



EVROPSKÝ PARLAMENT

2009 - 2014

---

*Výbor pro zaměstnanost a sociální věci*

---

**2012/2061(INI)**

8. 6. 2012

## **NÁVRH ZPRÁVY**

obsahující doporučení Komisi o informovanosti a konzultování pracovníků,  
předvídání a zvládnání restrukturalizace  
(2012/2061(INI))

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

Zpravodaj: Alejandro Cercas

(Podnět – článek 42 Jednacího řádu)

## OBSAH

	<b>Strana</b>
NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU .....	3
PŘÍLOHA K NÁVRHU USNESENÍ – PODROBNÁ DOPORUČENÍ TÝKAJÍCÍ SE OBSAHU POŽADOVANÉHO NÁVRHU .....	7

## NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU

### obsahující doporučení Komisi o informovanosti a konzultování pracovníků, předvídání a zvládání restrukturalizace (2012/2061(INI))

*Evropský parlament,*

- s ohledem na článek 225 Smlouvy o fungování Evropské unie, a zejména na články 9 a 151 a čl. 153 odst. 1 písm. e) Smlouvy o fungování Evropské unie,
- s ohledem na články 14, 27 a 30 Listiny základních práv Evropské unie,
- s ohledem na závěrečnou zprávu s názvem „Řízení změn“ skupiny na vysoké úrovni pro hospodářské a sociální důsledky průmyslových změn, která byla zřízena na summitu o zaměstnanosti konaném v Lucemburku v listopadu roku 1997<sup>1</sup>,
- s ohledem na doporučení Rady 92/443/EHS ze dne 27. července 1992 o podpoře účasti zaměstnanců na zisku a na hospodářských výsledcích podniku (včetně kapitálové účasti)<sup>2</sup>,
- s ohledem na nařízení Rady (ES) č. 2157/2001 ze dne 8. října 2001 o statutu evropské společnosti (SE)<sup>3</sup>,
- s ohledem na směrnici Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění<sup>4</sup>,
- s ohledem na směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů<sup>5</sup>,
- s ohledem na směrnici Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců<sup>6</sup>,
- s ohledem na směrnici 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,
- s ohledem na směrnici Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců<sup>7</sup>,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2004/25/ES ze dne 21. dubna 2004

---

<sup>1</sup> Úř. věst. C 258, 10.9.1999, s. 1–5.

<sup>2</sup> Úř. věst. L 245, 26.8.1992, s. 53–55.

<sup>3</sup> Úř. věst. L 294, 10.11.2001, s. 1.

<sup>4</sup> Úř. věst. L 225, 12.8.1998, s. 16.

<sup>5</sup> Úř. věst. L 82, 22.3.2001, s. 16–20.

<sup>6</sup> Úř. věst. L 294, 10.11.2001, s. 22.

<sup>7</sup> Úř. věst. L 207, 18.8.2003, s. 25.

o nabídkách převzetí<sup>1</sup>,

- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2005/56/ES ze dne 26. října 2005 o přeshraničních fúzích kapitálových společností<sup>2</sup>,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 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<sup>3</sup>,
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 31. března 2005 s názvem „Restrukturalizace a zaměstnanost: předvídaní restrukturalizací a doprovodná opatření pro rozvoj zaměstnanosti: úloha Evropské unie“ (COM(2005)0120) a stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ze dne 14. prosince 2005 (CESE 1495/2005)<sup>4</sup>,
- s ohledem na sdělení Komise o Sociální agendě (COM(2005)0033),
- s ohledem na sdělení Komise o rozhodnutí Rady o hlavních zásadách politiky zaměstnanosti členských států (COM (2010)0193) a na rozhodnutí Rady ze dne 21. října 2010 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států<sup>5</sup>,
- s ohledem na sdělení Komise nazvané „Integrovaná průmyslová politika pro éru globalizace – konkurenceschopnost a udržitelnost ve středu zájmu“ (COM(2010)0614),
- s ohledem na sdělení Komise nazvané „Na cestě k Aktu o jednotném trhu“ (COM(2010)0608),
- s ohledem na sdělení Komise s názvem „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa“ (COM(2010)0682),
- s ohledem na sdělení Komise – zelenou knihu s názvem „Restrukturalizace a předjímaní změn: poučení z nedávných zkušeností“ (COM(2012)0007),
- s ohledem na sdělení Komise nazvané „Na cestě k hospodářské obnově vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst“ (COM(2012)0173),
- s ohledem na své usnesení ze dne 26. května 2005 o Sociální agendě na období let 2006–2010<sup>6</sup>,
- s ohledem na své usnesení ze dne 10. května 2007 o posílení evropských právních předpisů v oblasti informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci<sup>7</sup>,

---

<sup>1</sup> Úř. věst. L 142, 30.4.2004, s. 12–13.

