



EURÓPSKY PARLAMENT

2009 - 2014

---

*Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci*

---

**2012/2061(INI)**

8.6.2012

## **NÁVRH SPRÁVY**

s odporúčaniami Komisie o informovaní zamestnancov a konzultáciách s nimi,  
predvídaní a riadení reštrukturalizácie  
(2012/2061(INI))

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

Spravodajca: Alejandro Cercas

(Iniciatíva – článok 42 rokovacieho poriadku)

**OBSAH**

	<b>strana</b>
NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU .....	3
PRÍLOHA K NÁVRHU UZNESENIA PODROBNÉ ODPORÚČANIA K OBSAHU VYŽIADANÉHO NÁVRHU .....	7

## NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

### s odporúčaniami Komisie o informovaní zamestnancov a konzultáciách s nimi, predvídaní a riadení reštrukturalizácie (2012/2061(INI))

*Európsky parlament,*

- so zreteľom na článok 225 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, a najmä na články 9 a 151 a článok 153 ods. 1 písm. e) Zmluvy o fungovaní Európskej únie,
- so zreteľom na články 14, 27 a 30 Charty základných práv Európskej únie,
- so zreteľom na záverečnú správu o riadení zmien skupiny na vysokej úrovni o hospodárskych a sociálnych vplyvoch priemyselných zmien (Managing change – Final report of the High Level Group on economic and social implications of industrial change) zriadenej na samite o zamestnanosti v Luxemburgu v novembri 1997<sup>1</sup>,
- so zreteľom na odporúčanie Rady 92/443/EHS z 27. júla 1992 o podpore účasti zamestnancov na zisku a výsledkoch podniku (vrátane kapitálovej účasti)<sup>2</sup>,
- so zreteľom na nariadenie Rady (ES) č. 2157/2001 z 8. októbra 2001 o stanovách európskej spoločnosti (SE)<sup>3</sup>,
- so zreteľom na smernicu Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania<sup>4</sup>,
- so zreteľom na smernicu Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov<sup>5</sup>,
- so zreteľom na smernicu Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení<sup>6</sup>,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve,
- so zreteľom na smernicu Rady 2003/72/ES z 22. júla 2003, ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení<sup>7</sup>,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2004/25/ES z 21. apríla 2004

<sup>1</sup> Ú. v. ES C 258, 10.9.1999, s. 1 – 5.

<sup>2</sup> Ú. v. ES L 245, 26.8.1992, s. 53 – 55.

<sup>3</sup> Ú. v. ES L 294, 10.11.2001, s. 1.

<sup>4</sup> Ú. v. ES L 225, 12.8.1998, s. 16.

<sup>5</sup> Ú. v. ES L 82, 22.3.2001, s. 16 – 20.

<sup>6</sup> Ú. v. ES L 294, 10.11.2001, s. 22.

<sup>7</sup> Ú. v. EÚ L 207, 18.8.2003, s. 25.

o ponukách na prevzatie<sup>1</sup>,

- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2005/56/ES z 26. októbra 2005 o cezhraničných zlúčeníach alebo splynutiach kapitálových spoločností<sup>2</sup>,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi<sup>3</sup>,
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 31. marca 2005 s názvom Reštrukturalizácia a zamestnanosť: Predvídať a sledovať reštrukturalizáciu s cieľom rozvíjať zamestnanosť – je úlohou Európskej únie (COM(2005)0120) a na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru zo 14. decembra 2005 (CESE 1495/2005)<sup>4</sup>,
- so zreteľom na oznámenie Komisie o sociálnom programe (COM(2005)0033),
- so zreteľom na oznámenie Komisie týkajúce sa rozhodnutia Rady o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov (COM(2010)0193) a na rozhodnutie Rady z 21. októbra 2010 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov<sup>5</sup>,
- so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Integrovaná priemyselná politika vo veku globalizácie: Konkurencieschopnosť a udržateľnosť v popredí záujmu (COM(2010)0614),
- so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Na ceste k Aktu o jednotnom trhu (COM(2010)0608 v konečnom znení/2),
- so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta (COM(2010)0682),
- so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Zelená kniha: Reštrukturalizácia a pripravenosť na zmenu: aké ponaučenia vyplývajú z nedávnych skúseností? (COM(2012)0007),
- so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Smerom k oživeniu hospodárstva sprevádzanému tvorbou veľkého počtu pracovných miest (COM(2012)0173),
- so zreteľom na svoje uznesenie z 26. mája 2005 o programe sociálnej politiky na obdobie 2006 – 2010<sup>6</sup>,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 10. mája 2007 o posilnení európskych právnych predpisov v oblasti informovania zamestnancov a konzultácií s nimi<sup>7</sup>,

