



V Bruseli 10. júna 2024
(OR. en)

10750/24

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

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

POZNÁMKA

Od:	Výbor stálych predstaviteľov (časť I)
Komu:	Rada
Predmet:	Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY, ktorou sa mení smernica 2009/38/ES, pokiaľ ide o zriaďovanie a fungovanie európskych zamestnaneckých rád a účinné presadzovanie práv na informácie a porady na nadnárodnej úrovni – <i>všeobecné smerovanie</i>

I. ÚVOD

V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES¹ sa stanovujú minimálne požiadavky na zriadenie a činnosť orgánov zastupujúcich zamestnancov v niektorých nadnárodných podnikoch, tzv. európskych zamestnaneckých rád (ďalej len „EZR“). EZR a postupy informovania a porád na nadnárodnej úrovni dopĺňajú postupy informovania a porád so

¹ Smernica 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 (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28).

zamestnancami na vnútroštátnej úrovni. Komisia 24. januára 2024 predložila návrh na revíziu uvedenej smernice². Cieľom tohto návrhu je odstrániť nedostatky smernice, a tým zlepšiť účinnosť rámca pre informovanie a porady so zamestnancami na nadnárodnej úrovni.

Komisia týmto návrhom reaguje na uznesenie z vlastnej iniciatívy, ktoré prijal Európsky parlament a ktoré obsahuje odporúčania pre Komisiu o revízii smernice o európskych zamestnaneckých radách³, v súlade s politickým záväzkom predsedníčky Komisie van der Leyenovej reagovať na uznesenia Parlamentu na základe článku 225 ZFEÚ legislatívnym návrhom, a to pri plnom rešpektovaní zásad proporcionality, subsidiarity a lepšej tvorby práva.

Cieľom návrhu je najmä riešiť tieto nedostatky, ktoré zistila Komisia:

- nedostatočné uplatňovanie smernice v podnikoch, v ktorých existujú staré dohody o informovaní a poradách na nadnárodnej úrovni;
- nedostatočná rodová rovnováha v EZR;
- chýbajúci skutočný, včasný a zmysluplný dialóg medzi vedením a EZR, najmä ak vedenie neposkytne odôvodnenú odpoveď na stanoviská EZR pred prijatím rozhodnutia o nadnárodných záležitostiach;
- právna neistota, ktorá sa týka pokrytia zdrojov EZR a podmienok, za ktorých môže vedenie požadovať, aby sa s informáciami zaobchádzalo dôverne, alebo odmietnuť sprístupniť určité informácie EZR;
- v niektorých prípadoch nedostatok účinných prostriedkov nápravy a prístupu k spravodlivosti pre držiteľov práv podľa smernice;
- v niektorých prípadoch chýbajú dostatočne účinné, primerané a odrádzajúce sankcie týkajúce sa nedodržania požiadaviek na informovanie a porady na nadnárodnej úrovni.

² 5837/24 + ADD 1.

³ Uznesenie Európskeho parlamentu z 2. februára 2023 s odporúčaniami pre Komisiu o revízii smernice o európskych zamestnaneckých radách [2019/2183(INL)].

Podľa príslušného právneho základu, t. j. článku 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ v spojení s jej článkom 153 ods. 1 písm. e), sa Rada uznáva kvalifikovanou väčšinou v súlade s riadnym legislatívnym postupom.

Európsky parlament prijal svoju správu 9. apríla 2024⁴. Mandát ešte neprijal.

Európsky hospodársky a sociálny výbor prijal stanovisko 30. mája 2024⁵. Výbor regiónov sa rozhodol stanovisko nezaujať.

II. SÚČASNÝ STAV ROKOVANÍ V RÁMCI RADY

Predsedníctvo v nadväznosti na rokovania pracovnej skupiny pre sociálne otázky⁶ predložilo Výboru stálych predstaviteľov kompromisné znenie⁷. Tento výbor sa 5. júna 2024 dohodol na kompromisnom znení uvedenom v prílohe k tejto správe a rozhodol sa predložiť ho Rade (EPSCO) s cieľom dospieť k všeobecnému smerovaniu. Toto kompromisné znenie získalo 5. júna širokú podporu.

Počas prípravných prác bolo znenie predmetom prvej revízie právnikmi lingvistami. Posúdenie vplyvu⁸ vypracované Komisiou bolo predmetom hodnotenia⁹ v pracovnej skupine pre sociálne otázky.

⁴ 758777EN.

⁵ 10596/24.

⁶ Zasadnutia sa konali 8., 26. a 28. februára a 11. a 29. apríla 2024.

⁷ 10437/24.

⁸ 5837/24 ADD4.

⁹ 10437/24 ADD1.

III. KOMPROMISNÉ ZNENIE PREDSEDNÍCTVA

Hlavné zmeny, ktoré predsedníctvo navrhuje v súvislosti s návrhom Komisie, sú tieto:

1. Rozsah informovania a porád (článok 1 ods. 1 a odôvodnenie 5)¹⁰

Predsedníctvo ďalej objasnilo rozsah povinného informovania a porád tým, že v odôvodnení 5 upresnilo pojem nadnárodné otázky tým, že poskytlo podrobnejšie informácie o záležitostiach, ktoré sa majú považovať za nadnárodné.

Ďalej sa objasnilo, že by sa malo objektívne zistiť, či možno odôvodnene očakávať, že opatrenie ovplyvní pracovníkov.

2. Vyvážené zastúpenie žien a mužov [článok 1 ods. 3 písm. a), článok 1 ods. 4 písm. b) a odôvodnenie 10]

Povinnosť usilovať sa o rodovo vyvážené zloženie osobitných vyjednávacích orgánov a EZR bola zachovaná, ale zdôraznilo sa, že by sa to malo uskutočniť bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne právne predpisy a postupy týkajúce sa voľby a vymenovania zástupcov zamestnancov.

3. Dôvody dôvernosti a neposkytnutia informácií (článok 1 ods. 6 a 7, odôvodnenia 12 a 13)

Objasnilo sa, že vyžadovať zaobchádzanie s informáciami ako dôvernými alebo neposkytnúť informácie možno len vtedy, keď pretrvávajú príčiny odôvodňujúce tieto obmedzenia práva na informácie.

¹⁰ Odkazy v súvislosti s ustanoveniami pozmeňujúcej smernice.

4. Doplnenie osobitných ustanovení pre námorníkov (článok 1 ods. 8)

Boli zahrnuté osobitné ustanovenia týkajúce sa námorníkov, ktorými sa doslovne obnovil text doplnený do tejto smernice prostredníctvom článku 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2015/1794 zo 6. októbra 2015, ktorou sa menia smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES, 2009/38/ES a 2002/14/ES a smernice Rady 98/59/ES a 2001/23/ES, pokiaľ ide o námorníkov.

