



Rada  
Evropské unie

Brusel 10. června 2024  
(OR. en)

10750/24

---

---

**Interinstitucionální spis:  
2024/0006(COD)**

---

---

**SOC 426  
EMPL 245  
GENDER 111  
MI 578  
COMPET 620  
DATAPROTECT 234  
CODEC 1447  
IA 137**

## **POZNÁMKA**

---

Odesílatel:	Výbor stálých zástupců (část I)
Příjemce:	Rada
Předmět:	Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY, kterou se mění směrnice 2009/38/ES, pokud jde o zřizování a fungování evropských rad zaměstnanců a účinné prosazování práv na nadnárodní informování a projednání - <i>obecný přístup</i>

---

## **I. ÚVOD**

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES<sup>1</sup> stanoví minimální požadavky na zřízení a fungování orgánů zastupujících zaměstnance v některých nadnárodních podnicích, tzv. evropských rad zaměstnanců. Evropské rady zaměstnanců a postupy nadnárodního informování zaměstnanců a projednání s nimi doplňují postupy informování zaměstnanců a projednání

---

<sup>1</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění) (Úř. věst. L 122, 16.5.2009, s. 28).

s nimi na vnitrostátní úrovni. Komise dne 24. ledna 2024 předložila návrh na revizi uvedené směrnice<sup>2</sup>. Cílem tohoto návrhu je odstranit nedostatky směrnice, a zvýšit tak účinnost rámce pro informování zaměstnanců a projednání s nimi na nadnárodní úrovni.

Komise tímto návrhem reaguje na usnesení Evropského parlamentu z vlastního podnětu, které obsahuje doporučení Komisi o revizi směrnice o evropské radě zaměstnanců<sup>3</sup>, v souladu s politickým závazkem vyjádřeným předsedkyní Komise von der Leyenovou reagovat na usnesení Parlamentu na základě článku 225 SFEU legislativním návrhem, a to při plném respektování zásad proporcionality, subsidiarity a zdokonalení tvorby právních předpisů.

Smyslem návrhu je zejména řešit tyto Komisí zjištěné nedostatky:

- neuplatňování směrnice v podnicích se starými dohodami o nadnárodním informování a projednávání;
- genderová nevyváženost v evropských radách zaměstnanců;
- absence skutečného, včasného a smysluplného dialogu mezi vedením a evropskými radami zaměstnanců, zejména pokud vedení před přijetím rozhodnutí v nadnárodních otázkách neposkytne odůvodněnou odpověď na stanoviska evropských rad zaměstnanců;
- právní nejistota, pokud jde o pokrytí zdrojů evropských rad zaměstnanců a o podmínky, za kterých může vedení požadovat, aby bylo s informacemi zacházeno důvěrně, nebo za kterých může odmítnout zpřístupnit evropské radě zaměstnanců určité informace;
- v některých případech absence účinných opravných prostředků a přístupu ke spravedlnosti pro držitele práv podle směrnice;
- v některých případech nedostatek dostatečně účinných, přiměřených a odrazujících sankcí v případě nedodržování požadavků na nadnárodní informování a projednání.

---

<sup>2</sup> Dokumenty 5837/24 + ADD1.

<sup>3</sup> Usnesení Evropského parlamentu ze dne 2. února 2023 obsahující doporučení Komisi o revizi směrnice o evropské radě zaměstnanců (2019/2183(INL)).

Podle příslušného právního základu, tj. čl. 153 odst. 2 písm. b) SFEU ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. e) této Smlouvy, rozhoduje Rada kvalifikovanou většinou v souladu s řádným legislativním postupem.

Evropský parlament přijal svou zprávu dne 9. dubna 2024<sup>4</sup>. Mandát dosud nepřijal.

Evropský hospodářský a sociální výbor přijal stanovisko dne 30. května 2024<sup>5</sup>. Výbor regionů se rozhodl stanovisko nezaujmout.

## **II. AKTUÁLNÍ STAV JEDNÁNÍ V RÁMCI RADY**

Předsednictví v návaznosti na jednání v Pracovní skupině pro sociální otázky<sup>6</sup> předložilo Výboru stálých zástupců kompromisní znění<sup>7</sup>. Tento výbor dne 5. června 2024 dosáhl o kompromisním znění uvedeném v příloze této zprávy dohody a rozhodl o jeho předložení Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele za účelem dosažení obecného přístupu.

Dne 5. června byla tomuto kompromisnímu znění vyjádřena široká podpora.

Během přípravných prací prošlo znění první revizí právníky-lingvisty. Posouzení dopadů provedené Komisí<sup>8</sup> bylo předmětem hodnocení v Pracovní skupině pro sociální otázky<sup>9</sup>.

---

<sup>4</sup> Dokument 758777EN.

<sup>5</sup> Dokument 10596/24.

<sup>6</sup> Zasedání ve dnech 8., 26. a 28. února, 11. a 29. dubna 2024.

<sup>7</sup> Dokument 10437/24.

<sup>8</sup> Dokument 5837/24 ADD4.

<sup>9</sup> Dokument 10437/24 ADD1.

### **III. KOMPROMISNÍ ZNĚNÍ PŘEDSEDNICTVÍ**

Hlavní změny, které předsednictví v souvislosti s návrhem Komise provádí, jsou tyto:

1. Rozsah informování a projednání (čl. 1 bod 1 a 5. bod odůvodnění)<sup>10</sup>

Předsednictví vyjasnilo rozsah povinnosti informování a projednání upřesněním pojmu nadnárodních otázek v 5. bodě odůvodnění, kde podrobněji rozepsalo, které otázky mají být považovány za nadnárodní.

Dále bylo vyjasněno, že by mělo být objektivně stanoveno, zda lze u určitého opatření důvodně předpokládat, že ovlivní zaměstnance.

2. Genderově vyvážené zastoupení (čl. 1 bod 3 písm. a), čl. 1 bod 4 písm. b) a 10. bod odůvodnění)

Povinnost usilovat o genderově vyvážené složení zvláštních vyjednávacích orgánů i evropských rad zaměstnanců byla zachována, avšak bylo zdůrazněno, že by se tak mělo dít, aniž by tím byly dotčeny vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti týkající se volby a jmenování zástupců zaměstnanců.