---

<sup>1</sup> Ú. v. EÚ L 142, 30.4.2004, s. 12 – 13.

<sup>2</sup> Ú. v. EÚ L 310, 25.11.2005, s. 1 – 9.

<sup>3</sup> Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28 – 44.

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

<sup>5</sup> Rada Európskej únie, 15184/10, Presse 283, 21.10.2010.

<sup>6</sup> Ú. v. EÚ C 117E, 18.5.2006, s. 256 – 262.

<sup>7</sup> Ú. v. EÚ C 76E, 27.3.2008, s. 138.

- so zreteľom na svoje uznesenie z 9. marca 2011 o priemyselnej politike vo veku globalizácie<sup>1</sup>,
  - so zreteľom na článok 42 a článok 48 rokovacieho poriadku,
  - so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci (A7-0000/2012),
- A. keďže reštrukturalizácia nie je novým javom, ale javom, ktorý počas ostatných rokov nadobudol nové formy a stal sa bežnejším v rámci širšieho spektra geografických území a odvetví;
- B. keďže kríza, ktorá začala v roku 2008, výrazne urýchlila mieru zmeny; keďže táto kríza prispeva k štrukturálnym tlakom na prispôsobenie sa zmene vyplývajúcej z bezprostrednejších tlakov globalizácie, v dôsledku ktorých podniky, pracovníci, územia a vlády čelia vážnym napätiam;
- C. keďže v nedávnych politických dokumentoch Komisie, konkrétne v oznámení z 27. októbra 2010 s názvom Stratégia Európa 2020 a priemyselná politika, sa neustále zdôrazňovalo, že „Lepšie predvídanie a riadenie reštrukturalizácie by zamestnancom a spoločnostiam pomohlo prispôbiť sa zmenám vynúteným nevyužitými kapacitami, modernizáciou a štrukturálnym prispôobením.“ (...) „Manažment a zástupcovia zamestnancov sú na úrovni podniku kľúčovými aktérmi v diskusii o reštrukturalizačných stratégiách orientovaných do budúcnosti. Takáto reštrukturalizácia je sprevádzaná politickými opatreniami, ktoré zabránia sociálnej núdzi a podporia nové kvalifikácie a pracovné miesta uľahčením ekonomickej konverzie a zmeny pracovného miesta.“;
- D. keďže počet zrušených pracovných miest v treťom štvrtroku 2011 bol oproti počtu vytvorených pracovných miest takmer dvojnásobný a tento trend sa vzhľadom na oznámené veľké reštrukturalizácie v strategických oblastiach pravdepodobne ešte zosilní;
- E. keďže v ročnom prieskume rastu sa v súvislosti s presadzovaním komplexného riešenia krízy v Únii uvádza, že „Priaznivé vývozné ukazovatele v niektorých členských štátoch naznačujú, že úspech na svetových trhoch nespočíva iba v cenovej konkurencieschopnosti, ale aj v ďalších faktoroch, akými sú napríklad produktová špecializácia v rámci odvetví, inovácie a úroveň kvalifikácií.“;
- F. keďže Komisia vo svojom oznámení z 23. novembra 2010 s názvom Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta takisto uznala, že prispôbivosť a proaktívnosť pri zmene pracovných miest a zamestnaní však môže byť obmedzovaná neistotou, pretože zmeny prinášajú so sebou možné riziko nezamestnanosti, nižších miezd a sociálnej neistoty; keďže pozitívne zmeny v kariérom postupe ľudí sú teda zásadné pre to, aby sa mohli neustále prispôbovať, pričom sa zachová a zvýši zamestnateľnosť a zároveň zabezpečí istota pre jednotlivcov a pružnosť na pracovných trhoch;
- G. keďže v Akte o jednotnom trhu sa uvádza, že „Lisabonská zmluva a potvrdenie konceptu „vysoko konkurencieschopného sociálneho trhového hospodárstva“ ako jedného z kľúčových cieľov nás zaväzujú k ucelenejšiemu pohľadu na jednotný trh. (...) Európsky