5. Sankcie (článok 1 ods. 9 písm. a) a odôvodnenie 18)

Pravidlá týkajúce sa sankcií sa zjednodušili. Vypustili sa najmä úvodné ustanovenia, v ktorých sa podrobne uvádzal spôsob, akým majú členské štáty určiť sankcie, pričom sa v odôvodnení 18 zachoval odkaz na také faktory, ako je veľkosť a finančná situácia podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny s významom na úrovni Spoločenstva (napríklad na základe ich ročného obratu), závažnosť, trvanie, dôsledky a úmyselná alebo nedbanlivostná povaha porušenia pravidiel, ktoré možno zohľadniť pri určovaní sankcií.

6. Prístup ku konaniu (článok 1 ods. 9 písm. bb), odôvodnenia 17, 18a)

Posilnila sa myšlienka, že členské štáty musia zabezpečiť, aby bol účinný prístup k súdnym konaniam alebo v náležitých prípadoch k správnym konaniam zaručený na presadzovanie práv priznaných európskym zamestnaneckým radám a osobitným vyjednávacím orgánom bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne právne predpisy a ich prípadná právna spôsobilosť. To zahŕňa pokrytie nákladov na právne zastupovanie a účasť na takýchto konaniach buď ústredným vedením, alebo na základe iných opatrení, ktoré majú prijať členské štáty.

7. Prechodné opatrenia (článok 1 ods. 12, odôvodnenie 20a)

Nový článok 14a zmenenej smernice sa zracionalizoval a stanovuje sa v ňom, že ústredné vedenie a najmenej 100 zamestnancov môže požiadať o rokovanie o novej dohode o EZR v prípade, že stará dohoda nie je v súlade s článkom 6 smernice 2009/38/ES upravenej touto pozmeňujúcou smernicou. Takisto sa objasnilo, že zmluvné strany dohôd o EZR alebo dohôd o postupoch informovania a porád musia v každom prípade dodržiavať uplatniteľné minimálne požiadavky stanovené v smernici 2009/38/ES.

8. Rozsah informovania a porád v rámci doplnkových požiadaviek [bod 1 písm. aa) prílohy]

Ako nová zmena smernice 2009/38/ES sa doplnil odkaz na zelenú a digitálnu transformáciu.

IV. ZÁVER

Predsedníctvo je presvedčené, že znenie uvedené v prílohe predstavuje dobrý a vyvážený kompromis, ktorý zohľadňuje rôzne názory delegácií.

Rada (EPSCO) sa vyzýva, aby dospela k všeobecnému smerovaniu k zneniu uvedenému v prílohe k tejto poznámke a poverila predsedníctvo začatím rokovaní o tomto spise so zástupcami Európskeho parlamentu.

Návrh

SMERNICA

EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) .../2024

z ...,

ktorou sa mení smernica 2009/38/ES, pokiaľ ide o zriaďovanie
a fungovanie európskych zamestnaneckých rád a účinné presadzovanie práv
na informácie a porady na nadnárodnej úrovni

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 písm. b)
v spojení s jej článkom 153 ods. 1 písm. e),

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru¹¹,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov¹²,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

¹¹ Ú. v. EÚ C , , s. .

¹² Ú. v. EÚ C , , s. .

keďže:

- (1) Podľa článku 27 Charty základných práv Európskej únie sa pracovníkom alebo ich zástupcom na zodpovedajúcich úrovniach zaručí právo na informácie a konzultácie v primeranom čase a za podmienok stanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou. Zasadou 8 Európskeho piliera sociálnych práv sa opätovne potvrdzuje právo pracovníkov alebo ich zástupcov na včasné informovanie a konzultovanie v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné.
- (2) Pokiaľ ide o nadnárodné záležitosti, cieľom smernice Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES¹³ je uviesť tieto základné zásady do praxe tým, že sa ňou stanovujú minimálne požiadavky na informovanie zamestnancov a porady s nimi v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.
- (3) Hoci sa v hodnotení smernice 2009/38/ES uverejnenom v roku 2018 v zásade potvrdila **jej** pridaná hodnota a relevantnosť, zistili sa v ňom aj nedostatky týkajúce sa napríklad účinnosti postupu pre porady, prístupu k spravodlivosti, sankcií či výkladu určitých pojmov.
- (4) V roku 2023 prijal Európsky parlament v súlade s článkom 225 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) legislatívne uznesenie z vlastnej iniciatívy obsahujúce odporúčania k revízii smernice 2009/38/ES¹⁴ a Komisia v súlade s článkom 154 ZFEÚ uskutočnila dvojfázovú konzultáciu so sociálnymi partnermi o potrebe a obsahu opatrení na odstránenie nedostatkov uvedenej smernice. Komisia zároveň zhromaždila dôkazy prostredníctvom štúdie, ktorej súčasťou bol cielený online prieskum, rozhovory so zainteresovanými stranami, semináre, analýza vnútroštátnej judikatúry a príslušných ustanovení vo vnútroštátnych právnych predpisoch členských štátov.

¹³ Smernica 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 (Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

¹⁴ Uznesenie Európskeho parlamentu z 2. februára 2023 s odporúčaniami pre Komisiu o revízii smernice o európskych zamestnaneckých radách [2019/2183(INL)].

- (5) Z dôkazov vyplýva, že právna neistota týkajúca sa pojmu nadnárodné otázky viedla k rozdielnej interpretácii a k sporom. V záujme zabezpečenia právnej istoty a zníženia rizika takýchto sporov je potrebné tento pojem objasniť. Na tento účel je vhodné objasniť, že táto smernica by sa mala vzťahovať nielen na prípady, keď možno odôvodnene očakávať, že opatrenia zvažované vedením podniku ovplyvnia jeho zamestnancov vo viac ako jednom členskom štáte, ale aj na prípady, keď možno odôvodnene očakávať, že takéto opatrenia ovplyvnia zamestnancov tohto podniku len v jednom členskom štáte, ale zároveň možno odôvodnene očakávať, že dôsledky týchto opatrení ovplyvnia jeho zamestnancov aspoň v jednom ďalšom členskom štáte. Je to potrebné na pokrytie prípadov, keď podniky plánujú opatrenia, ako sú dočasné zníženie stavu zamestnancov, trvalé zníženie stavu zamestnancov alebo prerozdelenie výrobných činností a outsourcing činností, ktoré sa výslovne zameriavajú na prevádzkarne len v jednom členskom štáte, ale napriek tomu možno odôvodnene očakávať, že ich dôsledky budú mať vplyv na zamestnancov tohto podniku v inom členskom štáte, napríklad v dôsledku zmien v cezhraničnom dodávateľskom reťazci alebo výrobných činnostiach. Pojem nadnárodné záležitosti sa vzťahuje na tie opatrenia, ktoré by mohli podstatným spôsobom ovplyvniť zamestnancov, t. j. spôsobom, ktorý sa ich neovplyvňuje triviálnym spôsobom a netýka sa len jednotlivých zamestnancov alebo bežných prevádzkových rozhodnutí. Úroveň primeranosti by sa mala objektívne stanoviť so zreteľom na povahu a účel plánovaných opatrení a okolnosti prípadu.
- (6) Vo vymedzení informovania a porád v smernici 2009/38/ES sú zahrnuté aj normatívne požiadavky. V záujme koherentnosti a právnej zrozumiteľnosti je namiesto toho vhodné stanoviť tieto normatívne požiadavky v článkoch, v ktorých sa stanovujú práva a povinnosti.