3. Důvody pro důvěrnost a nepředání informací (čl. 1 body 6 až 7, 12. a 13. bod odůvodnění)

Bylo objasněno, že důvěrné zacházení s informacemi nebo jejich neposkytnutí lze požadovat, pouze pokud přetrvávají důvody ospravedlňující takováto omezení práva na informace.

---

<sup>10</sup> Odkazy na ustanovení pozměňující směrnice.

#### 4. Doplnění zvláštních ustanovení pro námořníky (čl. 1 bod 8)

Byla zahrnuta zvláštní ustanovení týkající se námořníků, čímž byl doslovně obnoven text doplněný do této směrnice článkem 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/1794 ze dne 6. října 2015, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES, 2009/38/ES a 2002/14/ES a směrnice Rady 98/59/ES a 2001/23/ES, pokud jde o námořníky.

#### 5. Sankce (čl. 1 bod 9 písm. a) a 18. bod odůvodnění)

Pravidla týkající se sankcí byla zjednodušena. Zejména byla vypuštěna původní ustanovení, která podrobně stanovila způsob, jakým mají členské státy sankce stanovit, nicméně v 18. bodě odůvodnění zůstal zachován odkaz na faktory, jako jsou velikost a finanční situace podniku nebo skupiny působících na úrovni Společenství (například na základě jejich ročního obratu), závažnost, doba trvání, následky a úmyslná nebo nedbalostní povaha protiprávního jednání, které lze při stanovování sankcí zohlednit.

#### 6. Přístup k řízením (čl. 1 bod 9 písm. bb), body odůvodnění 17 a 18a)

Byl posílen koncept, že členské státy musí zajistit účinný přístup k soudnímu nebo případně správnímu řízení za účelem vymáhání práv přiznaných evropským radám zaměstnanců a zvláštním vyjednávacím výborům, aniž jsou dotčeny vnitrostátní právo a jejich případná aktivní legitimace. Součástí toho je i úhrada nákladů na právní zastoupení a účast v těchto řízeních buď ústředním vedením, nebo jinými mechanismy, jež mají členské státy přijmout.

7. Přejídná ustanovení (čl. 1 bod 12, bod odůvodnění 20a)

Nový článek 14a pozměněné směrnice byl zjednodušen a stanoví, že ústřední vedení a nejméně 100 zaměstnanců může požádat o sjednání nové dohody o evropské radě zaměstnanců v případě, že dosavadní dohoda není v souladu s článkem 6 směrnice 2009/38/ES ve znění této pozměňující směrnice. Rovněž bylo vyjasněno, že strany dohod o evropské radě zaměstnanců nebo dohod o postupech informování a projednání musí v každém případě dodržovat příslušné minimální požadavky směrnice 2009/38/ES.

8. Rozsah informování a projednání v podpůrných pravidlech (příloha, bod 1 písm. aa))

V rámci nové změny směrnice 2009/38/ES byl doplněn odkaz na ekologickou a digitální transformaci.

#### **IV. ZÁVĚR**

Předsednictví se domnívá, že znění uvedené v příloze představuje kvalitní a vyvážený kompromis a zohledňuje jednotlivé názory delegací.

Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele se vyzývá, aby dosáhla obecného přístupu ke znění uvedenému v příloze této poznámky a aby pověřila předsednictví zahájením jednání o daném návrhu se zástupci Evropského parlamentu.

---

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

(EU) 2024/...

ze dne...,

kteřou se mění směrnice 2009/38/ES, pokud jde o zřizování  
a fungování evropských rad zaměstnanců a účinné prosazování  
práv na nadnárodní informování a projednání

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení  
s čl. 153 odst. 1 písm. e) této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po předložení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru<sup>11</sup>,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů<sup>12</sup>,

v souladu s řádným legislativním postupem,

---

<sup>11</sup> Úř. věst. C , , s. .

<sup>12</sup> Úř. věst. C , , s. .

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Článek 27 Listiny základních práv Evropské unie stanoví, že pracovníci nebo jejich zástupci musí mít na vhodných úrovních zaručeno právo na včasné informování a projednávání v případech a za podmínek, které stanoví právo Unie a vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti. Zásada 8 Evropského pilíře sociálních práv potvrzuje, že pracovníci nebo jejich zástupci mají právo na včasné informování a projednávání v záležitostech, které se jich týkají.
- (2) Pokud jde o nadnárodní otázky, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES<sup>13</sup> se snaží tyto základní zásady uvést v praxi tím, že stanoví minimální požadavky na informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství.
- (3) Hodnocení směrnice 2009/38/ES zveřejněné v roce 2018 sice potvrdilo její přidanou hodnotu a zásadní význam, ale zároveň zjistilo nedostatky týkající se například účinnosti postupu projednání, přístupu ke spravedlnosti, sankcí a výkladu některých pojmů.
- (4) V roce 2023 přijal Evropský parlament v souladu s článkem 225 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) legislativní usnesení z vlastní iniciativy obsahující doporučení k revizi směrnice 2009/38/ES<sup>14</sup> a Komise v souladu s článkem 154 SFEU zahájila dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery o potřebě a obsahu opatření k odstranění nedostatků této směrnice. Komise rovněž shromáždila důkazy prostřednictvím studie zahrnující cílený online průzkum, rozhovory se zúčastněnými stranami, workshopy, analýzu vnitrostátní judikatury a příslušných ustanovení vnitrostátních právních předpisů členských států.

---

<sup>13</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (Úř. věst. L 122, 16.5.2009, s. 28, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

<sup>14</sup> Usnesení Evropského parlamentu ze dne 2. února 2023 obsahující doporučení Komisi o revizi směrnice o evropské radě zaměstnanců (2019/2183(INL)).