<sup>2</sup> Úř. věst. L 310, 25.11.2005, s. 1–9.

<sup>3</sup> Úř. věst. L 122, 16.5.2009, s. 28–44.

<sup>4</sup> EHSV, CCAI/027.

<sup>5</sup> Rada Evropské unie, 15184/10, tisková zpráva 283, 21.10.2010.

<sup>6</sup> Úř. věst. C 117E, 18.5.2006, s. 256–262.

<sup>7</sup> Úř. věst. C 76 E, 27.3.2008, s. 138.

- s ohledem na své usnesení ze dne 9. března 2011 o průmyslové politice pro éru globalizace<sup>1</sup>,
  - s ohledem na články 42 a 48 jednacího řádu,
  - s ohledem na zprávu Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A7–0000/2012),
- A. vzhledem k tomu, že restrukturalizace není novým jevem, avšak že se v posledních letech projevuje v nových formách, stala se rozšířenější a v Evropě se týká širšího zeměpisného prostoru a většího počtu odvětví;
- B. vzhledem k tomu, že krize, která započala v roce 2008, přispěla k prudkému urychlení změn; vzhledem k tomu, že se tím posílil strukturální tlak na přizpůsobení se změnám vyvolaným bezprostředními omezeními globalizace, které vystavují podniky, zaměstnance, území a vlády kritické a nejisté situaci;
- C. vzhledem k tomu, že „lepší předvídání a řízení restrukturalizace by zaměstnancům a podnikům pomohlo přizpůsobit se přeměnám vyvolaným přebytečnými kapacitami a modernizací a strukturálními přizpůsobeními“, jak Komise vytrvale zdůrazňuje v aktuálních politických dokumentech, zejména ve strategii Evropa 2020 a ve sdělení o průmyslové politice ze dne 27. října 2010. (...) Hlavními aktéry, kteří mají dohodnout restrukturalizační strategie na úrovni podniku, jsou vedení podniků a zástupci zaměstnanců. Politické zásahy doprovázejí strategická opatření, aby nedocházelo k sociálním problémům, podpořily se nové odborné dovednosti a pracovní místa, čímž se díky ekonomické přeměně a orientaci na nový typ zaměstnání předejde hromadnému propouštění, úpadku celých regionů nebo přemístění celého průmyslového odvětví;
- D. vzhledem k tomu, že ve třetím čtvrtletí roku 2011 převyšoval úbytek pracovních míst téměř dvojnásobně počet nově vytvořených pracovních míst, a tento trend bude s ohledem na to, že byly oznámeny zásadní restrukturalizace ve strategických oblastech, pravděpodobně narůstat;
- E. vzhledem k tomu, že sdělení Roční analýza růstu: postup v rámci ucelené reakce Unie na krizi uvádí: pozitivní vývozní výkonnost některých členských států dokazuje, že úspěch na celosvětových trzích utváří řada dalších faktorů, které zvyšují skutečnou konkurenceschopnost (např. míra specializace, inovativní přístup a zvyšování dovedností);
- F. vzhledem k tomu, že Komise ve svém sdělení „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti“ ze dne 23. listopadu 2010 rovněž uznává, že přizpůsobivosti a aktivitě při přesunu pracovních míst nebo zaměstnání může stát v cestě nejistota, jelikož přeměny s sebou nesou riziko nezaměstnanosti, snižování mezd a sociální nejistotu; vzhledem k tomu, že v průběhu budování kariéry jsou tedy nezbytné pozitivní změny, aby bylo možné se neustále přizpůsobovat, udržovat a zvyšovat zaměstnatelnost a současně jednotlivcům poskytovat jistotu a zajišťovat hladké fungování na trhu práce;

---

<sup>1</sup> Přijaté texty, P7\_TA(2011)0093.