- (7) Členovia osobitných vyjednávacích orgánov môžu na plnenie svojich úloh podľa smernice 2009/38/ES potrebovať právne poradenstvo. Nie je však dostatočne jasné, či majú nárok na úhradu súvisiacich právnych nákladov. S cieľom zabezpečiť ich úhradu by sa malo objasniť, že náklady, ktoré vzniknú členom osobitných vyjednávacích orgánov, hradí ústredné vedenie, pričom členovia vyjednávacích orgánov by mali mať povinnosť o týchto nákladoch vopred informovať. Povinnosť hradiť náklady je vhodné obmedziť len na primerané náklady na právne služby, aby sa zaistilo, že vedenie nebude zodpovedať za zjavne neprimerané náklady, náklady bez odôvodneného prepojenia s poskytnutím príslušného právneho poradenstva, ani náklady spojené so zjavne neopodstatnenými, bezdôvodnými alebo šikanóznymi nárokmi. Smernica 2009/38/ES okrem toho priznáva členským štátom diskrečnú právomoc stanoviť rozpočtové pravidlá týkajúce sa fungovania osobitných vyjednávacích orgánov a európskych zamestnaneckých rád na základe doplnkových požiadaviek so zreteľom na zásadu, že výdavky spojené s riadnym vykonávaním funkcií osobitného vyjednávacieho orgánu musí znášať ústredné vedenie. Ustanovenia týkajúce sa počtu odborníkov, ktorí môžu byť financovaní ústredným vedením, sú preto nadbytočné a mali by sa vypustiť. Ak presná výška výdavkov nie je vopred známa, ústrednému vedeniu by sa mal oznámiť odhad nákladov vrátane informácií o povahe nákladov.
- (8) V smernici 2009/38/ES sa vyžaduje, aby strany dohody o európskej zamestnaneckej rade určili miesto konania zasadnutí tejto rady. Je vhodné spresniť, že majú určiť aj formát takýchto zasadnutí, či už s osobnou účasťou, online alebo hybridných, najmä s cieľom vyhnúť sa akýmkoľvek pochybnostiam o ich slobode dohodnúť sa na tom, aby sa niektoré alebo všetky zasadnutia konali vo virtuálnom prostredí, pričom sa využijú online nástroje na stretnutia, zníži sa environmentálna stopa zasadnutí v súlade s cieľmi Únie, členských štátov a spoločností v oblasti znižovania emisií, a zároveň sa zabezpečí zmysluplná a účinná výmena informácií a porady s nižšími environmentálnymi a finančnými nákladmi na jednej strane a možnosť organizovať fyzické stretnutia, ktoré môžu ponúknuť dôveryhodné a dôverné prostredie pre zasadnutia a poskytnúť príležitosť na osobné výmeny.

- (9) Počas fungovania európskych zamestnaneckých rád môže panovať neistota a môže dôjsť k sporom, pokiaľ ide o úhrady niektorých výdavkov a prístup k niektorým zdrojom. V súlade so zásadou autonómie zmluvných strán je vhodné vyžadovať, aby sa v dohodách o európskej zamestnaneckej rade konkrétne určili niektoré druhy finančných a materiálnych zdrojov, a to najmä možná pomoc odborníkov – napríklad odborníkov v danej technickej oblasti alebo právnych expertov – a úhrada odmien pre odborníkov. Dohody by mali riešiť aj otázku poskytovania príslušnej odbornej prípravy členom európskej zamestnaneckej rady a úhradu súvisiacich výdavkov bez toho, aby bola dotknutá minimálna požiadavka stanovená v článku 10 ods. 4 smernice 2009/38/ES.

(10) Ukázalo sa, že požiadavka stanovená v smernici 2009/38/ES, aby sa pri určovaní zloženia európskych zamestnaneckých rád podľa možnosti zohľadnila potreba vyváženého zastúpenia zamestnancov, pokiaľ ide o ich pohlavie, nie je pre zabezpečenie rodovej rovnováhy dostatočná. Vo väčšine európskych zamestnaneckých rád sú ženy aj naďalej zastúpené nedostatočne. Preto je potrebné stanoviť účinnejšie a konkrétnejšie ciele týkajúce sa vyváženého zastúpenia žien a mužov, ktoré by malo vedenie a zástupcovia zamestnancov uplatňovať pri vyjednávaní alebo opätovnom rokovaní o svojich dohodách. Na dosiahnutie týchto cieľov môže byť v určitých prípadoch potrebné uprednostniť pri zostavovaní európskej zamestnaneckej rady alebo jej užšieho výboru menej zastúpené pohlavie. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie¹⁵ je takéto pozitívne konanie v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi možné za predpokladu, že opatrenia prijaté na dosiahnutie cieľa rodovej vyváženosti automaticky a bezpodmienečne neuprednostňujú osoby jedného pohlavia, ale umožňujú zohľadniť aj iné kritériá, napríklad zásluhy, kvalifikáciu a postup voľby stanovený príslušnými zákonmi. Zmluvné strany dohôd o európskej zamestnaneckej rade by preto mali mať možnosť pružne rešpektovať právne a faktické obmedzenia tohto pozitívneho konania. Bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne právne predpisy a postupy týkajúce sa voľby a vymenovania zástupcov zamestnancov, by dohody mali obsahovať opatrenia na dosiahnutie rodovo vyváženého zloženia európskej zamestnaneckej rady. To by mohlo zahŕňať cestu rastu k rodovo vyváženému zloženiu európskej zamestnaneckej rady, ktorá by mohla obsahovať priebežné progresívne ciele. Z podobných dôvodov je okrem toho vhodné požadovať, aby sa o rodovo vyvážené zloženie usilovalo aj v osobitnom vyjednávacom orgáne a aby sa tento cieľ presadzoval už vo fáze vyjednávaní.