---

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

rámec pre reštrukturalizácie by umožňoval vytvoriť prostredie založené na vzájomnej dôvere.“;

- H. keďže po „Usmerneniach týkajúcich sa riadenia zmien a ich sociálnych dôsledkov“ vypracovaných sociálnymi partnermi v októbri 2003 nenasledovalo žiadne významné nadväzujúce opatrenie, ktoré by viedlo k praktickému vykonávaniu a konkrétnemu uplatňovaniu týchto usmernení;
- I. keďže Komisia očakávala konkrétne príspevky s cieľom ďalej rozvinúť politiku v tejto oblasti prostredníctvom svojej Zelenej knihy: Reštrukturalizácia a pripravenosť na zmenu: aké ponaučenia vyplývajú z nedávnych skúseností? zo 17. januára 2012;
- J. keďže Komisia napriek dôrazným vyhláseniam uvedeným vyššie podala neuspokojivé odpovede na uznesenia Parlamentu v oblasti informovania, konzultácií a reštrukturalizácie, ako aj na žiadosti ostatných hospodárskych a sociálnych subjektov, čo zdôrazňuje potrebu naliehavých a konkrétnych krokov v tejto oblasti;
- K. keďže týmto uznesením nie sú dotknuté povinnosti týkajúce sa informovania a konzultácií vyplývajúce z iných právnych predpisov Únie a jednotlivých členských štátov; v rámci právnych predpisov Únie a jednotlivých členských štátov by sa na uplatňovanie pravidiel stanovených v tomto nariadení mali v plnej miere využívať informačné a konzultačné postupy;
- L. keďže napriek tomu, že Komisia za posledné desaťročie usporiadala dvakrát konzultácie s európskymi sociálnymi partnermi, nepodarilo sa jej prijať praktické kroky na zabezpečenie toho, aby sa v celej Únii uplatňovali predvídave a proaktívne prístupy a sociálne zodpovedné postupy reštrukturalizácie, na ktoré upozornila v mnohých politických dokumentoch (pozri vyššie);
- M. keďže riadne informovanie a konzultácie v súvislosti s reštrukturalizáciou predstavuje inteligentnejší, proaktívnejší, zodpovednejší a strategickejší prístup, ktorý prispeje k zvýšeniu konkurencieschopnosti podnikov a Únie a európskych občanov ubezpečí v období krízy o istote a transparentnosti;
  - 1. vyzýva Komisiu, aby Európskemu parlamentu do troch mesiacov od dátumu prijatia tohto uznesenia na základe článku 225 zmluvy predložila legislatívny návrh smernice, ako sa odporúča v prílohe;
  - 2. potvrdzuje, že tieto odporúčania sú v súlade so zásadami subsidiarity a proporcionality a so základnými právami občanov;
  - 3. domnieva sa, že predložený návrh nebude mať žiadne finančné dôsledky;
  - 4. poveruje svojho predsedu, aby postúpil tento legislatívny návrh a pripojené podrobné odporúčania Komisii a Rade.