- G. vzhledem k tomu, že Akt o jednotném trhu uvádí: „Lisabonská smlouva a potvrzení koncepce vysoce konkurenceschopného sociálně tržního hospodářství jako jednoho z klíčových cílů Unii zavazují k přijetí ucelenějšího pohledu na jednotný trh. (...) Evropský rámec pro restrukturalizace by umožnil vytvořit prostředí založené na vzájemné důvěře.“;
- H. vzhledem k tomu, že na „Směry řízení změn a jejich sociálních důsledků“, které v říjnu roku 2003 vypracovali sociální partneři, však nenavázala žádná výrazná opatření, která by vedla k praktické realizaci a ke konkrétnímu uplatnění těchto pokynů;
- I. vzhledem k tomu, že Komise usilovala o konkrétní přínos k tomu, jak dále rozvíjet politiku v této oblasti, a to ve sdělení „Restrukturalizace a předjímaní změn: poučení z nedávných zkušeností“ ze dne 17. ledna 2012;
- J. vzhledem k tomu, že Komise sice vydala výše uvedená důrazná prohlášení, avšak neuspokojivě reagovala na usnesení Parlamentu o informování, projednávání a restrukturalizaci, která zdůraznila potřebu v této oblasti bezodkladně přijmout konkrétní opatření, i na požadavky dalších hospodářských a sociálních subjektů;
- K. vzhledem k tomu, že tímto usnesením nejsou dotčeny závazky ohledně informování a projednávání uložené jinými právními předpisy Unie a jednotlivých členských států; v rámci právních předpisů Unie a jednotlivých členských států se pro uplatnění pravidel stanovených v tomto usnesení v plné míře používají postupy informování a projednávání;
- L. vzhledem k tomu, že Komise v předchozím desetiletí dvakrát uspořádala konzultaci s evropskými sociálními partnery, a přesto selhala v přijetí praktických kroků, jimiž by zajistila, aby se v celé Unii rozšířily prozíravé a proaktivní přístupy a sociálně odpovědné postupy restrukturalizace, jak to připomíná v řadě politických dokumentů (viz výše);
- M. vzhledem k tomu, že řádné informování a projednávání v souvislosti s restrukturalizací znamená inteligentnější, proaktivnější, odpovědnější a strategičtější postup, který přispěje ke zvýšení konkurenceschopnosti podniků a Unie a evropské občany v době krize ubezpečí o jistotě a transparentnosti;
1. žádá Komisi, aby Parlamentu do tří měsíců ode dne přijetí tohoto usnesení na základě článku 225 Smlouvy předložila legislativní návrh směrnice dle doporučení uvedeného v příloze;
  2. potvrzuje, že doporučení dodržují zásadu subsidiarity a proporcionality a základní práva občanů;
  3. má za to, že vyžádaný návrh nebude mít žádné finanční dopady;
  4. pověřuje svého předsedu, aby předal toto legislativní usnesení a připojená podrobná doporučení Komisi a Radě.