¹⁵ Rozsudok Súdneho dvora z 28. marca 2000, *Badeck a i.*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

- (11) Z dôkazov vyplýva, že k začiatku vyjednávania dochádza niekedy až po uplynutí šesťmesačného obdobia stanoveného v smernici 2009/38/ES. V niektorých prípadoch vedenie neprijíma žiadne kroky na začatie vyjednávania vo veci žiadosti o zriadenie európskej zamestnaneckej rady, ani tieto vyjednávania výslovne neodmieta. Preto by sa malo spresniť, že doplnkové požiadavky stanovené v smernici 2009/38/ES sa uplatnia vtedy, ak sa prvé zasadnutie osobitného vyjednávacieho orgánu nezvolá do šiestich mesiacov od podania žiadosti o zriadenie európskej zamestnaneckej rady, bez ohľadu na to, či ústredné vedenie výslovne odmietne začať takéto vyjednanie.
- (12) Pri poskytovaní citlivých informácií členom európskych zamestnaneckých rád, členom osobitných vyjednávacích orgánov alebo zástupcom zamestnancov v rámci postupu informovania a porád by vedenie malo mať možnosť rozhodnúť, že takéto informácie majú dôverný charakter a nebudú sa ďalej zverejňovať. Pri výmene dôverných informácií by sa od ústredného vedenia malo vyžadovať, aby zároveň poskytlo primerané odôvodnenie. Dôvernosť by sa mala zachovať len dovtedy, kým pre ňu pretrvávajú dôvody. Vytvorenie primeraných opatrení na zabezpečenie dôvernosti citlivých informácií môže vzbudiť dôveru a uľahčiť výmenu takýchto informácií a zároveň chrániť záujmy podnikov a zamestnancov a môže okrem iného aj predchádzať rastúcim rizikám, napríklad priemyselnej špionáži.
- (13) Možnosť ústredného vedenia neposkytnúť informácie členom osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych zamestnaneckých rád alebo zástupcom zamestnancov v rámci postupu informovania a porád by sa mala obmedziť len na prípady, keď by takéto poskytnutie vážne poškodilo fungovanie dotknutých podnikov. Z dôvodov transparentnosti a účinnej nápravy by sa od ústredného vedenia takisto malo vyžadovať, aby špecifikovalo dôvody, ktoré opodstatňujú neposkytnutie informácií vyváženým spôsobom, ktorý umožňuje dostatočnú právnu kontrolu, pričom sa nezverejnia chránené informácie. Výnimka z poskytovania informácií sa uplatňuje, pokiaľ pretrvávajú jej dôvody.

- (14) V záujme zvýšenia právnej zrozumiteľnosti je vhodné uviesť ustanovenia o poskytovaní dôverných informácií a o ich neposkytovaní v dvoch samostatných článkoch. Okrem toho by sa existujúce ustanovenie, ktoré členským štátom umožňuje stanoviť osobitné pravidlá pre podniky, ktoré sledujú cieľ ideologického usmernenia, malo presunúť do článku týkajúceho sa vzťahu k iným vnútroštátnym ustanoveniam, pretože sa týka vykonávania požiadaviek smernice 2009/38/ES v širšom zmysle.
- (15) Účinné porady na nadnárodnej úrovni si vyžadujú skutočný dialóg medzi ústredným vedením a európskymi zamestnaneckými radami alebo zástupcami zamestnancov v rámci postupu informovania a porad. Z toho vyplýva, že informovanie a porady sa musia uskutočňovať tak, aby mohli zástupcovia zamestnancov vyjadriť svoje stanoviská ešte pred prijatím rozhodnutia, a že na stanoviská vyjadrené európskymi zamestnaneckými radami alebo zástupcami zamestnancov musí prísť od ústredného vedenia odôvodnená odpoveď ešte pred prijatím rozhodnutia o navrhovanom opatrení. Je preto dôležité, aby sa so zreteľom na stupeň naliehavosti záležitosti informovanie a porady uskutočnili včas a aby sa európskej zamestnaneckej rade a zástupcom zamestnancov poskytol dostatočný čas na vyjadrenie ich názorov s cieľom zabezpečiť účinný výkon práv stanovených v smernici 2009/38/ES. Bez toho, aby bola dotknutá možnosť členských štátov stanoviť prísnejšie ochranné opatrenia podľa článku 153 ods. 4 ZFEÚ, by táto pozmeňujúca smernica nemala brániť podnikom prijímať rozhodnutia v prípade, že stanovisko európskej zamestnaneckej rady nebolo poskytnuté v primeranej lehote.

- (16) Okrem toho by sa mali zmeniť ustanovenia smernice 2009/38/ES o úlohe a ochrane zástupcov zamestnancov s cieľom zvýšiť ich jasnosť a presnosť, najmä pokiaľ ide o ochranu členov osobitných vyjednávacích orgánov a členov európskych zamestnaneckých rád pred odvetnými opatreniami alebo prepúšťaním. V snahe predísť sporom by sa malo zároveň konkrétne uviesť, že ústredné vedenie musí hradiť primerané náklady na odbornú prípravu členov osobitného vyjednávacieho orgánu a európskej zamestnaneckej rady a súvisiace výdavky, ktoré sú potrebné na výkon ich povinností, ak bolo vedenie o týchto nákladoch vopred informované.
- (17) V niektorých členských štátoch sa držitelia práv podľa smernice 2009/38/ES stretávajú pri podnikaní právnych krokov v súvislosti s presadzovaním svojich práv s ťažkosťami. Je preto potrebné posilniť povinnosť členských štátov týkajúcu sa zabezpečenia účinných prostriedkov nápravy a prístupu k spravodlivosti, ako aj dohľad Komisie nad dodržiavaním tejto povinnosti. Pokiaľ ide o európske zamestnanecké rady a osobitné vyjednávacie orgány, členské štáty by mali v súlade s vnútroštátnym právom týkajúcim sa ich prípadnej právnej spôsobilosti alebo formy zastupovania zaručiť prístup k súdnemu konaniu alebo v náležitých prípadoch k správne konaniu na presadzovanie práv priznaných európskym zamestnaneckým radám a osobitným vyjednávacím orgánom. Okrem toho by sa malo objasniť, že príslušnými postupmi sa musí umožniť účinné presadzovanie predpisov a že prípadné predchádzajúce postupy mimosúdneho vyrovnania nemôžu zbaviť držiteľov práv ich práva na začatie súdneho konania. Na účel dohľadu zo strany Komisie nad dodržiavaním uvedenej povinnosti členskými štátmi by mali byť členské štáty povinné informovať Komisiu o tom, ako a za akých okolností môžu držitelia práv začať súdne a v náležitých prípadoch správne konania v súvislosti so všetkými ich právami podľa tejto pozmeňujúcej smernice.

(18) Pri hodnotení smernice 2009/38/ES, ktoré Komisia vykonala v roku 2018, sa ukázalo, že sankcie, ktoré možno uložiť za nedodržanie požiadaviek na informovanie a porady na nadnárodnej úrovni, nie sú v mnohých prípadoch dostatočne odrádzajúce. Preto je vhodné stanoviť povinnosť členských štátov na zavedenie účinných, odrádzajúcich a primeraných sankcií. V prípade nedodržania postupov informovania a porád stanovených v smernici 2009/38/ES by sa mali stanoviť finančné sankcie. Stanoviť by sa mohli aj iné formy sankcií. Aby boli sankcie účinné, odrádzajúce a primerané, mohli by sa stanoviť s prihliadnutím na také faktory, ako sú veľkosť a finančná situácia podniku alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, napríklad na základe ich ročného obratu, a s prihliadnutím na ďalšie relevantné faktory, ako je závažnosť, trvanie, následky a to, či malo porušenie pravidiel úmyselnú alebo nedbanlivostnú povahu.

