

## SMĚRNICE 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**

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 137 odst. 2 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise<sup>1</sup>,

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru<sup>2</sup>,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů<sup>3</sup>,

v souladu s postupem stanoveným v článku 251<sup>4</sup>, s ohledem na společný návrh schválený dohodovacím výborem dne 23. ledna 2002,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) podle článku 136 Smlouvy je jedním z cílů Společenství a členských států podpora sociálního dialogu mezi sociálními partnery;
- (2) bod 17 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků stanoví mimo jiné, že informovanost zaměstnanců, projednávání se zaměstnanci a jejich účast musí být vhodnými způsoby rozvíjeny s ohledem na zvyklosti platné v jednotlivých členských státech;
- (3) Komise konzultovala se sociálními partnery na úrovni Společenství zaměření akce Společenství v oblasti informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících ve Společenství;
- (4) Komise po takové konzultaci usoudila, že akce Společenství je účelná, znovu konzultovala se sociálními partnery obsah zamýšleného návrhu a sociální partneři předali Komisi své stanovisko;

---

<sup>1</sup> Úř. věst. č. C 2, 5. 1. 1999, s. 3.

<sup>2</sup> Úř. věst. č. C 258, 10. 9. 1999, s. 24.

<sup>3</sup> Úř. věst. č. C 144, 16. 5. 2001, s. 58.

<sup>4</sup> Stanovisko Evropského parlamentu ze dne 14. dubna 1999 (Úř. věst. č. C 219, 30. 7. 1999, s. 223), potvrzené dne 16. září 1999 (Úř. věst. č. C 54, 25. 2. 2000, s. 55), společný postoj Rady ze dne 27. července 2001 (Úř. věst. č. C 307, 31. 10. 2001, s. 16) a rozhodnutí Evropského parlamentu ze dne 23. října 2001 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku). Rozhodnutí Evropského parlamentu ze dne 5. února 2002 a rozhodnutí Rady ze dne 18. února 2002.

- (5) po této druhé fázi projednávání sociální partneři Komisi nesdělili, zda zamýšlejí zahájit postup, který by mohl vést k uzavření dohody;
- (6) existence právního rámce na vnitrostátní úrovni a právního rámce na úrovni Společenství pro zajištění účasti zaměstnanců na záležitostech týkajících se podniku, který je zaměstnává, a na rozhodnutích, které je postihují, nezabránila vždy přijetí a oznámení závažných rozhodnutí majících vliv na zaměstnance bez předchozího provedení vhodných postupů pro informování a projednávání;
- (7) je třeba posílit sociální dialog a podporovat vzájemnou důvěru uvnitř podniků, aby se zlepšilo předvídaní rizik, aby při současném zachování zajištění zaměstnanců byla organizace práce pružnější a usnadnil se přístup zaměstnanců ke školení uvnitř podniku, aby si zaměstnanci byli vědomi potřeb přizpůsobení, zvýšila se způsobilost zaměstnanců provádět opatření a činnosti ke zvýšení jejich schopnosti profesního zařazení, aby se podporovalo zapojení zaměstnanců do záležitostí týkajících se provozu a budoucnosti podniku a zvyšovala jeho konkurenceschopnost;
- (8) je třeba zejména podporovat a prohlubovat informování a projednávání o situaci a pravděpodobném vývoji zaměstnanosti uvnitř podniku a v případě, že z hodnocení zaměstnavatele vyplývá, že zaměstnanost uvnitř podniku je ohrožena, o možných zamýšlených předběžných opatření, zejména pokud jde o školení a zvyšování kvalifikace zaměstnanců s cílem vyhnout se negativnímu vývoji nebo jeho důsledkům a zvýšení schopnosti profesního zařazení a přizpůsobivosti zaměstnanců, kteří by mohli být postiženi;
- (9) včasné informování a projednání je předpokladem úspěchu restrukturalizace a přizpůsobení podniků novým podmínkám vytvořeným globalizací hospodářství, zejména prostřednictvím rozvoje nových forem organizace práce;
- (10) Společenství vypracovalo a zavedlo strategii zaměstnanosti založenou na pojmech „předvídaní“, „prevence“ a „schopnost profesního zařazení“, které mají být začleněny jako klíčové prvky do všech veřejných politik způsobilých ke zlepšení zaměstnanosti, včetně politik jednotlivých podniků k posílení sociálního dialogu podporujícího změnu slučitelnou se zachováním prioritního cíle zaměstnanosti;
- (11) další rozvoj vnitřního trhu musí být náležitě vyvážený, při zachování základních hodnot, na kterých jsou naše společnosti založeny, a zajištění, aby hospodářského rozvoje měli prospěch všichni občané;
- (12) vstup do třetí etapy hospodářské a měnové unie zvětšil a urychlil konkurenční tlaky na evropské úrovni, a proto jsou na vnitrostátní úrovni potřebná další podpůrná opatření;
- (13) stávající právní rámce v oblasti informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci na úrovni Společenství a na vnitrostátní úrovni jsou často příliš zaměřeny na řešení důsledků procesů změn, opomíjejí hospodářská hlediska

