této směrnice a zejména, zda jsou meze počtu zaměstnanců odpovídající, aby mohla Radě popřípadě navrhnout příslušné změny.

Článek 16

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne 22. září 1994.

Za Radu
předseda
N. BLUEM

PŘÍLOHA

PODPŮRNÁ PRAVIDLA

uvedená v článku 7 směrnice

1. Za účelem dosažení cíle podle čl. 1 odst. 1 a v případech uvedených v čl. 7 odst. 1 směrnice se zřizuje evropská rada zaměstnanců, jejíž pravomoci a složení upravují následující pravidla:

- a) Pravomoc evropské rady zaměstnanců se omezuje na informování a projednání otázek, které se týkají celého podniku nebo celé skupiny podniků působící na území Společenství nebo alespoň dvou závodů či podniků skupiny umístěných v různých členských státech.

V případě podniků nebo skupin podniků podle čl. 4 odst. 2 je pravomoc evropské rady zaměstnanců omezena na záležitosti týkající se všech závodů nebo všech podniků skupiny umístěných v členských státech nebo alespoň dvou závodů či podniků skupiny umístěných v různých členských státech.

- b) Evropská rada zaměstnanců se skládá ze zaměstnanců podniku nebo skupiny podniků působící na území Společenství, které ze svého středu volí nebo jmenují zástupci zaměstnanců nebo, nejsou-li určeni, všichni zaměstnanci.

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

- c) Evropskou radu zaměstnanců tvoří nejméně tři a nejvýše třicet členů.

Je-li to odůvodněno počtem členů, zvolí si rada ze svého středu užší výbor tvořený nejvýše třemi členy.

Přijme svůj jednací řád.

- d) Při volbě nebo jmenování členů evropské rady zaměstnanců je vhodné zajistit

- nejprve zastoupení jedním členem za každý členský stát, ve kterém má podnik působící na území Společenství jeden nebo více závodů nebo ve kterém má skupina podniků působící na území Společenství řídicí podnik nebo jeden nebo více řízených podniků;
- poté zastoupení doplňujících členů v poměru podle počtu zaměstnanců zaměstnaných v závodech, řídicím podniku nebo řízených podnicích tak, jak stanoví právní předpisy členského státu, na jehož území je umístěno ústřední vedení.

- 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 směrnice nebo zda mají být i nadále užívána podpůrná pravidla přijatá podle této přílohy.

Je-li rozhodnuto jednat o dohodě podle článku 6 směrnice, použijí se obdobně články 6 a 7 směrnice, 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 působící na území Společenství a jejich perspektivách a jejich projednání, a to na základě zprávy vypracované ústředním vedením. Místní vedení jsou o této skutečnosti informována.

Schůze se týká zejména struktury podniku, jeho hospodářské a finanční situace, předpokládaného vývoje jeho činností, výroby a prodeje, situace a předpokládaného vývoje zaměstnanosti, investic, podstatných změn v organizaci, zavádění nových pracovních a výrobních postupů, přeložení výroby, sloučení, zmenšování nebo zavírání podniků, závodů nebo jejich důležitých úseků a hromadného propouštění.

- 3. Nastanou-li mimořádné okolnosti, které mají výrazný dopad na zájmy zaměstnanců, zejména při přemístění nebo zavření podniku či závodu nebo při hromadném propouštění, má užší výbor nebo, není-li ustaven, evropská rada zaměstnanců právo být o tom informován. Je oprávněn sejít se na žádost s ústředním vedením nebo jinou lépe odpovídající úrovní vedení v rámci podniku nebo skupiny podniků působící na území Společenství, která má rozhodovací pravomoci, aby byli informováni o opatřeních s výrazným dopadem na zájmy zaměstnanců a aby s nimi byla projednána.

Schůze s užším výborem se mohou rovněž účastnit členové evropské rady zaměstnanců, kteří byli zvoleni nebo jmenováni závody nebo podniky, které jsou těmito opatřeními 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 působící na území Společenství; k této zprávě může být na závěr schůze nebo v přiměřené lhůtě vydáno stanovisko.

Tato schůze se nedotýká výhradních práv ústředního vedení.

- 4. Členské státy mohou stanovit pravidla týkající se 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 účasti dotčeného vedení.

5. Aniž je dotčen článek 8 směrnice, informují členové evropské rady zaměstnanců zástupce zaměstnanců závodů podniku nebo podniků skupiny podniků působící na území Společenství nebo, nejsou-li určeni, všechny zaměstnance o obsahu a výsledcích informování a projednání provedených v souladu s touto doložkou.
6. Evropské radě zaměstnanců nebo užšímu výboru mohou být nápomocni odborníci podle jejich výběru, pokud je to nezbytné k plnění jejich úkolů.
7. 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 poslání odpovídajícím 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.