(18a – nové) Osobitné vyjednávacíe orgány, európske zamestnanecké rady a ich členovia v ich mene by mali mať potrebné prostriedky na pokrytie nákladov na právne zastupovanie a účasť na súdnych konaniach alebo v náležitých prípadoch na správnych konaniach. Členské štáty by mali stanoviť, že tieto náklady má znášať ústredné vedenie, pokiaľ sú tieto náklady primerané, alebo by mali prijať iné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby sa európskym zamestnaneckým radám *de facto* nebránilo v účasti na správnych alebo súdnych konaniach z dôvodu nedostatku finančných zdrojov. Mohlo by sa to dosiahnuť napríklad požadovaním pridelenia primeraného prevádzkového rozpočtu európskej zamestnaneckej rade, zriadením fondov solidarity na vnútroštátnej úrovni, poskytovaním poistenia pokrývajúceho trovy konania, poskytnutím prístupu k právnej pomoci za určitých okolností alebo prostredníctvom iných ustanovení v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a postupmi.

(19) Podniky, ktoré uzavreli dohodu o informovaní zamestnancov a poradách s nimi na nadnárodnej úrovni pred 23. septembrom 1996, t. j. pred dátumom uplatňovania smernice Rady 94/45/ES¹⁶, sú od uplatňovania povinností vyplývajúcich zo smernice 2009/38/ES oslobodené. Orgány pre informovanie zamestnancov a porady s nimi zriadené na základe takýchto dohôd boli zriadené a naďalej pôsobia mimo rozsahu pôsobnosti práva Únie. Smernica 2009/38/ES neposkytuje zamestnancom podnikov, na ktoré vzťahuje uvedené oslobodenie, možnosť požiadať o zriadenie európskej zamestnaneckej rady podľa uvedenej smernice. Z dôvodov právnej zrozumiteľnosti, rovnakého zaobchádzania a účinnosti by však zamestnanci a ich zástupcovia vo všetkých podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva alebo v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva mali mať v zásade právo požiadať o zriadenie európskej zamestnaneckej rady. Takmer 30 rokov po tom, ako bol na úrovni Únie prvýkrát stanovený legislatívny rámec stanovujúci minimálne požiadavky na informovanie zamestnancov a porady s nimi na nadnárodnej úrovni, uvedené dôvody prevažujú nad uvažovaním o pokračovaní už existujúcich dohôd, ktoré boli dôvodom pre udelenie oslobodenia. Uvedené oslobodenie by sa preto malo vypustiť. Začatie a vedenie rokovaní o zriadení európskych zamestnaneckých rád v takýchto podnikoch by sa malo riadiť postupom stanoveným v tejto smernici, zatiaľ čo obdobie, po ktorom nadobudnú účinnosť doplnkové požiadavky, by sa malo skrátiť na dva roky namiesto troch rokov v súlade s obdobím uplatniteľným na prispôbenie existujúcich dohôd o európskej zamestnaneckej rade.

¹⁶ Smernica Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 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 prerokovania s nimi (Ú. v. ES L 254, 30.9.1994, s. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

- (20) Okrem toho by sa z rovnakých dôvodov mali tie isté minimálne požiadavky uplatňovať na všetky podniky s významom na úrovni Spoločenstva, ktorých európske zamestnanecké rady pôsobia podľa smernice 2009/38/ES, a na podniky, v ktorých bola dohoda o európskej zamestnaneckej rade podpísaná alebo revidovaná medzi 5. júnom 2009 a 5. júnom 2011. Preto by sa malo vypustiť aj oslobodenie od uplatňovania smernice 2009/38/ES, ktoré využívajú tieto podniky.
- (20a – nové) Rovnaké minimálne požiadavky by sa mali uplatňovať na všetky podniky s významom na úrovni Spoločenstva s európskymi zamestnaneckými radami pôsobiacimi podľa smernice 2009/38/ES. Členské štáty by mali predovšetkým stanoviť prechodné opatrenia umožňujúce stranám dohôd o európskej zamestnaneckej rade alebo dohôd o postupoch informovania a porád uzavretých podľa smernice 94/45/ES alebo smernice 2009/38/ES pred [Ú. v. EÚ: vložte dátum, od ktorého sa majú uplatňovať transpozičné ustanovenia stanovené v článku 2 ods. 1 druhom pododseku tejto pozmeňujúcej smernice], ktoré nie sú v súlade s revidovanými požiadavkami týkajúcimi sa obsahu takýchto dohôd, rokovať o úpravách. V každom prípade by strany existujúcich dohôd o európskej zamestnaneckej rade alebo dohôd o postupoch informovania a porád mali dodržiavať uplatniteľné minimálne požiadavky.
- (21) Európske zamestnanecké rady, ktoré fungujú na základe doplnkových požiadaviek stanovených v prílohe 1 k smernici 2009/38/ES, majú právo stretnúť sa s ústredným vedením raz ročne, byť informované o pokroku týkajúceho sa prevádzky príslušného podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva a o jeho vyhliadkach a majú právo, aby sa nimi na túto tému viedli porady. S cieľom posilniť informovanie týchto európskych zamestnaneckých rád a porady s nimi na nadnárodnej úrovni je vhodné zvýšiť počet takýchto výročných plenárnych stretnutí v doplnkových požiadavkách na dve, z ktorých by sa aspoň jedno malo konať osobne.
- (22) Okrem toho by sa mali vykonať určité technické zmeny doplnkových požiadaviek stanovených v prílohe 1 k smernici 2009/38/ES, aby sa zabezpečil súlad s normatívnymi ustanoveniami.

(23) Preto je vhodné zmeniť smernicu 2009/38/ES tak, aby do jej rozsahu pôsobnosti spadali všetky oprávnené podniky, objasniť niektoré jej kľúčové pojmy, zlepšiť postup informovania a porád na nadnárodnej úrovni a zabezpečiť účinnú nápravu a presadzovanie predpisov.

[...]

(25) Keďže ciele tejto smernice, konkrétne zabezpečiť účinnosť požiadaviek smernice 2009/38/ES týkajúcich sa informovania zamestnancov podnikov s významom na úrovni Spoločenstva a skupín podnikov s významom na úrovni Spoločenstva a porád s nimi nemožno uspokojivo dosiahnuť na úrovni samotných členských štátov, ale z dôvodu prirodzene nadnárodnej povahy a rozsahu týchto požiadaviek ho možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, Únia môže prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa.

(26) Podľa článku 27 Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím majú mať osoby so zdravotným postihnutím možnosť uplatňovať svoje pracovné práva a práva týkajúce sa odborových zväzov na rovnakom základe s ostatnými. Keďže Únia aj jej členské štáty sú zmluvnými stranami uvedeného dohovoru, smernica 2009/38/ES a príslušné vnútroštátne právne predpisy sa majú vykladať v súlade s touto zásadou, napríklad pokiaľ ide o dostupnosť a primerané úpravy pre členov osobitných vyjednávacích orgánov, členov európskych zamestnaneckých rád a zástupcov zamestnancov vykonávajúcich svoje funkcie, ako aj o úhradu súvisiacich nákladov ústredným vedením.