přijatých rozhodnutí a nepřispívají ani ke skutečnému předvídání vývoje zaměstnanosti uvnitř podniku, ani k prevenci rizik;

- (14) celkový politický, hospodářský, sociální a právní vývoj vyžaduje přizpůsobení stávajícího právního rámce tak, aby poskytoval právní a praktické nástroje umožňující výkon práva na informování a projednávání;
- (15) touto směrnicí nejsou dotčena vnitrostátní systémy, v rámci kterých praktický výkon uvedeného práva vyžaduje kolektivní projev vůle osob oprávněných k výkonu tohoto práva;
- (16) touto směrnicí nejsou dotčeny systémy, které stanoví přímou účast zaměstnanců, pokud jim nic nebrání vykonávat právo na informování a projednávání prostřednictvím jejich zástupců;
- (17) jelikož cílů navrhované činnosti nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, neboť cílem je vytvoření rámce pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci přizpůsobeného novému evropskému kontextu popsanému výše, a proto, z důvodů rozsahu či účinků navrhované činnosti, jich může být lépe dosaženo na úrovni Společenství, může Společenství přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity podle článku 5 Smlouvy. Podle zásady proporcionality stanovené v uvedeném článku tato směrnice nepřekračuje rámec toho, co je nezbytné pro dosažení cílů této smlouvy;
- (18) účelem tohoto obecného rámce je stanovení minimálních požadavků použitelných v celém Společenství a přitom nebránit členským státům v zavedení předpisů příznivějších pro zaměstnance;
- (19) účelem tohoto obecného rámce je rovněž vyhnout se jakýmkoli administrativním, finančním nebo právním překážkám, které by mohly bránit zakládání a rozvoji malých a středních podniků. Za tímto účelem je třeba oblast působnosti této směrnice omezit, podle volby učiněné členskými státy, na podniky s nejméně 50 zaměstnanci nebo závody zaměstnávající nejméně 20 zaměstnanců;
- (20) toto vezme v úvahu a nejsou tím dotčeny ostatní vnitrostátní opatření a zvyklosti zaměřené na podporu sociálního dialogu v podnicích, na které se nevztahuje tato směrnice, a ve veřejné správě;
- (21) v členských státech, kde není zaveden zákonný systém informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci nebo se zástupci zaměstnanců, by však přechodně měla být možnost dalšího omezení oblasti působnosti směrnice z hlediska k počtu zaměstnanců;
- (22) rámec Společenství v oblasti informování a projednávání by měl minimálně zatěžovat podniky nebo závody a přitom zaručit účinný výkon priznaných práv;
- (23) cíle této směrnice má být dosaženo zavedením obecného rámce zahrnujícího zásady, definice a postupy pro informování a projednávání, který bude pro

členské státy závazný a který přizpůsobí vlastní vnitrostátní situaci při případném zajištění, že sociální partneři mají rozhodující úlohu tím, že jim umožní svobodně definovat formou dohody postupy pro informování zaměstnanců a projednávání s nimi, které považují za nejlépe odpovídající jejich potřebám a přáním;