## PRÍLOHA K NÁVRHU UZNESENIA PODROBNÉ ODPORÚČANIA K OBSAHU VYŽIADANÉHO NÁVRHU

### *Odporúčanie 1*

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

– so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 1 písm. e),

keďže:

- (1) Pri plánovaní, príprave a riadení reštrukturalizácie konajú spoločnosti, zástupcovia zamestnancov a iné zainteresované strany v duchu spolupráce a na základe včasného a úplného informovania a konzultácií.
- (2) Plánovanie, príprava a riadenie zmeny sa musia uskutočňovať v kontexte posilňovania sociálneho dialógu a v záujme podpory zmeny spôsobom, ktorý je zlučiteľný so zachovaním prioritného cieľa zamestnanosti.
- (3) Je potrebné plánovať, podporovať a posilňovať predbežné opatrenia, ktoré sa vzťahujú na situáciu daného podniku a pravdepodobný vývoj v oblasti zamestnanosti, najmä v prípade, že zamestnanosť môže byť ohrozená.
- (4) Reštrukturalizácia je jednoduchšia a jej dosah je miernejší, pokiaľ spoločnosti neustále rozvíjajú zručnosti a schopnosti svojich pracovníkov.
- (5) V rámci osvedčených postupov reštrukturalizácie je nevyhnutné začať prípravu reštrukturalizácie čo najskôr, a to hneď, ako sa stanoví jej potreba, aby sa zabránilo hospodárskym, sociálnym a územným dosahom alebo aby sa tieto dosahy obmedzili na minimum.
- (6) Všeobecne sa uznáva, že zainteresovaným stranám by sa malo poskytnúť vysvetlenie a zdôvodnenie akýchkoľvek reštrukturalizačných činností.
- (7) Dôsledné opatrenia zamerané na obmedzenie dosahu reštrukturalizácie vyžadujú, aby spoločnosti pristúpili k prepúšťaniu iba ako k poslednej možnosti a až po zvážení všetkých alternatív a vykonaní prípadných podporných opatrení.
- (8) Aktívne zapojenie verejných orgánov na príslušnej úrovni do prípravy a riadenia reštrukturalizačných činností významne prispieva k obmedzeniu ich negatívneho dosahu.
- (9) Je dôležité, aby spoločnosti v spolupráci so zástupcami zamestnancov vytvárali nástroje na pravidelné hodnotenie svojich postupov reštrukturalizácie a podávanie správ o týchto postupoch.
- (10) Tento rámec Únie by sa mal uplatňovať na veľké spoločnosti a skupiny spoločností,

ktoré na území Únie zamestnávajú aspoň 500 zamestnancov, a na reštrukturalizáciu určitého rozmeru, ktorá postihne aspoň 100 zamestnancov jednej spoločnosti, 500 zamestnancov spoločnosti a jej závislých spoločností alebo jeden či viacero členských štátov v období troch mesiacov.

- (11) V akomkoľvek rámci Únie pre plánovanie, prípravu a riadenie zmien a reštrukturalizácie by sa mala podporovať a uprednostňovať dohoda medzi najviac dotknutými zainteresovanými stranami, pričom štandardné pravidlá by sa mali uplatniť iba v prípade, že sa takáto dohoda nedosiahne.

## ODDIEL I

### VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

#### *Odporúčanie 2*

##### **Cieľ**

1. Cieľom tejto smernice je podporiť a uľahčiť informovanie a poradenstvo pri hospodárskej zmene a zlepšiť postupy, ktorými spoločnosti, zástupcovia zamestnancov, verejné orgány a iné príslušné zainteresované strany v celej Únii sociálne zodpovedným spôsobom predpokladajú, pripravujú a riadia reštrukturalizáciu podnikov.

2. Na tento účel spoločnosti a zástupcovia zamestnancov v priebehu reštrukturalizácie konajú v duchu spolupráce a uznávajú, že cieľom týchto procesov je chrániť záujmy spoločnosti z hľadiska jej konkurencieschopnosti a udržateľnosti a rovnako tak záujmy jej zamestnancov.