## PŘÍLOHA K NÁVRHU USNESENÍ – PODROBNÁ DOPORUČENÍ TÝKAJÍCÍ SE OBSAHU POŽADOVANÉHO NÁVRHU

### *Doporučení 1*

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

– s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 1 písm. e) této smlouvy,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Při předjímání, přípravě a řízení restrukturalizace jednají společnosti, zástupci zaměstnanců a další zúčastněné strany v duchu spolupráce a na základě včasného a úplného informování a konzultací.
- (2) Předjímání, příprava a řízení změny musí probíhat v rámci posilování sociálního dialogu a s cílem podpořit změny způsobem, který odpovídá zachování prioritního cíle zaměstnanosti.
- (3) Je třeba předjímat, podporovat a zesilovat předběžná opatření, která souvisí se stavem podniku a pravděpodobným vývojem zaměstnanosti, především v případě, kdy může být zaměstnanost ohrožena.
- (4) Restrukturalizace je snazší a její dopady jsou mírnější, pokud společnosti dlouhodobě rozvíjí dovednosti a kompetence svých zaměstnanců.
- (5) Při dobrých postupech restrukturalizace je nutné co nejdříve zahájit přípravy a začít, jakmile je stanovena nutnost restrukturalizace, aby bylo možné se vyhnout jejímu hospodářskému, sociálnímu a územnímu dopadu nebo jej omezit na minimum.
- (6) Je všeobecně uznáváno, že veškeré restrukturalizační činnosti by měly být podloženy vysvětlením a zdůvodněním zúčastněným stranám.
- (7) Důkladná opatření zaměřená na omezení dopadu restrukturalizace vyžadují, aby společnosti využívaly propouštění jako poslední možnost a pouze poté, co zváží všechny alternativní možnosti nebo přijmou možná podpůrná opatření.
- (8) Aktivní zapojení veřejných orgánů na příslušné úrovni do příprav a řízení restrukturalizačních činností významně přispívá k omezení jejich negativního dopadu.
- (9) Je důležité, aby společnosti ve spolupráci se zástupci zaměstnanců vytvářely nástroje pro pravidelné hodnocení a podávání zpráv o svých postupech restrukturalizace.
- (10) Tento rámec Unie by měl platit pro velké společnosti a pro skupiny společností, které na území Unie zaměstnávají alespoň 500 zaměstnanců, a pro restrukturalizaci určitého rozměru, jež zasáhne alespoň 100 zaměstnanců jedné společnosti, 500 zaměstnanců

společnosti a jejích závislých společnostech nebo se týká jednoho nebo více členských států, a to v průběhu tří měsíců.

- (11) Jakýkoli rámec Unie pro předjímání, přípravu a řízení změn a restrukturalizace by měl podporovat a upřednostňovat dohodu nejvíce dotčených stran, a pouze pokud k takovéto dohodě nedojde, použít standardní pravidla.

## ODDÍL I

### OBECNÉ

#### *Doporučení 2*

##### Cíl

1. Cílem zamýšlené směrnice je podpořit a usnadnit informování a projednávání hospodářských změn a zlepšit postupy, jimiž společnosti, zástupci zaměstnanců, veřejné orgány a další příslušné zúčastněné strany v celé Unii sociálně odpovědným způsobem předjímají, připravují a řídí restrukturalizaci podniků.

2. Za tímto účelem společnosti a zástupci zaměstnanců v průběhu restrukturalizace jednají v duchu spolupráce a uznávají, že cílem těchto procesů je chránit zájmy společnosti z hlediska její konkurenceschopnosti a udržitelnosti a stejně tak zájmy jejích zaměstnanců.

#### *Doporučení 3*

##### **Definice a oblast působnosti**

1. Pro účely této směrnice se

- a) „společnostmi“ rozumí společnosti a skupiny společností, které v Unii zaměstnávají nejméně 500 zaměstnanců, a jakákoli společnost, která je jejich součástí;
- b) „závislými společnostmi“ rozumí společnosti, které jsou závislé na výše uvedených společnostech jako subdodavatelé, na základě smlouvy o dodávkách a nebo jinak;
- c) „zástupci zaměstnanců“ rozumí zástupci podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí;
- d) „dohodami“ rozumí dohody uzavřené na příslušné úrovni (evropské, vnitrostátní, regionální nebo na úrovni odvětví či společnosti) mezi zástupci společností či jejich organizací a zástupci zaměstnanců zmocněnými k uzavírání kolektivních dohod v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi nebo v souladu s postupy stanovenými příslušnými odborovými organizacemi na evropské úrovni;



- e) „zaměstnanci“ rozumí zaměstnanci společností, na něž se bez ohledu na druh pracovní smlouvy vztahují ustanovení směrnice;
- f) „veřejnými orgány“ rozumí orgány veřejné správy na příslušné úrovni určené členskými státy;
- g) „restrukturalizační činností“ rozumí jakákoli reorganizace struktury, pracovních procesů a organizace či místa práce, která má kvantitativní nebo kvalitativní dopad na zaměstnanost;

2. Tato směrnice se vztahuje na restrukturalizační činnosti, které v průběhu tří měsíců zasáhnou alespoň 100 zaměstnanců jedné společnosti nebo 500 zaměstnanců společnosti a jejich závislých společností v jednom nebo více členských státech.