- (27) V súlade so smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ¹⁷, smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ¹⁸ a smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ¹⁹ majú členské štáty prijať vhodné opatrenia, ktorými sa zabezpečí, aby hospodárske subjekty pri plnení verejných zákaziek dodržiavali uplatniteľné povinnosti v oblasti sociálneho a pracovného práva stanovené právom Únie. Začlenenie kritérií sociálnej udržateľnosti podľa potreby do kritérií na vyhodnotenie ponúk, ktoré obstarávatelia navrhli na určenie ekonomicky najvýhodnejších ponúk, môže prispieť k účinnému vykonávaniu požiadaviek podľa tejto smernice. Táto smernica však vo vzťahu k uvedeným smerniciam nevytvára žiadnu dodatočnú povinnosť.
- (28) S cieľom poskytnúť zástupcom zamestnancov a ústrednému vedeniu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva alebo v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva dostatočný čas na zohľadnenie revidovaných minimálnych požiadaviek a na prípravu ich uplatňovania je vhodné odložiť uplatňovanie ustanovení, ktoré členské štáty prijali na dosiahnutie súladu s touto smernicou, o dva roky,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

¹⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ z 26. februára 2014 o udeľovaní koncesií (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 1).

¹⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ z 26. februára 2014 o verejnom obstarávaní a o zrušení smernice 2004/18/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 65).

¹⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ z 26. februára 2014 o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a o zrušení smernice 2004/17/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 243).

Článok 1

Smernica 2009/38/ES sa mení takto:

1. V článku 1 sa odsek 4 nahrádza takto:

„4. Za nadnárodné otázky sa považujú otázky, pri ktorých možno odôvodnene očakávať, že sa týkajú podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva ako celku, alebo najmenej dvoch podnikov alebo závodov podniku alebo skupiny nachádzajúcich sa v dvoch rôznych členských štátoch.

Tieto podmienky sa považujú za splnené, ak:

- a) možno odôvodnene očakávať, že opatrenia zvažované vedením podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva ovplyvnia zamestnancov tohto podniku alebo skupiny alebo jeho závodov vo viac ako jednom členskom štáte;
- b) možno odôvodnene očakávať, že opatrenia zvažované vedením podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva ovplyvnia zamestnancov tohto podniku alebo skupiny alebo jeho závodov v jednom členskom štáte, a možno odôvodnene očakávať, že dôsledky týchto opatrení budú mať vplyv na ich zamestnancov v inom členskom štáte.“;

2. V článku 2 ods. 1 sa písmená f) a g) nahrádzajú takto:

„f) „informovanie“ je prenos údajov zo strany zamestnávateľa k zástupcom zamestnancov, aby sa mohli oboznámiť s príslušnou problematikou a prehodnotiť ju;

g) „porada“ je zabezpečenie dialógu a výmena názorov medzi zástupcami zamestnancov a ústredným vedením alebo inou vhodnejšou úrovňou vedenia;“;

3. Článok 5 sa mení takto:

a) v odseku 2 sa písmeno b) nahrádza takto:

„b) členovia osobitného vyjednávacieho orgánu sa volia alebo vymenúvajú úmerne k počtu zamestnancov zamestnaných v každom členskom štáte podnikom s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupinou podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, a to tak, aby sa podarilo zabezpečiť rodovo vyvážené zastúpenie, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok tohto podielu;“;

b) odsek 6 sa mení takto:

– v prvom pododseku sa dopĺňajú nasledujúce vety:

„Tieto výdavky zahŕňajú primerané náklady na expertov vrátane nákladov na právnych expertov, pokiaľ je to potrebné na tento účel. Výdavky sa oznámia ústrednému vedeniu pred ich vznikom.“;

– druhá veta v druhom pododseku sa vypúšťa;

4. Článok 6 sa mení takto:

a) odsek 2 sa mení takto:

- písmená c) a d) sa nahrádzajú takto:

„c) funkcie a postup informovania európskej zamestnaneckej rady a porád s ňou, ako aj podmienky prepojenia medzi informovaním európskej zamestnaneckej rady a poradami s ňou a informovaním vnútroštátnych orgánov zastupujúcich zamestnancov a poradami s nimi v súlade so zásadami a požiadavkami stanovenými v článku 1 ods. 3 a v článku 9;

d) formát, miesto konania, frekvenciu a trvanie zasadaní európskej zamestnaneckej rady;“;

- písmeno f) sa nahrádza takto:

„f) finančné a materiálne zdroje, ktoré sa majú prideliť európskej zamestnaneckej rade, a to minimálne v týchto aspektoch:

- možné využitie odborníkov vrátane právnych expertov, ktorí budú európskej zamestnaneckej rade pomáhať v súvislosti s plnením jej funkcií;
- [...]
- poskytovanie príslušnej odbornej prípravy členom európskej zamestnaneckej rady bez toho, aby bola dotknutá minimálna požiadavka uvedená v článku 10 ods. 4 prvom pododseku;“;

b) vkladá sa tento odsek 2a:

„2a. Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán pri vyjednávaní dohody o európskej zamestnaneckej rade alebo pri opätovnom rokovaní o nej schvália a stanoví opatrenia potrebné na to, aby sa podľa možnosti a bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne právne predpisy a postupy týkajúce sa voľby a vymenovania zástupcov zamestnancov, dosiahol cieľ vyváženého zastúpenia žien a mužov, pričom každé z týchto dvoch pohlaví bude tvoriť aspoň 40 % členov európskej zamestnaneckej rady a v uplatniteľných prípadoch aspoň 40 % členov užšieho výboru.“;

5. V článku 7 ods. 1 sa druhá zarážka nahrádza takto:

„– ak ústredné vedenie nezvolá prvé zasadnutie osobitného vyjednávacieho orgánu do šiestich mesiacov od podania žiadosti podľa článku 5 ods. 1,“;

6. Článok 8 sa nahrádza takto:

„Článok 8

Poskytovanie dôverných informácií

1. Členské štáty ustanovia, že členovia osobitných vyjednávacích orgánov, členovia európskych zamestnaneckých rád alebo zástupcovia zamestnancov v rámci postupu informovania a porád ani odborníci, ktorí im pomáhajú, nie sú oprávnení zverejňovať informácie, ktoré im ústredné vedenie výslovne poskytlo ako dôverné. Ústredné vedenie môže v záujme zachovania dôverného charakteru poskytnutých dôverných informácií okrem toho zaviesť vhodné opatrenia na prenos a uchovávanie informácií.
2. Ak ústredné vedenie poskytuje dôverné informácie v súlade s odsekom 1, musí členovia osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych zamestnaneckých rád alebo zástupcov zamestnancov v rámci postupu informovania a porád informovať o dôvodoch, prečo sa dané informácie poskytujú dôverne.