#### *Odporúčanie 3*

##### **Vymedzenie pojmov a rozsah pôsobnosti**

1. Na účely tejto smernice:

- a) „spoločnosti“ sú spoločnosti a skupiny spoločností, ktoré v Únii zamestnávajú najmenej 500 zamestnancov, a všetky časti spoločnosti skupiny uvedenej vyššie;
- b) „závislé spoločnosti“ sú spoločnosti, ktoré sú závislé na vyššie uvedených spoločnostiach ako subdodávatelia, na základe zmluvy o dodávkach a alebo inak;
- c) „zástupcovia zamestnancov“ sú zástupcovia ustanovení vo vnútroštátnych právnych predpisoch a/alebo v praxi;
- d) „dohody“ sú dohody uzavreté na príslušnej úrovni (európskej, národnej, regionálnej, sektorovej alebo na úrovni spoločnosti) medzi zástupcami spoločností alebo ich organizácií a na druhej strane zástupcami zamestnancov splnomocnenými k



uzatváraní kolektívnych dohôd v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou alebo v súlade s postupmi stanovenými príslušnými odborovými organizáciami na európskej úrovni;

- e) „zamestnanci“ sú zamestnanci spoločností, na ktorých sa bez ohľadu na druh pracovnej zmluvy vzťahujú ustanovenia smernice;
- f) „verejné orgány“ sú orgány verejnej správy na príslušnej úrovni určené členskými štátmi;
- g) „reštrukturalizačná činnosť“ je akákoľvek reorganizácia štruktúry, pracovných procesov a organizácie alebo miesta práce, ktorá má kvantitatívny alebo kvalitatívny vplyv na zamestnanosť;

2. Táto smernica sa týka reštrukturalizačných činností, ktoré sa týkajú najmenej 100 zamestnancov jednej spoločnosti alebo 500 zamestnancov spoločnosti a jej závislých spoločností v jednom alebo viacerých členských štátoch počas obdobia troch mesiacov.

## ODDIEL II

### PRIPRAVENOSŤ NA ZMENU

#### *Odporúčanie 4*

##### **Dlhodobé strategické plánovanie, prispôsobivosť a zamestnateľnosť**

1. Všetky reštrukturalizačné činnosti sú integrované do dlhodobej stratégie, ktorá sa sústreďuje na zabezpečenie a posilnenie dlhodobej udržateľnosti a konkurencieschopnosti spoločnosti.
2. Dlhodobé strategické plánovanie zahŕňa ciele v oblasti ľudských zdrojov, zamestnanosti a zručností, ktoré sa zameriavajú na trvalý rozvoj zručností a schopností pracovníkov, aby sa zvýšila konkurencieschopnosť spoločnosti, posilnila jej schopnosť prispôbovania, podporila zamestnateľnosť zamestnancov a aby bolo možné riadiť ich vnútornú a vonkajšiu mobilitu.
3. Na tento účel uznávajú spoločnosti právo každého zamestnanca na využívanie príslušných školení. Zamestnanci uznávajú, že vzdelávanie a celoživotné vzdelávanie sú nevyhnutné na posilnenie ich zamestnateľnosti, a prijímajú príslušné ponuky na školenia.

#### *Odporúčanie 5*

##### **Predvídanie potrieb zamestnanosti a zručností**

1. Spoločnosti v spolupráci so zástupcami zamestnancov a prípadne s verejnými orgánmi a inými príslušnými zainteresovanými stranami vyvíjajú mechanizmy na predvídanie a plánovanie budúcich potrieb v oblasti zamestnanosti a zručností.

2. Spoločnosti na tento účel vytvoria v spolupráci so zástupcami zamestnancov a inými príslušnými zúčastnenými stranami:

- a) mechanizmy na dlhodobé plánovanie kvantitatívnych a kvalitatívnych potrieb v oblasti zamestnanosti a zručností, ktoré sú spojené so stratégiami inovácie a rozvoja a zohľadňujú predpokladaný pozitívny, ako aj negatívny vývoj zamestnanosti a zručností;
- b) viacročné plány rozvoja zamestnanosti a zručností v týchto oblastiach:
  - podpora vytvorenia učebných poradcov na pomoc zamestnancom pri výbere vhodných školení;
  - pravidelné hodnotenie individuálnych zručností vedúce k individuálnym plánom školení;
  - individuálne plány školení s kvantitatívnymi cieľmi;
  - ročný rozpočet na školenia;
  - individuálne účty učenia;
  - balíky školení v prípade potreby v spolupráci s vonkajšími zainteresovanými stranami;
  - dovolenka na vzdelávacie účely;
  - osobitné opatrenia týkajúce sa školení na boj proti možnému negatívnemu alebo problematickému vývoju.