## ODDÍL II

### PŘEDJÍMÁNÍ ZMĚN

#### *Doporučení 4*

##### **Dlouhodobé strategické plánování, přizpůsobivost a zaměstnatelnost**

1. Veškeré restrukturalizační činnosti jsou součástí dlouhodobé strategie, která se soustředí na zajištění a posílení dlouhodobé udržitelnosti a konkurenceschopnosti společnosti.
2. Dlouhodobé strategické plánování zahrnuje cíle v oblasti lidských zdrojů, zaměstnanosti a dovedností, které se zaměřují na trvalý rozvoj dovedností a kompetencí pracovníků, aby se zvýšila konkurenceschopnost společnosti, posílila její schopnost adaptace, podpořila zaměstnatelnost zaměstnanců a aby bylo možné řídit jejich vnitřní a vnější mobilitu.
3. Za tímto účelem společnosti uznávají právo každého zaměstnance projít řádným školením. Zaměstnanci uznávají, že vzdělávání a celoživotní učení jsou nezbytné k posílení jejich zaměstnatelnosti, a přijímají odpovídající nabídky školení.

#### *Doporučení 5*

##### **Předvídání potřeb v oblasti zaměstnanosti a dovedností**

1. Společnosti ve spolupráci se zástupci zaměstnanců a případně s veřejnými orgány a dalšími relevantními zúčastněnými stranami vytvářejí mechanismy pro předvídání a pro plánování budoucích potřeb v oblasti zaměstnanosti a dovedností.
2. Za tímto účelem společnosti ve spolupráci se zástupci zaměstnanců a dalšími relevantními zúčastněnými stranami vytvářejí:
  - a) mechanismy pro dlouhodobé plánování kvantitativních a kvalitativních potřeb v oblasti zaměstnanosti a dovedností, které jsou propojeny se strategiemi inovace a

rozvoje a zohledňují předpokládaný jak pozitivní, tak negativní vývoj zaměstnanosti a dovedností;

b) víceleté plány rozvoje zaměstnanosti a dovedností v následujících oblastech:

- podpora zavádění studijních poradců, kteří zaměstnancům pomohou s výběrem odpovídajícího školení;
- pravidelné individuální hodnocení dovedností, které povede k vytvoření individuálních plánů školení;
- individuální plány školení s kvantitativními cíli;
- roční rozpočet na školení;
- individuální vzdělávací účty;
- soubory školení, v případě potřeby ve spolupráci s externími subjekty;
- volno pro vzdělávací účely;
- zvláštní opatření pro školení, která vyřeší případný negativní nebo problematický vývoj.

3. Každému zaměstnanci je nabídnut určitý počet hodin vzdělávání za rok, který je stanoven zákonem nebo kolektivní smlouvou. Jejich odmítnutí ze strany zaměstnance je přípustné pouze v odůvodněných případech.

4. Ustanovení odstavců 1 až 3 neplatí pro společnosti a zaměstnance, na něž se vztahuje dohoda, uzavřená na příslušné úrovni a s příslušnými stranami, o postupech předjímání a výhledového plánování zaměřeného na potřeby v oblasti zaměstnanosti a dovedností.

5. Závislé společnosti jsou informovány o mechanismech a plánech uvedených v odstavci 2. Na žádost závislých společností se tyto mechanismy a plány vztahují na jejich zaměstnance, pokud jsou tyto mechanismy a plány nutné nebo užitečné pro jejich přizpůsobení a rozvoj.

### ODDÍL III

## PŘÍPRAVA A ŘÍZENÍ PROCESŮ RESTRUKTURALIZACE

### *Doporučení 6*

#### **Včasná příprava**

1. Restrukturalizační činnosti předchází řádná příprava, na níž se podílí všechny zúčastněné strany a která předchází vzniku jejich hospodářského, sociálního a územního dopadu nebo jej mírní, vyjma případů, kdy k restrukturalizaci dochází v důsledku nepředvídatelných nebo náhlých událostí.

2. Tato příprava probíhá co nejdříve a začíná ve chvíli, kdy je odhalena nutnost provést restrukturalizaci. S výjimkou výjimečných okolností uvedených výše v odstavci 1, se uskuteční v časovém rámci, který umožní přijmout opatření, díky nimž bude možné se vyhnout hospodářskému, sociálnímu a územnímu dopadu nebo jej zmírnit.