3. Povinnosť uvedená v odseku 1 platí bez ohľadu na to, kde sa osoby uvedené v odseku 1 nachádzajú, a to aj po uplynutí ich funkčného obdobia, a to až dovtedy, kým sa s ústredným vedením nedohodne, že jej odôvodnenie sa stalo neaktuálnym.“;

7. Vkladá sa tento článok 8a:

„Článok 8a

Neposkytnutie informácií z osobitných dôvodov

1. Členské štáty v osobitných prípadoch a za podmienok a obmedzení stanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi stanovujú, že ústredné vedenie so sídlom na ich území nie je povinné poskytovať informácie členom osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych zamestnaneckých rád alebo zástupcom zamestnancov v rámci postupu informovania a porád, ani odborníkom, ktorí im pomáhajú, ak je povaha týchto informácií taká, že by to podľa objektívnych kritérií vážne poškodilo fungovanie dotknutých podnikov.

Členský štát môže takúto úľavu podmieniť predchádzajúcim správnym alebo súdnym povolením.

2. Ak ústredné vedenie neposkytuje informácie na základe dôvodov uvedených v odseku 1, musí členov osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych zamestnaneckých rád alebo zástupcov zamestnancov v rámci postupu informovania a porád informovať o dôvodoch, prečo sa dané informácie poskytujú dôverne.
3. Výnimka z poskytovania informácií podľa odseku 1 sa naďalej uplatňuje dovtedy, kým sa dôvody, ktoré ju opodstatňujú, nestanú zastaranými.“;

8. Články 9 a 10 sa nahrádzajú takto:

„Článok 9

Fungovanie európskej zamestnaneckej rady a postup informovania zamestnancov a porád s nimi

1. Ústredné vedenie a európska zamestnanecká rada pracujú v duchu spolupráce s náležitým ohľadom na svoje vzájomné práva a povinnosti.

To isté sa vzťahuje na spoluprácu medzi ústredným vedením a zástupcami zamestnancov v rámci postupu informovania zamestnancov a porád s nimi.

2. Informovanie o nadnárodných otázkach prebehne v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý umožní zástupcom zamestnancov uskutočniť podrobné posúdenie ich možných dôsledkov a v prípade potreby prípravu porady s príslušným orgánom predmetného podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.

3. Porady sa uskutočnia v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, aby zástupcovia zamestnancov mohli vyjadriť svoje stanovisko ešte pred prijatím rozhodnutia a na základe informácií poskytnutých v súlade s odsekom 2 bez toho, aby boli dotknuté povinnosti vedenia, a v primeranej lehote zohľadňujúcej úroveň naliehavosti danej záležitosti. Zástupcovia zamestnancov majú pred prijatím rozhodnutia o predmetných opatreniach právo na odôvodnenú písomnú odpoveď zo strany ústredného vedenia alebo inej vhodnejšej úrovne vedenia za predpokladu, že zástupcovia zamestnancov vyjadrili svoje stanovisko v primeranej lehote v súlade s prvou vetou.

Článok 10

Úloha a ochrana zástupcov zamestnancov

1. Bez toho, aby bola v tejto súvislosti dotknutá právomoc iných orgánov alebo organizácií, zástupcovia zamestnancov vrátane členov osobitného vyjednávacieho orgánu a členovia európskej zamestnaneckej rady majú k dispozícii prostriedky potrebné na uplatňovanie práv vyplývajúcich z tejto smernice na kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.
2. Bez toho, aby boli dotknuté články 8 a 8a, členovia európskej zamestnaneckej rady informujú zástupcov zamestnancov závodov alebo podnikov skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, alebo ak takíto zástupcovia zamestnancov neexistujú, všetkých zamestnancov o obsahu a výsledku postupu informovania a porád, a to najmä pred zasadnutiami s ústredným vedením a po ňom, pričom na to musia mať všetky potrebné prostriedky.
3. Členovia osobitných vyjednávacích orgánov, členovia európskych zamestnaneckých rád a zástupcovia zamestnancov, ktorí vykonávajú svoje funkcie v rámci postupu uvedeného v článku 6 ods. 3, požívajú pri vykonávaní svojej funkcie ochranu a záruky rovnocenné tým, ktoré sa poskytujú zástupcom zamestnancov podľa platných vnútroštátnych právnych predpisov a postupov v ich krajine zamestnania.

Toto sa vzťahuje predovšetkým na účasť na stretnutiach osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych zamestnaneckých rád alebo na akýchkoľvek iných stretnutiach v rámci dohody uvedenej v článku 6 ods. 3, na výplatu miezd členom, ktorí sú zamestnancami podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, za obdobie ich neprítomnosti potrebné na plnenie ich úloh a na ochranu pred odvetnými opatreniami alebo prepustením.

Člen osobitného vyjednávacieho orgánu alebo európskej zamestnaneckej rady alebo jeho náhradník, ktorý je členom posádky námornej lode, je oprávnený zúčastniť sa na zasadnutí osobitného vyjednávacieho orgánu alebo európskej zamestnaneckej rady alebo na akomkoľvek inom zasadnutí podľa ktoréhokoľvek postupu ustanoveného v zmysle článku 6 ods. 3, ak dotknutý člen alebo náhradník v čase konania zasadnutia nie je na mori alebo v prístave v inej krajine, ako v tej, v ktorej je prepravná spoločnosť usadená.

Zasadnutia sa vždy, ak je to možné, plánujú tak, aby sa uľahčila účasť členov alebo náhradníkov, ktorí sú členmi posádok námorných lodí.

V prípadoch, keď sa člen osobitného vyjednávacieho orgánu alebo európskej zamestnaneckej rady alebo jeho náhradník, ktorý je členom posádky námornej lode, nemôže na zasadnutí zúčastniť, zväží sa možnosť využiť nové informačné a komunikačné technológie, ak je to možné.

4. Členom osobitného vyjednávacieho orgánu a európskej zamestnaneckej rady sa poskytuje odborná príprava bez toho, aby to malo vplyv na ich mzdu, a to v takej miere, aká je potrebná na vykonávanie ich zastupujúcej funkcie v medzinárodnom prostredí.

Bez toho, aby boli dotknuté dohody uzavreté podľa článku 6 ods. 2 písm. f), primerané náklady na takúto odbornú prípravu a súvisiace výdavky hradí ústredné vedenie za predpokladu, že o nich bolo vopred informované.“;

9. Článok 11 sa mení takto:

a) odsek 2 sa nahrádza takto:

„2. Členské štáty prijímú primerané opatrenia pre prípad nedodržania vnútroštátnych právnych predpisov prijatých podľa tejto smernice. Zabezpečia najmä, aby:

- a) boli k dispozícii primerané postupy umožňujúce účinné presadzovanie práv a povinností vyplývajúcich z tejto smernice;
- b) boli v prípadoch porušenia práv a povinností vyplývajúcich z tejto smernice uplatnené účinné, odrádzajúce a primerané sankcie.