3. Každému zamestnancovi je ponúknutý určitý počet hodín vzdelávania za rok, ktorý je stanovený zákonom alebo kolektívnou zmluvou. Ich odmietnutie zo strany zamestnanca je prípustné iba v odôvodnených prípadoch.

4. Ustanovenia odsekov 1 až 3 neplatia pre spoločnosti a zamestnancov, na ktoré sa vzťahuje dohoda uzatvorená na príslušnej úrovni s príslušnými stranami o postupoch predvídania a plánovania do budúcnosti zameraného na potreby v oblasti zamestnanosti a zručností.

5. Závislé spoločnosti sú informované o mechanizmoch a plánoch ustanovených v odseku 2. Tieto mechanizmy a plány vzťahujú na ich zamestnancov na žiadosť závislých spoločností, ak sú tieto mechanizmy a plány potrebné alebo užitočné na ich vlastné prispôsobenie a rozvoj.

### ODDIEL III

## PRÍPRAVA A RIADENIE PROCESOV REŠTRUKTURALIZÁCIE

### *Odporúčanie 6*

#### **Včasná príprava**

1. S výnimkou okolností, keď k reštrukturalizácii dochádza v dôsledku nepredvídaných alebo náhlych udalostí, predchádza každej reštrukturalizačnej činnosti riadna príprava, na ktorej sa podieľajú všetky dotknuté zainteresované strany, s cieľom zabrániť jej hospodárskemu, sociálnemu a miestnemu dosahu alebo tento dosah zmierniť.

2. Táto príprava sa vykonáva čo najskôr a začne hneď po tom, ako sa začne uvažovať o potrebe reštrukturalizácie. S výnimkou mimoriadnych okolností uvedených v odseku 1 sa uskutoční v časovom rámci umožňujúcom prijatie opatrení, vďaka ktorým bude možné zabrániť jej hospodárskemu, sociálnemu a miestnemu dosahu alebo tento dosah zmierniť.

### ***Odporúčanie 7***

#### **Informovanie a konzultácie v súvislosti s obchodnými rozhodnutiami**

1. V súvislosti s každou reštrukturalizačnou činnosťou sa všetkým príslušným zainteresovaným stranám poskytne včasné vysvetlenie a odôvodnenie, a to buď na základe dlhodobých strategických cieľov a požiadaviek, alebo na základe krátkodobých obmedzení.
2. Súčasťou dialógu uvedeného v odseku 1 je odôvodnenie výberu plánovaných opatrení na dosiahnutie cieľov a prípadných ďalších možností s ohľadom na záujmy všetkých strán.
3. Od počiatku tohto procesu spoločnosti informujú verejné orgány na príslušnej úrovni, najmä na miestnej úrovni, a zapájajú ich do prípravy procesu reštrukturalizácie.
4. Miestne hospodárske subjekty, najmä spoločnosti a ich zamestnanci, ktorí sú závislí od spoločnosti nachádzajúcej sa v procese reštrukturalizácie, sú takisto od počiatku informovaní a aktívne sa na tomto procese podieľajú.