- (24) je vhodné, aby nebyly dotčeny některé zvláštní předpisy v oblasti informování zaměstnanců a projednávání s nimi, které jsou součástí některých vnitrostátních právních řádů a které jsou určeny pro podniky nebo závody, které slouží k politickým, profesním, organizačním, náboženským, charitativním, vzdělávacím, vědeckým nebo uměleckým účelům, jakož i k účelům zpravodajským a k vyjádření názoru;
- (25) podniky a závody by měly být chráněny před prozrazením některých zvláště citlivých informací;
- (26) je třeba umožnit zaměstnavateli neinformovat a neprojednávat, pokud by to mohlo vážně poškodit podnik nebo závod nebo pokud musí neprodleně vyhovět příkazu kontrolního orgánu nebo orgánu dozoru;
- (27) informování a projednávání zahrnuje jak práva, tak povinnosti sociálních partnerů na úrovni podniků nebo závodů;
- (28) v případech porušení povinností vyplývajících z této směrnice by se měly použít správní nebo soudní řízení, včetně sankcí, které jsou účinné, odrazující a úměrné závažnosti přestupku;
- (29) touto směrnicí by neměla být dotčena zvláštní ustanovení směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění<sup>5</sup> a 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<sup>6</sup>;
- (30) touto směrnicí by neměla být dotčena ostatní práva na informování a projednávání, včetně práv vyplývajících ze směrnice Rady 94/45/EHS 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<sup>7</sup>;
- (31) prováděním této směrnice by nemělo být odůvodňováno snížení obecné úrovně ochrany zaměstnanců v oblastech, na které se vztahuje,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

---

<sup>5</sup> Úř. věst. č. L 225, 12. 8. 1998, s. 16.

<sup>6</sup> Úř. věst. č. L 82, 22. 3. 2001, s. 16.

<sup>7</sup> Úř. věst. č. L 254, 30. 9. 1994, s. 64. Směrnice ve znění směrnice 97/74/ES (Úř. věst. č. L 10, 16. 1. 1998, s. 22).

## Článek 1

### Účel a zásady

1. Cílem této směrnice je zavedení obecného rámce, kterým se stanoví minimální požadavky pro právo na informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích nebo závodech ve Společenství.
2. Postupy pro informování a projednávání jsou definovány a prováděny v souladu s vnitrostátními právními předpisy a se zvyklostmi v oblasti vztahů mezi sociálními partnery v jednotlivých členských státech tak, aby byla zajištěna jejich účinnost.
3. Při definování nebo provádění postupů pro informování a projednávání pracují zaměstnavatel a zástupci zaměstnanců v duchu spolupráce při dodržování vzájemných práv a povinností, s přihlédnutím k zájmům jak podniku nebo závodu, tak i zaměstnanců.

## Článek 2

### Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

- a) „podnikem“ veřejný nebo soukromý podnik provozující hospodářskou činnost bez ohledu na to, zda sleduje zisk nebo ne, který je umístěn na území členských států;
- b) „závodem“ podnikatelská jednotka definovaná v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, umístěná na území členského státu, ve které je za použití lidských a materiálových zdrojů vykonávána stálá hospodářská činnost;
- c) „zaměstnavatelem“ fyzická nebo právnická osoba, která je stranou pracovní smlouvy nebo pracovního poměru se zaměstnanci v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi;
- d) „zaměstnancem“ jakákoli osoba, která je v dotyčném členském státě chráněna jako zaměstnanec podle vnitrostátního pracovního práva a v souladu s vnitrostátními zvyklostmi;
- e) „zástupci zaměstnanců“ zástupci zaměstnanců stanovení vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
- f) „informováním“ předávání údajů zaměstnavatelem zástupcům zaměstnanců, aby se seznámili s určitou záležitostí a posoudili ji;

- g) „projednáváním“ výměna názorů a zavedení dialogu mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem.

### Článek 3

#### **Oblast působnosti**

1. Tato směrnice se vztahuje podle rozhodnutí učiněného členskými státy na
  - a) podniky zaměstnávající nejméně 50 zaměstnanců v některém z členských států, nebo
  - b) závody zaměstnávající nejméně 20 zaměstnanců v některém z členských států.

Členské státy určí metodu pro stanovení prahových hodnot pro počet zaměstnaných zaměstnanců.