- (5) Z důkazů vyplývá, že právní nejistota ohledně pojmu nadnárodních otázek vedla k rozdíům ve výkladu a sporům. V zájmu zajištění právní jistoty a snížení rizika těchto sporů je nezbytné tento pojem vyjasnit. Za tímto účelem je vhodné vyjasnit, že tato směrnice by se měla vztahovat nejen na případy, kdy lze důvodně očekávat, že opatření zvažovaná vedením podniku ovlivní jeho zaměstnance ve více než jednom členském státě, ale také na případy, kdy lze důvodně očekávat, že tato opatření ovlivní zaměstnance uvedeného podniku pouze v jednom členském státě, nicméně lze důvodně očekávat, že důsledky těchto opatření ovlivní jeho zaměstnance alespoň v jednom jiném členském státě. Je to nezbytné k pokrytí případů, kdy podniky plánují opatření, jako je propouštění z organizačních či ekonomických důvodů, trvalé snížení stavu zaměstnanců nebo přidělování výrobních činností a externí zajišťování činností, která jsou výslovně zaměřena na závody pouze v jednom členském státě, ale přesto lze důvodně očekávat, že budou mít důsledky pro zaměstnance uvedeného podniku v jiném členském státě, například v důsledku změn v přeshraničním dodavatelském řetězci nebo výrobních činnostech. Pojem „nadnárodní otázky“ zahrnuje ta opatření, která by se mohla dotknout zaměstnanců podstatným způsobem, tj. způsobem, který je neovlivňuje nepatrným způsobem a netýká se pouze jednotlivých zaměstnanců nebo běžných provozních rozhodnutí. Úroveň důvodnosti by měla být objektivně stanovena s ohledem na povahu a účel zamýšlených opatření a na okolnosti případu.
- (6) Definice informování a projednání ve směrnici 2009/38/ES zahrnují normativní požadavky. V zájmu soudržnosti a právní jistoty je na místo toho vhodné tato normativní ustanovení uvést v člancích, kterými se stanoví práva a povinnosti.

- (7) Členové zvláštních vyjednávacích výborů mohou k plnění svých úkolů podle směrnice 2009/38/ES potřebovat právní poradenství. Není však dostatečně jasné, zda mají nárok na úhradu souvisejících nákladů na právní služby. Aby se taková úhrada zajistila, mělo by být vyjasněno, že náklady vzniklé členům zvláštních vyjednávacích výborů nese ústřední vedení, přičemž členové zvláštních vyjednávacích výborů by měli mít povinnost tyto náklady předem oznámit. Je vhodné omezit tuto povinnost na přiměřené právní náklady, aby bylo zajištěno, že vedení nebude odpovídat za zjevně nepřiměřené náklady, náklady bez odůvodněné souvislosti s poskytnutím příslušného právního poradenství nebo zastoupení nebo náklady vzniklé zjevně neopodstatněnými, bezdůvodnými nebo zlovolně způsobenými nároky. Směrnice 2009/38/ES navíc dává členským státům možnost stanovit rozpočtová pravidla týkající se fungování zvláštních vyjednávacích výborů a evropské rady zaměstnanců na základě podpůrných pravidel s ohledem na zásadu, že výdaje související s řádným výkonem funkcí zvláštního vyjednávacího výboru musí nést ústřední vedení. Proto jsou ustanovení týkající se počtu odborníků financovaných ústředním vedením nadbytečná a měla by být zrušena. Pokud není předem známa přesná výše výdajů, měl by být ústřednímu vedení oznámen odhad nákladů včetně informací o povaze nákladů.
- (8) Směrnice 2009/38/ES vyžaduje, aby strany dohody o evropské radě zaměstnanců určily místo konání schůzí evropské rady zaměstnanců. Je vhodné upřesnit, že mají určit i formát těchto schůzí, ať už osobní, online nebo na hybridní bázi, zejména aby se předešlo jakýmkoli pochybnostem o jejich svobodě dohodnout se, že se některé nebo všechny schůze budou konat ve virtuálním prostředí s využitím online nástrojů pro schůze, čímž se sníží environmentální stopa schůzí v souladu s cíli Unie, členských států a společností v oblasti snižování emisí a zároveň se zajistí jednak smysluplné a efektivní sdílení informací a projednání při nižších environmentálních a finančních nákladech, jednak možnost konání fyzických schůzí, jež mohou nabídnout důvěryhodné a důvěrné prostředí pro setkání a poskytují příležitost k osobní interakci.

- (9) Během fungování evropských rad zaměstnanců může rovněž panovat nejistota a vyvstat spory ohledně úhrady některých výdajů a přístupu k některým zdrojům. V souladu se zásadou autonomie stran je vhodné požadovat, aby některé druhy finančních a materiálních zdrojů byly v dohodách o evropských radách zaměstnanců konkrétně stanoveny, a to zejména možná pomoc odborníků – například odborníků na technickou problematiku nebo právních odborníků – a úhrada odměn odborníků. Dohody by měly rovněž řešit poskytování příslušného školení členům evropské rady zaměstnanců a úhradu souvisejících výdajů, aniž by byl dotčen minimální požadavek stanovený v čl. 10 odst. 4 směrnice 2009/38/ES.

(10) Ukázalo se, že požadavek stanovený ve směrnici 2009/38/ES, aby se při určování složení evropských rad zaměstnanců pokud možno zohlednila potřeba vyrovnaného zastoupení zaměstnanců z genderového hlediska, není pro zajištění genderové vyváženosti dostatečný. Ženy jsou ve většině evropských rad zaměstnanců zastoupeny stále nedostatečně. Proto je nutné stanovit účinnější a konkrétnější cíle týkající se genderově vyváženého zastoupení, které by měli zástupci vedení a zaměstnanců uplatňovat při sjednávání nebo novém sjednávání svých dohod. K dosažení těchto cílů může být v některých případech při sestavování evropské rady zaměstnanců nebo jejího užšího výboru nezbytné upřednostnit nedostatečně zastoupené pohlaví. V souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie<sup>15</sup> je taková pozitivní činnost možná v souladu se zásadou rovného zacházení s muži a ženami za předpokladu, že opatření přijatá k dosažení cíle genderové vyváženosti nedávají automaticky a bezpodmínečně přednost osobám určitého pohlaví, ale umožňují zohlednit další kritéria, jako jsou zásluhy a kvalifikace a postup volby stanovený příslušnými právními předpisy. Strany dohod o evropských radách zaměstnanců by proto měly disponovat nezbytnou flexibilitou, aby byla právní a věcná omezení pozitivní činnosti respektována. Aniž jsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti týkající se volby a jmenování zástupců zaměstnanců, dohody by měly obsahovat ujednání o úsilí o genderově vyvážené složení evropské rady zaměstnanců. To by mohlo zahrnovat cestu růstu k genderově vyváženému složení evropské rady zaměstnanců, která by mohla zahrnovat průběžné progresivní cíle. Z obdobných důvodů je navíc vhodné požadovat, aby se usilovalo o genderově vyvážené složení zvláštního vyjednávacího výboru a aby se tento cíl prosazoval již ve fázi sjednávání dohody.