## ***Doporučení 7***

### **Informování o rozhodnutích podniku a projednání těchto rozhodnutí**

1. Veškerá restrukturalizační činnost je podložena včasným vysvětlením a zdůvodněním všem zúčastněným stranám, a to na základě dlouhodobých strategických cílů a požadavků či krátkodobých omezení.
2. Součástí dialogu podle odstavce 1 je odůvodnění výběru plánovaných opatření k dosažení cílů a dalších možností, ve vztahu k dotčeným zájmům všech stran.
3. Od počátku procesu společnosti informují veřejné orgány na příslušné úrovni, především na místní úrovni, a zapojují je do příprav procesu restrukturalizace.
4. Místní hospodářské subjekty, zejména společnosti a jejich zaměstnanci, kteří jsou závislí na společnosti procházející restrukturalizací, jsou rovněž od počátku informováni a aktivně se na procesu podílejí.

## ***Doporučení 8***

### **Minimalizace vnitřních sociálních nákladů prostřednictvím sociálního plánu**

1. Je-li nutné přistoupit k restrukturalizaci, společnosti v důsledku potřeby zachovat si konkurenceschopnost a dlouhodobou prosperitu využívají propouštění jako poslední možnost a pouze poté, co zváží všechny alternativní možnosti nebo určí a případně přijmou možná podpůrná opatření.
2. Jako možné alternativy k propouštění společnosti zváží zejména tyto možnosti:
  - (a) postupné provádění plánovaných opatření;
  - (b) nižší intenzita práce;
  - (c) snížení nebo reorganizace pracovní doby;
  - (d) opětovné vyjednání pracovních podmínek;
  - (e) interní nebo externí přesun zaměstnanců;
  - (f) insourcing externích činností;
  - (g) odchod zaměstnanců dohodou; a dále
  - (h) přirozený odchod zaměstnanců
3. Nelze-li se propouštění vyhnout, nebo pokud tvoří součást balíčku, který se uplatní v rámci alternativních možností, společnosti dotčeným zaměstnancům zprostředkují opatření, jež zvýší jejich zaměstnatelnost a pomohou jim co nejdříve se vrátit na trh práce.

## ***Doporučení 9***

### **Dohody o řízení procesů restrukturalizace**

Ustanovení doporučení 6 a 7 neplatí pro společnosti a zaměstnance, na něž se vztahuje dohoda uzavřená na příslušné úrovni a s příslušnými stranami o postupech a mechanismech přípravy, sociálně zodpovědného řízení a minimalizace vnitřních sociálních nákladů

restrukturalizační činnosti.

### ***Doporučení 10***

#### **Minimalizace vnějších hospodářských a sociálních dopadů**

1. Má-li restrukturalizace zásadní dopad na místní úrovni, společnosti usilují o doplňkovost a součinnost svých přípravných činností a činností všech ostatních subjektů, s cílem maximalizovat příležitosti opětovného zařazení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni nebo jimž propuštění hrozí, podporovat hospodářskou a sociální přeměnu a rozvíjet nové hospodářské činnosti vytvářející pracovní místa.

2. Opatření uvedená v doporučení 7 se v co největší míře týkají zaměstnanců společností, které jsou závislé jako subdodavatelé, zejména v důsledku dílčí smlouvy nebo smlouvy o dodávkách. V každém případě jsou závislé společnosti a jejich zaměstnanci o těchto opatřeních informováni, jsou-li tyto informace nutné nebo užitečné pro jejich přizpůsobení a pro řízení procesu restrukturalizace těchto společností.

## **ODDÍL IV**

### **VEŘEJNÁ PODPŮRNÁ OPATŘENÍ**

#### ***Doporučení 11***

#### **Veřejná podpora**

1. Veřejné orgány na různých úrovních do kapacity předjímání a řízení zasahují následujícím způsobem:

- a) podpora koordinace činnosti externích zúčastněných stran s činností vyvíjenou v rámci společnosti;
- b) podpora postupů předjímání a konkrétních restrukturalizačních činností s cílem zmírnit jejich hospodářský a sociální dopad;

2. Veřejné orgány sledují mechanismy dlouhodobého plánování a víceleté plány potřeb v oblasti zaměstnanosti a dovedností ve společnostech.