### ***Odporúčanie 8***

#### **Minimalizácia vnútorných sociálnych nákladov prostredníctvom sociálneho plánu**

1. Ak potreba reštrukturalizácie vyplýva z potreby zachovať konkurencieschopnosť a dlhodobú prosperitu spoločností, spoločnosti zvažujú prepúšťanie iba ako poslednú možnosť a až po zvážení všetkých alternatívnych možností a určení, prípadne vykonaní podporných opatrení.
2. Ako o alternatívach k prepúšťaniu spoločnosti uvažujú najmä o týchto možnostiach:
  - (a) postupné vykonávanie plánovaných opatrení;
  - (b) zníženie intenzifikácie práce;
  - (c) redukcia alebo reorganizácia pracovného času;
  - (d) opätovné prerokovanie pracovných podmienok;
  - (e) interný alebo externý presun zamestnancov;
  - (f) insourcing vonkajších činností;
  - (g) odchod zamestnancov dohodou; a
  - (h) prirodzený odchod zamestnancov.
3. Ak sa prepúšťaniu nedá vyhnúť alebo ak tvorí súčasť balíka, ktorý sa má uplatniť v rámci alternatívnych možností, spoločnosti dotknutým zamestnancom sprístupnia opatrenia zamerané na zvýšenie ich zamestnatel'nosti a pomoc pri čo najrýchlejšom návrate na trh práce.

## ***Odporúčanie 9***

### **Dohody o riadení procesov reštrukturalizácie**

Ustanovenia odporúčaní 6 a 7 sa nevzťahujú na spoločnosti a zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje dohoda uzavretá na príslušnej úrovni a s príslušnými stranami o postupoch a mechanizme prípravy, sociálne zodpovedného riadenia a minimalizácie vnútorných sociálnych nákladov reštrukturalizačných činností.

## ***Odporúčanie 10***

### **Minimalizácia vonkajších hospodárskych a sociálnych dôsledkov**

1. Ak má reštrukturalizačná činnosť zásadné miestne dôsledky, spoločnosti sa usilujú o rozvoj doplnkového charakteru a súčinnosti medzi svojimi prípravnými činnosťami a činnosťami všetkých ostatných subjektov s cieľom maximalizovať príležitosti opätovného zamestnania zamestnancov, ktorým hrozí prepustenie alebo ktorí majú byť prepustení, a to v záujme podpory hospodárskej a sociálnej rekonverzie a rozvoja nových hospodárskych činností vytvárajúcich pracovné miesta.

2. Opatrenia uvedené v odporúčaní 7 sa v najväčšej možnej miere týkajú zamestnancov spoločností, ktoré sú závislé najmä na základe zmluvy o subdodávateľoch alebo o dodávkach. Závislé spoločnosti a ich pracovníci sú v každom prípade o týchto opatreniach informovaní, ak sú takéto informácie požadované alebo užitočné pre ich prispôbenie a pre riadenie procesu reštrukturalizácie v týchto spoločnostiach.

## **ODDIEL IV**

### **VEREJNÉ PODPORNÉ OPATRENIA**

## ***Odporúčanie 11***

### **Podpora z verejných zdrojov**

1. Verejné orgány na rôznych úrovniach zasahujú do kapacity predvídania a riadenia tým, že:
  - a) podporujú koordináciu činností externých zainteresovaných strán s činnosťami vyvíjanými v rámci spoločností;
  - b) podporujú predvídanie procesov a konkrétnych reštrukturalizačných činností s cieľom zmierniť ich hospodársky a sociálny dosah.
2. Verejné orgány monitorujú mechanizmy dlhodobého plánovania a viacročné plány potrieb týkajúcich sa zamestnanosti a zručností vypracované spoločnosťami.
3. V regiónoch postihnutých štrukturálnymi zmenami verejné orgány:
  - a) zriaďujú trvalé subjekty, siete alebo strediská na monitorovanie procesov zmien;

- b) podporujú územné dohody o zamestnanosti zamerané na vytváranie a prispôsobovanie pracovných miest;
- c) podporujú alebo vytvárajú mechanizmy na uľahčenie zmeny zamestnania;
- d) vykonávajú opatrenia v oblasti odbornej prípravy v prospech malých a stredných podnikov a ich zamestnancov a podporujú dialóg a spoluprácu medzi týmito podnikmi a veľkými spoločnosťami;
- e) podporujú regionálnu zamestnanosť a hospodársku a sociálnu rekonverziu.