---

<sup>15</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 28. března 2000, *Badeck a další*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

- (11) Z důkazů vyplývá, že k zahájení jednání někdy dochází opožděně až po uplynutí šestiměsíční lhůty stanovené ve směrnici 2009/38/ES. V některých případech vedení na žádost o zřízení evropské rady zaměstnanců nepodniká žádné kroky ani výslovně neodmítá zahájit jednání. Je proto třeba upřesnit, že podpůrná pravidla stanovená ve směrnici 2009/38/ES se použijí v případě, že první schůze zvláštního vyjednávacího výboru není svolána do šesti měsíců od podání žádosti o zřízení evropské rady zaměstnanců, a to bez ohledu na to, zda ústřední vedení výslovně odmítne jednání zahájit.
- (12) Při sdílení citlivých informací s členy evropských rad zaměstnanců, členy zvláštních vyjednávacích výborů nebo zástupci zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání má vedení možnost stanovit, že tyto sdílené informace mají důvěrnou povahu a neměly by být dále zpřístupňovány. Při sdílení důvěrných informací by mělo být ústřední vedení povinno současně poskytnout přiměřené odůvodnění. Důvěrnost by měla být zachovávána pouze po dobu, po kterou k ní přetrvávají důvody. Zavedení odpovídajících opatření na zachování důvěrnosti citlivých informací může vzbudit důvěru a usnadnit sdílení těchto informací a zároveň chránit zájmy podniků a zaměstnanců a může mimo jiné zamezit růstu rizik, například průmyslové špionáži.
- (13) Možnost ústředního vedení nepředávat informace členům zvláštních vyjednávacích výborů nebo evropských rad zaměstnanců nebo zástupcům zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání by měla být omezena na případy, kdy by předání těchto informací vážně poškodilo fungování dotčených podniků. Z důvodu zajištění transparentnosti a účinné nápravy by mělo být ústřední vedení rovněž povinno upřesnit důvody, které vedly k nepředání informací, vyváženým způsobem, který umožňuje dostatečnou právní kontrolu, aniž by odhalil chráněné informace. Osvobození od předání informací se uplatní po dobu, po kterou k němu přetrvávají důvody.

- (14) V zájmu zvýšení právní jistoty je vhodné uvést ustanovení o předávání důvěrných informací a o nepředávání informací ve dvou samostatných člancích. Kromě toho by stávající ustanovení, které členským státům umožňuje stanovit zvláštní pravidla pro podniky sledující cíl ideologického zaměření, mělo být přesunuto do článku týkajícího se vztahu k ostatním vnitrostátním předpisům, protože se týká provádění požadavků směrnice 2009/38/ES v širším smyslu.
- (15) Účinné nadnárodní projednání vyžaduje skutečný dialog mezi ústředním vedením a evropskými radami zaměstnanců nebo zástupci zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání. Z toho vyplývá, že informování a projednání musí probíhat způsobem, který zástupcům zaměstnanců umožní vyjádřit své stanovisko před přijetím rozhodnutí, a že na stanoviska vydaná evropskými radami zaměstnanců nebo zástupci zaměstnanců musí formou odůvodněné odpovědi reagovat ústřední vedení předtím, než uvedené ústřední vedení přijme své rozhodnutí o navrhovaném opatření. S ohledem na stupeň naléhavosti této záležitosti je proto důležité, aby informování a projednání probíhalo včas a aby evropská rada zaměstnanců a zástupci zaměstnanců měli dostatek času vyjádřit své názory, a byl tak zajištěn účinný výkon práv stanovených ve směrnici 2009/38/ES. Aniž je dotčena možnost členských států stanovit přísnější ochranná opatření podle čl. 153 odst. 4 Smlouvy o fungování EU, neměla by tato pozměňující směrnice bránit podnikům v přijímání rozhodnutí v případě, že stanovisko evropské rady zaměstnanců nebylo poskytnuto v přiměřené lhůtě.

- (16) Kromě toho by měla být změněna ustanovení směrnice 2009/38/ES o úloze a ochraně zástupců zaměstnanců, aby byla srozumitelnější a přesnější, zejména pokud jde o ochranu členů zvláštních vyjednávacích výborů a členů evropských rad zaměstnanců před odvetnými opatřeními nebo propuštěním. Aby se předešlo sporům, mělo by být rovněž upřesněno, že má ústřední vedení hradit přiměřené náklady na školení a související výdaje členů zvláštního vyjednávacího výboru a evropské rady zaměstnanců, které jsou nezbytné pro výkon jejich povinností, pokud bylo vedení o těchto nákladech předem informováno.
- (17) V některých členských státech se držitelé práv podle směrnice 2009/38/ES setkávají při podávání žalob v souvislosti s prosazováním svých práv s obtížemi. Je proto nezbytné, aby byla posílena povinnost členských států zajistit účinné opravné prostředky a přístup ke spravedlnosti a dohled Komise nad dodržováním uvedených povinností. Pokud jde o evropské rady zaměstnanců a zvláštní vyjednávací výbory, měly by členské státy v souladu s vnitrostátním právem upravujícím jejich případnou aktivní legitimaci nebo formu zastoupení zaručit přístup k soudnímu nebo případně správnímu řízení za účelem vymáhání práv přiznaných evropským radám zaměstnanců a zvláštním vyjednávacím výborům. Dále by mělo být jasně stanoveno, že příslušné postupy musí umožnit účinné prosazování a že případné předchozí postupy mimosoudního urovnání nemohou zbavit držitele práv jejich práva na podání žaloby. Za účelem dohledu Komise nad plněním výše uvedené povinnosti ze strany členských států by členské státy měly být povinny informovat Komisi o tom, jakým způsobem a za jakých okolností mohou držitelé práv zahájit soudní a v příslušných případech správní řízení ohledně všech svých práv podle této pozměňující směrnice.