2. V souladu se zásadami a cíli této směrnice mohou členské státy přijmout zvláštní ustanovení vztahující se na podniky nebo závody, které slouží bezprostředně a převážně k politickým, profesním, organizačním, náboženským, charitativním, vzdělávacím, vědeckým nebo uměleckým účelům, jakož i zpravodajským účelům a k vyjádření názorů za podmínky, že ke dni vstupu této směrnice v platnost již tato ustanovení existovala ve vnitrostátních právních předpisech.
3. Členské státy mohou přijmout zvláštní předpisy odchylovající se od této směrnice pro posádky plavidel plavící se na volném moři.

### Článek 4

#### **Postupy pro informování a projednávání**

1. V souladu se zásadami stanovenými v článku 1 a aniž jsou dotčeny jakékoli platné předpisy nebo zvyklosti příznivější pro zaměstnance, stanoví členské státy postupy pro výkon práva na informování a projednávání na příslušné úrovni v souladu s tímto článkem.
2. Informování a projednávání zahrnuje
  - a) informování o nejnovějším a pravděpodobném vývoji činností podniku nebo závodu a o jeho hospodářské situaci;
  - b) informování a projednávání o situaci, struktuře a pravděpodobném vývoji zaměstnanosti uvnitř podniku nebo závodu a o zamýšlených předběžných opatřeních, zejména pokud je ohrožena zaměstnanost;

- c) informování a projednávání o rozhodnutích, která pravděpodobně povedou k podstatným změnám v organizaci práce nebo ve smluvních vztazích, včetně rozhodnutí, na která se vztahují ustanovení Společenství uvedená v čl. 9 odst. 1.
3. Informace musí být poskytovány v době, způsobem, formou a s obsahem, které jsou vhodné, aby umožnily zástupcům zaměstnanců je přiměřeně posoudit a podle potřeby připravit projednávání.
4. Projednávání se koná
- a) v době, způsobem a s obsahem, které jsou vhodné;
- b) na příslušné úrovni řízení a zastoupení v závislosti na projednávané věci;
- c) na základě informací poskytnutých zaměstnavatelem podle čl. 2 písm. f) a stanoviska, které jsou zástupci zaměstnanců oprávněni vyjádřit;
- d) tak, aby měli zástupci zaměstnanců možnost setkat se se zaměstnavatelem a obdržet odůvodněnou odpověď na stanovisko, které mohou vyjádřit;
- e) s cílem dosáhnout dohody o rozhodnutích, která jsou v pravomoci zaměstnavatele, uvedených v odst. 2 písm. c).

#### *Článek 5*

### **Informování a projednávání na základě dohody**

Členské státy mohou pověřit sociální partnery na příslušné úrovni, včetně sociálních partnerů na úrovni podniku nebo závodu, aby definovali svobodně a kdykoli formou sjednané dohody postupy pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci. Tyto dohody a dohody již existující ke dni stanovenému v článku 11, včetně jakýchkoli dalších prodloužení těchto dohod, mohou při dodržení zásad stanovených v článku 1 a za podmínek a omezení stanovených členskými státy obsahovat ustanovení odlišná od článku 4.

#### *Článek 6*

### **Důvěrné informace**

1. Členské státy stanoví, že za podmínek a omezení stanovených vnitrostátními právními předpisy nejsou zástupci zaměstnanců a odborníci, kteří jim jsou případně nápomocní, oprávněni poskytovat zaměstnancům nebo třetím osobám informace, které jim v oprávněném zájmu podniku nebo závodu byly výslovně sděleny jako důvěrné. Tato povinnost platí nezávisle na místě, kde se nacházejí, a rovněž po skončení jejich funkčního období. Členské státy však mohou oprávnit zástupce

zaměstnanců a jakoukoli osobu, která jim je nápomocna, k předávání důvěrných informací zaměstnancům a třetím osobám zavázaným k zachování důvěrnosti.

2. Každý členský stát stanoví, že zaměstnavatel není ve zvláštních případech a za podmínek a omezení určených vnitrostátním právním řádem povinen podávat informace nebo projednávat věci, pokud jsou takové povahy, která by mohla podle objektivních kritérií vážně narušit nebo poškodit fungování dotyčného podniku nebo závodu.