### ***Odporúčanie 12***

#### **Finančná podpora**

1. Bez toho, aby tým boli dotknuté povinnosti spoločností vyplývajúce z vnútroštátnych právnych predpisov alebo postupov, verejné orgány spolufinancujú opatrenia zamestnateľnosti v prospech zamestnancov spoločností nachádzajúcich sa v procese reštrukturalizácie, pokiaľ je tento druh podpory potrebný alebo vhodný na umožnenie ich rýchleho návratu na trh práce.

2. Fondy Európskej únie, najmä EFRR, ESF a EGF, možno použiť v súlade s predpismi, ktoré sa ich týkajú, na podporu integrovaných opatrení s cieľom predvídať reštrukturalizáciu a pripraviť sa na ňu, ako aj pomôcť zamestnávateľom pri prispôbovaní sa zmene na účely odsekov 1 a 2.

### ***Odporúčanie 13***

#### **Určenie príslušných verejných orgánov**

Členské štáty určia na národnej, regionálnej alebo miestnej úrovni verejné orgány, ktoré budú zodpovedné na účely tejto smernice.

## **ODDIEL V**

### **SLEDOVANIE, HODNOTENIE A PODÁVANIE SPRÁV O PROCESOCH REŠTRUKTURALIZÁCIE**

#### ***Odporúčanie 14***

#### **Sledovanie, hodnotenie a podávanie správ**

1. Spoločnosti neustále v spolupráci s externými subjektmi a orgánmi sledujú psychologicko-sociálne zdravie zamestnancov postihnutých procesmi reštrukturalizácie, a to tak prepustených zamestnancov, ako aj tých, ktorí v danej spoločnosti zostávajú.

2. Spoločnosti v spolupráci so zástupcami zamestnancov a externých organizácií zapojených do tohto postupu vytvoria nástroje na pravidelné hodnotenie svojich postupov reštrukturalizácie a podávanie správ o týchto postupoch.

## ODDIEL VI

### RÔZNE USTANOVENIA

#### *Odporúčanie 15*

##### **Dôverné informácie**

1. Členské štáty zabezpečia, aby zástupcovia zamestnancov a všetky ďalšie osoby majúce prístup k informáciám, ktoré im boli poskytnuté výslovne na základe tejto smernice, neboli oprávnené tieto informácie zverejňovať, ak boli poskytnuté ako dôverné.

2. Každý členský štát v osobitných prípadoch a za podmienok a obmedzení stanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi zabezpečí, aby spoločnosti neboli povinné poskytovať informácie, ak je ich povaha podľa objektívnych kritérií taká, že by vážne poškodili fungovanie spoločnosti alebo boli na jej ujmu.

Členský štát môže ustanoviť, že takéto oslobodenie treba podmieniť predchádzajúcim správnym alebo súdnym povolením.

#### *Odporúčanie 16*

##### **Súlad s touto smernicou**

1. Členské štáty zabezpečia primerané opatrenia pre prípad nedodržavania tejto smernice; zabezpečia najmä, aby boli k dispozícii vhodné správne alebo súdne postupy umožňujúce presadzovať povinnosti vyplývajúce z tejto smernice.

2. Členské štáty zabezpečia, aby spoločnostiam, ktoré nedodržiavajú ustanovenia vyplývajúce z tejto smernice, neboli poskytované žiadne finančné prostriedky z rozpočtu Európskej únie počas piatich rokov od vydania súdneho rozhodnutia uznávajúceho toto porušenie.

3. Členské štáty počas tohto obdobia vyjmú spoločnosti uvedené v odseku 2 z poskytovania verejnej podpory z vnútroštátnych rozpočtov.

4. Bez ohľadu na odseky 2 a 3 nič nebráni využívaniu rozpočtových prostriedkov zo všeobecného rozpočtu Európskej únie a z vnútroštátnych rozpočtov v priamy prospech zamestnancov podnikov uvedených v týchto odsekoch.