- (18) Hodnocení směrnice 2009/38/ES provedené Komisí v roce 2018 ukázalo, že sankce použitelné v případě neplnění požadavků na nadnárodní informování a projednání často nejsou dostatečně odrazující. Proto je vhodné pro členské státy zavést povinnost stanovit účinné, odrazující a přiměřené sankce. V případě nedodržení postupů informování a projednání stanovených ve směrnici 2009/38/ES by měly být uloženy peněžité sankce. Mohly by být uloženy i jiné formy sankcí. Aby byly sankce účinné, odrazující a přiměřené, mohly by být stanoveny s ohledem na faktory, jako jsou velikost a finanční situaci podniku nebo skupiny působících na úrovni Společenství – například na základě jejich ročního obrátu – a na další relevantní faktory, jako je závažnost, doba trvání, následky a úmyslná nebo nedbalostní povaha protiprávního jednání.
- (18a – nový) Zvláštní vyjednávací výbory, evropské rady zaměstnanců a jejich členové jednající jejich jménem by měli mít k dispozici nezbytné prostředky na pokrytí nákladů na právní zastoupení a účast na soudním řízení nebo v příslušných případech správním řízení. Členské státy by měly stanovit, že tyto náklady ponese ústřední vedení, pokud jsou tyto náklady přiměřené, nebo by měly přijmout jiná opatření s cílem zajistit, aby evropským radám zaměstnanců nebylo fakticky bráněno v účasti na správních nebo soudních řízeních z důvodu nedostatku finančních zdrojů. Toho by mohlo být dosaženo například požadováním přidělení odpovídajícího provozního rozpočtu evropské radě zaměstnanců, zřízením fondů solidarity na vnitrostátní úrovni, poskytováním pojištění kryjících právní náklady, poskytnutím přístupu k právní pomoci za určitých okolností nebo prostřednictvím jiných mechanismů v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi.

(19) Na podniky, které uzavřely dohodu o nadnárodním informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci před 23. zářím 1996, tj. před datem použitelnosti směrnice Rady 94/45/ES<sup>16</sup>, se uplatňování povinností vyplývajících ze směrnice 2009/38/ES nevztahuje. Orgány pro informování zaměstnanců a projednání s nimi zřízené na základě těchto dohod byly zřízeny a nadále působí mimo oblast působnosti práva Unie. Směrnice 2009/38/ES neposkytuje zaměstnancům podniků, na něž se vztahují výjimky, možnost požádat o zřízení evropské rady zaměstnanců podle uvedené směrnice. Z důvodu právní jistoty, rovného zacházení a účinnosti by však měli mít v zásadě právo požádat o zřízení evropské rady zaměstnanců zaměstnanci a jejich zástupci ve všech podnicích působících na úrovni Společenství nebo skupinách podniků působících na úrovni Společenství. Téměř třicet let poté, co byl na úrovni Unie poprvé zaveden legislativní rámec stanovující minimální požadavky na nadnárodní informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci, převažují tyto důvody nad úvahami o pokračování již existujících dohod, které byly původně důvodem pro udělení výjimky. Uvedená výjimka by proto měla být zrušena. Zahájení a vedení jednání o zřízení evropských rad zaměstnanců v těchto podnicích by se mělo řídit postupem stanoveným v této směrnici, zatímco doba, po jejímž uplynutí vstoupí v platnost podpůrná pravidla, by měla být zkrácena na dva roky namísto tří, a to v souladu s obdobím platným pro přizpůsobení stávajících dohod o evropské radě zaměstnanců.

---

<sup>16</sup> 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 (Úř. věst. L 254, 30.9.1994, s. 64, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

- (20) Kromě toho by se ze stejných důvodů měly stejné minimální požadavky vztahovat na všechny podniky působící na úrovni Společenství, v nichž byla zřízena evropská rada zaměstnanců, jež působí podle směrnice 2009/38/ES, a na podniky, v nichž byla dohoda o evropské radě zaměstnanců podepsána nebo revidována v období od 5. června 2009 do 5. června 2011. Proto by měla být zrušena i výjimka z uplatňování směrnice 2009/38/ES, kterou tyto podniky využívají.
- (20a – nový) Stejně minimální požadavky by se měly vztahovat na všechny podniky působící na úrovni Společenství s evropskými radami zaměstnanců, které fungují podle směrnice 2009/38/ES. Členské státy by měly zejména stanovit přechodná opatření umožňující stranám dohod o evropské radě zaměstnanců nebo dohod o postupech informování a projednání uzavřených podle směrnice 94/45/ES nebo směrnice 2009/38/ES před [Úř. věst.: vložte prosím datum použitelnosti prováděcích ustanovení, jak je stanoveno v čl. 2 odst. 1 druhém pododstavci této pozměňující směrnice], jež nejsou v souladu s revidovanými požadavky týkajícími se obsahu těchto dohod, aby vyjednaly úpravy. V každém případě by strany stávajících dohod o evropské radě zaměstnanců nebo dohod o postupech informování a projednání měly dodržovat příslušné minimální požadavky.
- (21) Evropské rady zaměstnanců, které fungují na základě podpůrných pravidel stanovených v příloze I směrnice 2009/38/ES, mají právo setkat se jednou ročně s ústředním vedením, být informovány o pokroku dosaženém v oblasti podnikání příslušného podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství a o jejich vyhlídkách a mají právo na to, aby s nimi byly tyto otázky projednány. V zájmu posílení nadnárodního informování uvedených evropských rad zaměstnanců a projednání s těmito radami je vhodné zvýšit počet těchto každoročních plenárních schůzí v rámci podpůrných pravidel na dvě schůze, z nichž se nejméně jedna musí konat osobně.
- (22) Dále by měly být provedeny určité technické změny podpůrných pravidel stanovených v příloze I směrnice 2009/38/ES, aby byl zajištěn jejich soulad s normativními ustanoveními.

- (23) Proto je vhodné změnit směrnici 2009/38/ES tak, aby do její oblasti působnosti spadaly všechny způsobilé podniky, vyjasnit některé její klíčové pojmy, zlepšit postup nadnárodního informování a projednání a zajistit účinné opravné prostředky a prosazování.