V prípade nedodržania vnútroštátnych ustanovení, ktorými sa transponujú povinnosti podľa článku 9 ods. 2 a 3, členské štáty stanovujú finančné sankcie.

b) odsek 3 sa mení takto:

– prvý pododsek sa nahrádza takto:

„3. Členské štáty stanovujú správne alebo súdne odvolacie konania, ktoré môžu iniciovať členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia európskej zamestnaneckej rady alebo zástupcovia zamestnancov, ak ústredné vedenie poskytne dôverné informácie v súlade s článkom 8 alebo neposkytne informácie z osobitných dôvodov v súlade s článkom 8a.“;

– dopĺňa sa tento pododsek:

„Trvanie konaní uvedených v prvom pododseku musí byť zlučiteľné s účinným výkonom práv na informovanie a porady podľa tejto smernice.“;

bb – nový) dopĺňa sa tento odsek 3a:

„3a. Pokiaľ ide o práva udelené touto smernicou, členské štáty zabezpečia účinný prístup k súdnym konaniam alebo v náležitých prípadoch k správnym konaniam pre európske zamestnanecké rady a osobitné vyjednávacie orgány alebo v ich mene pre ich členov alebo zástupcov. Členské štáty zabezpečia, aby primerané náklady na právne zastupovanie a účasť na takomto konaní znášalo ústredné vedenie, alebo prijímú iné opatrenia, aby sa zabránilo akémukoľvek faktickému obmedzeniu uvedeného prístupu z dôvodu nedostatku finančných zdrojov.“

c) dopĺňa sa tento odsek 4:

„4. Ak členské štáty podmienia prístup k súdnemu konaniu predchádzajúcim vykonaním alternatívneho riešenia sporov, výsledkom takéhoto postupu nesmie byť dotknuté právo príslušných strán začať súdne konanie.“;

10. V článku 12 sa dopĺňa tento odsek:

„6. Každý členský štát môže pre ústredné vedenie podnikov so sídlom na jeho území ustanoviť konkrétne opatrenia, ktoré priamo a zásadne sledujú cieľ ideologického usmernenia, pokiaľ ide o informovanie a vyjadrovanie stanovísk, pod podmienkou, že ku dňu prijatia tejto smernice už takéto konkrétne opatrenia vo vnútroštátnych právnych predpisoch existujú.“;

11. Článok 14 sa vypúšťa.

12. Vkladá sa tento článok:

„Článok 14a

Prechodné ustanovenia

1. Ak po [Ú. v.: vložte dátum stanovený v článku 2 ods. 1 prvom pododseku tejto pozmeňujúcej smernice, od ktorého sa majú uplatňovať transpozičné ustanovenia] nebude dohoda o európskej zamestnaneckej rade alebo dohoda o postupe informovania a porád, ktorá bola uzatvorená pred [Ú. v.: vložte dátum stanovený v článku 2 ods. 1 druhom pododseku tejto pozmeňujúcej smernice, od ktorého sa majú uplatňovať transpozičné ustanovenia] podľa článkov 5 a 6 smernice 94/45/ES alebo článkov 5 a 6 tejto smernice, v súlade s niektorým z prvkov a požiadaviek článku 6 v dôsledku zmien, ktoré nadobudli účinnosť [Ú. v.: vložte dátum nadobudnutia účinnosti tejto pozmeňujúcej smernice], na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov alebo ich zástupcov v najmenej dvoch podnikoch alebo závodoch v najmenej dvoch rôznych členských štátoch začne ústredné vedenie vyjednávaní o úprave tejto dohody v súvislosti s uvedenými prvkami a požiadavkami článku 6. Ústredné vedenie môže začať takéto vyjednávaní aj z vlastnej iniciatívy. Takéto vyjednávaní sa môžu obmedziť na ustanovenia dohody, ktoré nie sú v súlade s uvedenými prvkami a požiadavkami článku 6.

2. Ak dohoda o európskej zamestnaneckej rade alebo dohoda o postupe informovania a porád obsahuje procesné ustanovenia týkajúce sa jej úpravy alebo opätovného prerokovania, o úprave sa môže rokovať podľa týchto ustanovení. V opačnom prípade sa úprava riadi postupom stanoveným v článku 5 v spojení s článkom 13 druhým a tretím odsekom.
3. Ak adaptačný postup podľa tohto článku nevedie k dohode do dvoch rokov od dátumu príslušnej žiadosti zamestnancov alebo ich zástupcov alebo od dátumu začatia vyjednávania ústredným vedením z vlastnej iniciatívy, uplatňujú sa doplnkové požiadavky stanovené v prílohe I.
4. Tento článok neoslobodzuje strany dohôd o európskej zamestnaneckej rade alebo dohôd o postupoch informovania a porád od dodržiavania uplatniteľných minimálnych požiadaviek stanovených v tejto smernici.

12a – nový) Vkladá sa tento článok:

„Článok 14b

Ak sa začnú vyjednávania podľa článku 5 s cieľom uzavrieť dohodu podľa tejto smernice v podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo v skupine podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, v ktorej bola pred dátumom začatia uplatňovania smernice 94/45/ES uzavretá dohoda vzťahujúca sa na všetkých zamestnancov, v ktorej sa stanovuje informovanosť a porady so zamestnancami na nadnárodnej úrovni a ktorá je stále v platnosti, lehota uvedená v článku 7 ods. 1 tretej zarážke sa skráti na dva roky. Začatie vyjednávania nemá vplyv na podmienky existujúcich platných dohôd.“;

13. Príloha I sa mení v súlade s prílohou k tejto smernici.

Článok 2

1. Členské štáty prijímú a uverejnia do [Ú. v., vložte dátum: dva roky od nadobudnutia účinnosti tejto smernice] zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou [pred ...]. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.

Tieto opatrenia začnú uplatňovať od [Ú. v., vložte dátum: dva roky od dátumu stanoveného v prvom pododseku].

Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upraví členské štáty.

2. Členské štáty oznámia Komisii znenie zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení týkajúcich sa uplatňovania tejto smernice.

Pokiaľ ide o zmeny stanovené v článku 1 bode 8 tejto smernice, členské štáty oznámia Komisii do [Ú. v.: vložte dátum z prvého pododseku odseku 1] spôsoby, akými môžu európske zamestnanecké rady, osobitné vyjednávacie orgány a zástupcovia zamestnancov v súlade s článkom 11 ods. 2, 3, 3a a 4 smernice 2009/38/ES v znení zmien začať súdne konania a v uplatniteľných prípadoch správne konania v súvislosti so všetkými právami vyplývajúcimi z uvedenej smernice.

Článok 3

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 4

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

Za Európsky parlament Za Radu

predseda/predsedička

predseda/predsedička