3. Aniž jsou dotčena stávající vnitrostátní řízení, stanoví členské státy správní nebo soudní řízení o opravném prostředku pro případ, kdy zaměstnavatel vyžaduje důvěrnost informací nebo odmítá informace poskytnout v souladu s odstavci 1 a 2. Dále mohou členské státy stanovit řízení určená pro zachování důvěrnosti dotyčných informací.

### *Článek 7*

#### **Ochrana zástupců zaměstnanců**

Členské státy zajistí, aby zástupci zaměstnanců při výkonu svých funkcí požívali dostatečné ochrany a jistot, které jim umožňují náležitě vykonávat povinnosti, které jim byly svěřeny.

### *Článek 8*

#### **Ochrana práv**

1. Členské státy přijmou vhodná opatření pro případ nedodržování této směrnice zaměstnavatelem nebo zástupci zaměstnanců. Zejména dbají, aby byla k dispozici správní nebo soudní řízení, která umožní domoci se splnění povinností vyplývajících z této směrnice.

2. Členské státy stanoví vhodné sankce pro případy porušení ustanovení této směrnice zaměstnavatelem nebo zástupci zaměstnanců. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

### *Článek 9*

#### **Vztah mezi touto směrnicí a jinými předpisy Společenství a vnitrostátními předpisy**

1. Touto směrnicí nejsou dotčeny zvláštní postupy pro informování a projednávání uvedené v článku 2 směrnice 98/59/ES a článku 7 směrnice 2001/23/ES.



2. Touto směrnici nejsou dotčeny předpisy přijaté v souladu se směrnicemi 94/45/ES a 97/74/ES.

3. Touto směrnici nejsou dotčena ostatní práva na informování, projednávání a na účast podle vnitrostátních právních předpisů.

4. Prováděním této směrnice nelze odůvodňovat jakékoli zhoršení oproti stavu, který již v členském státě existuje, ani oproti obecné úrovni ochrany zaměstnanců v oblastí, na kterou se tato směrnice vztahuje.

## *Článek 10*

### **Přechodná ustanovení**

Bez ohledu na článek 3 může členský stát, ve kterém není ke dni vstupu této směrnice v platnosti žádný obecný, stálý a zákonný systém informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci, ani obecný, trvalý a zákonný systém zastupování zaměstnanců na pracovišti umožňující zaměstnancům, aby byli zastoupeni pro uvedený účel, omezit používání vnitrostátních právních předpisů uplatněním této směrnice na:

- a) podniky zaměstnávající nejméně 150 zaměstnanců nebo závody zaměstnávající nejméně 100 zaměstnanců až do 23. března 2007, a
- b) podniky zaměstnávající nejméně 100 zaměstnanců nebo závody zaměstnávající nejméně 50 zaměstnanců během roku následujícího po dni uvedeném v písmenu a).

## *Článek 11*

### **Provedení**

1. Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnici nejpozději do 23. března 2005 nebo zajistí, aby nejpozději k uvedenému dni sociální partneři přijali formou dohody nezbytná opatření, a členské státy přitom musí přijmout všechna nezbytná opatření, aby mohly kdykoli zaručit, že výsledků předepsaných touto směrnici bude dosaženo. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

2. Tato 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.

## *Článek 12*

### **Přezkum Komisí**

Nejpozději do 23. března 2007 Komise přezkoumá po konzultaci členských států a sociálních partnerů na úrovni Společenství uplatňování této směrnice s cílem navrhnout v případě potřeby nezbytné změny.

## *Článek 13*

### **Vstup v platnost**

Tato směrnice vstupuje v platnost dnem svého vyhlášení v *Úředním věstníku Evropských společenství*.

## *Článek 14*

### **Určení**

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne 11. března 2002.

*Za Evropský parlament*  
*předseda*  
P. COX

*Za Radu*  
*předseda*  
J. PIQUÉ I CAMPS

## **SPOLEČNÉ PROHLÁŠENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU, RADY A KOMISE**

### **o zastoupení zaměstnanců**

„Pokud jde o zastoupení zaměstnanců, připomínají Evropský parlament, Rada a Komise rozsudky Soudního dvora Evropských společenství ze dne 8. června 1994 ve věcech C-382/92 (Ochrana práv zaměstnanců v případě převodů podniků) a C-383/92 (Hromadné propouštění).“