[...]

- (25) Vzhledem k tomu, že cílů této směrnice, konkrétně zajištění účinnosti požadavků směrnice 2009/38/ES ohledně informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství nelze uspokojivě dosáhnout na úrovni členských států, ale vzhledem k tomu, že povaha a rozsah těchto požadavků jsou ze své podstaty nadnárodní, jich spíše lze lépe dosáhnout na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné pro dosažení uvedených cílů.
- (26) Podle článku 27 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením mají mít osoby se zdravotním postižením možnost uplatňovat svá pracovní práva a práva týkající se odborových svazů stejným způsobem jako ostatní. Vzhledem k tomu, že Unie i její členské státy jsou smluvními stranami této úmluvy, je třeba směrnici 2009/38/ES a příslušné vnitrostátní právní předpisy vykládat v souladu s touto zásadou, například pokud jde o přístupnost a přiměřené úpravy pro členy zvláštních vyjednávacích výborů, členy evropských rad zaměstnanců a zástupce zaměstnanců při výkonu jejich funkcí, jakož i o úhradu souvisejících nákladů ústředním vedením.

- (27) V souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU<sup>17</sup>, směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU<sup>18</sup> a směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU<sup>19</sup> mají členské státy přijmout vhodná opatření k zajištění toho, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek dodržovaly příslušné povinnosti v oblasti sociálního a pracovního práva stanovené právem Unie. K účinnému provádění požadavků této směrnice může přispět to, že se ve vhodných případech do kritérií pro zadání zakázky, která zadavatelé navrhuje pro účely určení ekonomicky nejvýhodnějších nabídek, začlení kritérium sociální udržitelnosti. Tato směrnice však ve vztahu k uvedeným směrnici nevytváří žádné další povinnosti.
- (28) Aby zástupci zaměstnanců a ústřední vedení v podnicích působících na úrovni Společenství nebo skupinách podniků působících na úrovni Společenství měli dostatek času na zohlednění revidovaných minimálních požadavků a na přípravu na jejich uplatňování, je vhodné, aby bylo uplatňování ustanovení přijatých členskými státy za účelem dosažení souladu s touto směrnicí odloženo o dva roky,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

---

<sup>17</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU ze dne 26. února 2014 o udělování koncesí (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 1).

<sup>18</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 65).

<sup>19</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a o zrušení směrnice 2004/17/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 243).

## Článek 1

Směrnice 2009/38/ES se mění takto:

1) v článku 1 se odstavec 4 nahrazuje tímto:

„4. Za nadnárodní se považují otázky, u nichž lze důvodně očekávat, že se týkají podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství jako celku nebo alespoň dvou podniků či závodů podniku nebo skupiny nacházejících se ve dvou členských státech.

Tyto podmínky se považují za splněné, pokud:

- a) lze důvodně očekávat, že opatření zvažovaná vedením podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství ovlivní zaměstnance daného podniku nebo skupiny nebo jejich závody ve více než jednom členském státě;
- b) lze důvodně očekávat, že opatření zvažovaná vedením podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství ovlivní zaměstnance daného podniku nebo skupiny nebo jejich závody v jednom členském státě, a lze důvodně očekávat, že jejich zaměstnanci v jiném členském státě budou dopady uvedených opatření zasaženi.“;

2) v čl. 2 odst. 1 se písmena f) a g) nahrazují tímto:

„f) „informováním“ předávání údajů zaměstnavatelem zástupcům zaměstnanců, aby se mohli seznámit s projednávaným tématem a posoudit je;

g) „projednáním“ navázání dialogu a výměna názorů mezi zástupci zaměstnanců a ústředním vedením nebo jinou lépe odpovídající úrovní vedení;“

3) článek 5 se mění takto:

a) v odstavci 2 se písmeno b) nahrazuje tímto:

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

b) odstavec 6 se mění takto:

– v prvním pododstavci se přidávají věty, které znějí:

„Tyto náklady zahrnují přiměřené náklady na odborníky, včetně nákladů na právní odborníky, pokud je to pro tento účel nezbytné. Náklady se oznamují ústřednímu vedení před tím, než jsou vynaloženy.“;

– ve druhém pododstavci se druhá věta zrušuje;

4) článek 6 se mění takto:

a) odstavec 2 se mění takto:

– písmena c) a d) se nahrazují tímto:

„c) úkoly a postup informování evropské rady zaměstnanců a projednání s ní a také způsoby propojení mezi informováním evropské rady zaměstnanců a projednáním s ní na jedné straně a informováním vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance a projednáním s nimi na straně druhé v souladu se zásadami a požadavky stanovenými v čl. 1 odst. 3 a v článku 9;

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

– písmeno f) se nahrazuje tímto:

„f) finanční a hmotné prostředky, které musí být evropské radě zaměstnanců poskytnuty, a to alespoň s ohledem na tyto aspekty:

– případné využití odborníků, včetně právních odborníků, na podporu evropské rady zaměstnanců ve vztahu k výkonu jejich funkcí,

– [...]

– poskytování příslušného školení členům evropské rady zaměstnanců, aniž je dotčen minimální požadavek uvedený v čl. 10 odst. 4 prvním pododstavci;“

b) vkládá se nový odstavec 2a, který zní:

„2a. Ústřední vedení a zvláštní vyjednávací výbor se při sjednávání nebo novém sjednávání dohody o evropské radě zaměstnanců dohodnou na nezbytných opatřeních a stanoví je, aby se – pokud možno, a aniž jsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti týkající se volby a jmenování zástupců zaměstnanců –, dosáhlo cíle genderové vyváženosti, přičemž jak ženy, tak i muži tvořili nejméně 40 % členů evropské rady zaměstnanců a v relevantních případech nejméně 40 % členů užšího výboru.“;

5) v čl. 7 odst. 1 se druhá odrážka nahrazuje tímto:

„— pokud není první schůze zvláštního vyjednávacího výboru svolána ústředním vedením do šesti měsíců od podání žádosti podle čl. 5 odst. 1“;

6) článek 8 se nahrazuje tímto:

#### *„Článek 8*

##### Poskytování důvěrných informací

1. Členské státy stanoví, že členové zvláštních vyjednávacích výborů, členové evropských rad zaměstnanců nebo zástupci zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání, jakož i odborníci, kteří jsou jim případně nápomocni, nejsou oprávněni poskytovat třetím osobám informace, které jim byly ústředním vedením výslovně sděleny jako důvěrné. Ústřední vedení může navíc pro zachování důvěrnosti poskytnutých důvěrných informací zavést náležitá opatření pro předávání a uchovávání informací.
2. Pokud ústřední vedení poskytuje důvěrné informace podle odstavce 1, informuje členy zvláštních vyjednávacích výborů nebo evropských rad zaměstnanců nebo zástupce zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání o důvodech, které vedly k poskytnutí důvěrných informací.