3. V regionech zasažených strukturálními změnami orgány veřejné moci:

- a) zřizují trvalé subjekty, sítě nebo střediska pro sledování procesů změn;
- b) podporují územní dohody o zaměstnanosti zaměřené na vytváření pracovních míst a přizpůsobení;
- c) podporují nebo vytvářejí mechanismy usnadňující přechod mezi zaměstnáními;
- d) vyvíjí činnosti v oblasti školení ve prospěch malých a středních podniků a jejich zaměstnanců a podporují dialog a spolupráci mezi nimi a velkými podniky;

- e) podporují regionální zaměstnanost a hospodářskou a sociální přeměnu.

### ***Doporučení 12***

#### **Finanční podpora**

1. Veřejné orgány, aniž jsou dotčeny povinnosti, které společností ukládají vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti, se podílí na financování opatření zaměřených na zaměstnatelnost zaměstnanců společností procházejících restrukturalizací, je-li tento druh podpory nutný nebo vhodný pro jejich rychlý návrat na trh práce.

2. Fondy Evropské unie, především EFRR, ESF a EFG, lze použít v souladu s platnými předpisy na podporu integrované činnosti předjímání a příprav na restrukturalizaci a na pomoc zaměstnavatelům při přizpůsobení se změnám ve smyslu odstavců 1 a 2.

### ***Doporučení 13***

#### **Určení příslušných veřejných orgánů**

Členské státy určí na vnitrostátní, regionální nebo místní úrovni veřejné orgány zodpovědné pro účely této směrnice.

## **ODDÍL V**

### **NÁVAZNOST, HODNOCENÍ A PODÁVÁNÍ ZPRÁV O PROCESECH RESTRUKTURALIZACE**

#### ***Doporučení 14***

#### **Návaznost, hodnocení a podávání zpráv**

1. Společnosti musí dlouhodobě a ve spolupráci s externími subjekty a orgány sledovat psychosociální zdraví zaměstnanců, které zasáhly procesy restrukturalizace – těch, kteří byli propuštěni, i těch, kteří ve společnosti zůstávají.

2. Společnosti ve spolupráci se zástupci zaměstnanců a s externími organizacemi, kteří se na tomto procesu podílí, zavedou nástroje pravidelného hodnocení svých postupů restrukturalizace a podávání zpráv o těchto postupech.

## **ODDÍL VI**

### **RŮZNÁ USTANOVENÍ**

## ***Doporučení 15***

### **Důvěrné informace**

1. Členské státy zajistí, aby zástupci zaměstnanců ani jakákoli další osoba, která získá přístup k informacím výslovně na základě této směrnice, neměli oprávnění je zveřejnit, pokud jí byly svěřeny jako důvěrné.

2. Každý členský stát ve zvláštních případech a za podmínek a omezení stanovených vnitrostátními právními předpisy zajistí, aby společnosti nebyly povinny podávat informace takové povahy, že by objektivně vzato jejich zveřejnění vážně poškodilo fungování společnosti nebo jí způsobilo újmu.

Dotyčný členský stát může stanovit, že toto osvobození bude podmíněno předchozím správním nebo soudním schválením.

## ***Doporučení 16***

### **Soulad se směrnicí**

1. Členské státy přijmou vhodná opatření pro případ nedodržování této směrnice; zejména dbají o to, aby byla k dispozici správní nebo soudní řízení, která umožní domoci se splnění povinností vyplývajících z této směrnice.

2. Členské státy zajistí, aby společnosti, které nedodržují ustanovení této směrnice, nepřijímaly po dobu pěti let od soudního rozhodnutí uznávajícího toto nedodržení žádné finanční prostředky z rozpočtu Evropské unie.

3. V průběhu výše zmíněného období členské státy pozastaví společně uvedeným v odstavci 2 veřejnou podporu z vnitrostátních rozpočtů.

4. Bez ohledu na odstavce 2 a 3 nic nebrání tomu, aby byly z rozpočtu Evropské unie a jednotlivých členských států použity finanční prostředky určené přímo ve prospěch zaměstnanců společností uvedených v těchto odstavcích.