3. Povinnost uvedená v odstavci 1 platí bez ohledu na to, kde se nacházejí osoby uvedené v odstavci 1, a to i po uplynutí jejich funkčního období, dokud není s ústředním vedením dohodnuto, že důvody jejího trvání již nejsou aktuální.“;

7) vkládá se nový článek 8a, který zní:

*„Článek 8a*

Nepředávání informací ze zvláštních důvodů

1. Členské státy stanoví, že ústřední vedení umístěné na jejich území není ve zvláštních případech a za podmínek a omezení určených vnitrostátními právními předpisy povinno předávat informace členům zvláštních vyjednávacích výborů nebo evropských rad zaměstnanců nebo zástupcům zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání a všem odborníkům, kteří jim poskytují podporu, pokud je povaha uvedeného předání taková, že by podle objektivních kritérií vážně poškodilo fungování dotčených podniků.  
  
Dotyčný členský stát může toto osvobození podmínit předchozím správním nebo soudním schválením.
2. Pokud ústřední vedení nepředá informace z důvodů uvedených v odstavci 1, informuje členy zvláštních vyjednávacích výborů nebo evropských rad zaměstnanců nebo zástupce zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání o důvodech, které vedly k nepředání informací.
3. Osvobození podle odstavce 1 od povinnosti předávat informace trvá, dokud jeho důvody nepřestanou být aktuální.“;

8) články 9 a 10 se nahrazují tímto:

*„Článek 9*

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

1. 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.
2. Informace o nadnárodních otázkách musí být poskytovány v době, způsobem a s obsahem, které jsou vhodné k tomu, aby zástupci zaměstnanců mohli důkladně posoudit jejich možný dopad a v příslušných případech se připravit na projednání s příslušným orgánem podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství.
3. Projednání se uskuteční v době, způsobem a s obsahem, aby zástupci zaměstnanců mohli vyjádřit své stanovisko před přijetím rozhodnutí a na základě informací poskytnutých podle odstavce 2, aniž je dotčena odpovědnost vedení, a v přiměřené lhůtě s ohledem na míru naléhavosti dané otázky. Zástupci zaměstnanců mají právo obdržet odůvodněnou písemnou odpověď ústředního vedení nebo jiné vhodnější úrovně vedení před přijetím rozhodnutí o daných opatřeních, pokud zástupci zaměstnanců vyjádřili své stanovisko v přiměřené lhůtě podle první věty.

## Článek 10

### Úloha a ochrana zástupců zaměstnanců

1. Aniž je dotčena způsobilost ostatních orgánů či organizací v tomto ohledu, mají zástupci zaměstnanců včetně členů zvláštního vyjednávacího výboru a členů evropské rady zaměstnanců k dispozici nezbytné prostředky k uplatňování práv vyplývajících z této směrnice ke kolektivnímu zastupování zájmů zaměstnanců podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství.
2. Aniž jsou dotčeny články 8 a 8a, informují členové evropské rady zaměstnanců zástupce zaměstnanců závodů nebo podniků skupiny podniků působících na úrovni Společenství, nebo nejsou-li tito zástupci určeni, všechny zaměstnance o obsahu a výsledcích postupu informování a projednání, a to zejména před schůzí a po schůzi s ústředním vedením, a mají k tomu potřebné prostředky.
3. Členové zvláštních vyjednávacích výborů, členové evropských rad zaměstnanců a zástupci zaměstnanců, kteří vykonávají své funkce v rámci postupu podle čl. 6 odst. 3, požívají při výkonu svých funkcí rovnocenné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle platných vnitrostátních právních předpisů a zvyklostí země, ve které jsou zaměstnání.

To se týká zejména účasti na schůzích zvláštních vyjednávacích výborů nebo evropských rad zaměstnanců nebo na všech ostatních schůzích pořádaných v rámci dohody podle čl. 6 odst. 3, vyplácení mezd členům, kteří jsou zaměstnanci podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství, po dobu nepřítomnosti nezbytnou k výkonu jejich funkcí, jakož i ochrany před odvetnými opatřeními a propuštěním.

Člen zvláštního vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců nebo náhradník tohoto člena, který je členem posádky námořního plavidla, je oprávněn účastnit se schůze zvláštního vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců nebo všech dalších schůzí pořádaných podle postupů stanovených v čl. 6 odst. 3, není-li v době konání dané schůze na moři nebo v přístavu země jiné než země, v níž má dopravní společnost své sídlo.

Schůze se pokud možno pořádají tak, aby byla usnadněna účast členů nebo jejich náhradníků, kteří jsou členy posádek námořních plavidel.

V případech, kdy se člen zvláštního vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců nebo náhradník tohoto člena, jenž je členem posádky námořního plavidla, nemůže schůze zúčastnit, musí být zvážena možnost případného využití nových informačních a komunikačních technologií.

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

Aniž jsou dotčeny dohody uzavřené podle čl. 6 odst. 2 písm. f), hradí přiměřené náklady na toto školení a související náklady ústřední vedení, pokud bylo ústřední vedení o těchto nákladech předem informováno.“;

9) článek 11 se mění takto:

a) odstavec 2 se nahrazuje tímto:

„2. Pro případ nedodržování ustanovení vnitrostátních právních předpisů přijatých na základě této směrnice přijmou členské státy vhodná opatření. Zajistí zejména, aby:

a) byly k dispozici odpovídající postupy umožňující účinné prosazování práv a povinností vyplývajících z této směrnice;

b) se v případech porušení práv a povinností vyplývajících z této směrnice použily účinné, odrazující a přiměřené sankce.

V případě nedodržení vnitrostátních předpisů provádějících povinnosti podle čl. 9 odst. 2 a 3 ve vnitrostátním právu stanoví členské státy peněžité sankce.

b) odstavec 3 se mění takto:

– první pododstavec se nahrazuje tímto:

„3. Členské státy stanoví správní nebo soudní řízení, které mohou členové zvláštního vyjednávacího výboru, členové evropské rady zaměstnanců nebo zástupci zaměstnanců zahájit v případě, že ústřední vedení poskytne důvěrné informace v souladu s článkem 8 nebo nepředá informace ze zvláštních důvodů v souladu s článkem 8a.“;

– vkládá se následující pododstavec:

„Doba trvání řízení uvedených v prvním pododstavci musí být slučitelná s účinným výkonem práv na informování a projednání podle této směrnice.“;

bb) (nový) doplňuje se nový odstavec 3a, který zní:

„3a. S ohledem na práva přiznaná touto směrnicí členské státy zajistí evropským radám zaměstnanců a zvláštním vyjednávacím výborům nebo jejich jménem jejich členům či zástupcům účinný přístup k soudním nebo případně správním řízením. Členské státy stanoví, že přiměřené náklady na právní zastoupení a účast v těchto řízeních nese ústřední vedení, nebo přijmou jiná opatření, aby se zabránilo jakémukoli faktickému omezení tohoto přístupu z důvodu nedostatku finančních zdrojů.“;

c) doplňuje se nový odstavec 4, který zní:

4. Pokud členské státy podmiňují přístup k soudnímu řízení předchozím využitím alternativního řešení sporů, nesmí být tímto postupem dotčeno právo daných stran podat žalobu.“;

10) v článku 12 se doplňuje nový pododstavec, který zní:

„6. 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 a vyjadřování názorů, za podmínky, že ke dni přijetí této směrnice jsou tato zvláštní ustanovení již obsažena ve vnitrostátních právních předpisech.“;

11) článek 14 se zrušuje;

12) vkládá se nový článek, který zní:

„Článek 14a

Přechodná ustanovení

1. Pokud po [Úř. věst.: vložte prosím datum použitelnosti prováděcích ustanovení, jak je stanoveno v čl. 2 odst. 1 prvním pododstavci této pozměňující směrnice] není dohoda o evropské radě zaměstnanců nebo dohoda o postupu informování a projednání, jež byla uzavřena před [Úř. věst.: vložte prosím datum použitelnosti prováděcích ustanovení, jak je stanoveno v čl. 2 odst. 1 druhém pododstavci této pozměňující směrnice] v souladu s články 5 a 6 směrnice 94/45/ES nebo články 5 a 6 této směrnice, v důsledku změn, které vstoupily v platnost [Úř. věst.: vložte prosím datum vstupu této pozměňující směrnice v platnost], v souladu s kterýmkoli z prvků a požadavků článku 6, zahájí ústřední vedení jednání o přizpůsobení uvedené dohody zmíněným prvkům a požadavkům článku 6, a to na písemnou žádost alespoň sta zaměstnanců nebo jejich zástupců v nejméně dvou podnicích či závodech nacházejících se alespoň ve dvou různých členských státech. Ústřední vedení může tato jednání zahájit i z vlastního podnětu. Mohou být omezena na ta ustanovení dohody, která nejsou v souladu s uvedenými prvky a požadavky článku 6.

2. Pokud dohoda o evropské radě zaměstnanců nebo dohoda o postupu informování a projednání obsahuje procesní ujednání týkající se jejího přizpůsobení nebo nového sjednání, může být toto přizpůsobení sjednáno v souladu s uvedenými ujednáními. V ostatních případech se přizpůsobení provede postupem podle článku 5 ve spojení s čl. 13 druhým a třetím pododstavcem.
3. Pokud postup přizpůsobení podle tohoto článku nevede k dohodě do dvou let od data příslušné žádosti zaměstnanců nebo jejich zástupců nebo od data zahájení jednání ústředním vedením z vlastního podnětu, použijí se podpůrná pravidla stanovená v příloze I.
4. Tento článek nezbavuje strany dohod o evropské radě zaměstnanců nebo dohod o postupech informování a projednání povinnosti dodržovat příslušné minimální požadavky stanovené v této směrnici.“;

12a) (nový) vkládá se nový článek, který zní:

#### „Článek 14b

Pokud jsou jednání podle článku 5 zahájena s cílem uzavřít dohodu podle této směrnice v podniku působícím na úrovni Společenství nebo ve skupině podniků působící na úrovni Společenství, kde byla přede dnem použitelnosti směrnice 94/45/ES uzavřena dohoda vztahující se na všechny zaměstnance a upravující nadnárodní informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci, která je stále v platnosti, doba uvedená v čl. 7 odst. 1 třetí odrážce se zkracuje na dva roky. Zahájením jednání nejsou dotčeny podmínky stávajících platných dohod.“

13) Příloha I se mění v souladu s přílohou této směrnice.

## Článek 2

1. Členské státy [...] do [Úř. věst.: vložte prosím datum – dva roky ode dne vstupu této směrnice v platnost] přijmou a zveřejní právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí [do ....]. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Tyto předpisy použijí ode dne [Úř. věst.: vložte prosím datum – dva roky ode dne stanoveného v prvním pododstavci].

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi své právní a správní předpisy týkající se uplatňování této směrnice.

Pokud jde o změny stanovené v čl. 1 bodě 8 této směrnice, členské státy oznámí Komisi do [Úř. věst.: vložte prosím datum z odst. 1 prvního pododstavce] způsoby, jakými mohou evropské rady zaměstnanců, zvláštní vyjednávací výbory a zástupci zaměstnanců v souladu s čl. 11 odst. 2, 3, 3a a 4 směrnice 2009/38/ES, v platném znění, zahájit soudní řízení a případně správní řízení ohledně všech práv podle uvedené směrnice.

### *Článek 3*

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

### *Článek 4*

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne

*Za Evropský parlament Za Radu*

*předseda/předsedkyně*

*předseda/předsedkyně*

---