

V Bruseli 26. januára 2024
(OR. en)

Medziinštitucionálny spis:
2024/0006(COD)

5837/24
ADD 5

SOC 48
EMPL 31
GENDER 10
MI 86
COMPET 88
DATAPROTECT 46
IA 23
CODEC 173

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od:	Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie
Dátum doručenia:	25. januára 2024
Komu:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generálna tajomníčka Rady Európskej únie
Č. dok. Kom.:	SWD(2024) 11 final
Predmet:	PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE ZHRNUTIE SPRÁVY O POSÚDENÍ VPLYVU Sprievodný dokument 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

Delegáciám v prílohe zasielame dokument SWD(2024) 11 final.

Príloha: SWD(2024) 11 final

V Bruseli 24. 1. 2024
SWD(2024) 11 final

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE

ZHRNUTIE SPRÁVY O POSÚDENÍ VPLYVU

[...]

Sprievodný dokument

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
nadmárodnej úrovni**

{COM(2024) 14 final} - {SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} -
{SWD(2024) 10 final}

A. Súvislosti

Európske zamestnanecké rady sú orgány zastupujúce zamestnancov, ktoré poskytujú informácie a vedú porady s vedením nadnárodných podnikov určitej veľkosti o nadnárodných otázkach. Keďže svet práce prechádza transformáciou vyvolanou úvahami o environmentálnej, hospodárskej a sociálnej udržateľnosti, môže zmysluplné zapojenie zamestnancov a ich zástupcov na všetkých úrovniach pomôcť predvídať a riadiť zmeny, znížiť straty pracovných miest, zachovať zamestnateľnosť a zmierniť účinky na systémy sociálneho zabezpečenia a súvisiace náklady na prispôsobenie. K dnešnému dňu existujú európske zamestnanecké rady alebo iné dohody o nadnárodnom informovaní zamestnancov a poradách s nimi približne v 1 000 nadnárodných podnikoch, čo predstavuje asi 16,6 milióna zamestnancov v EÚ. V [smernici 2009/38/ES](#) (ďalej len „smernica“) sa stanovuje rámec minimálnych požiadaviek na zriaďovanie a prevádzku európskych zamestnaneckých rád, v ktorom sa rešpektuje autonómia vedenia a zástupcov zamestnancov pri prispôbovaní procesu informovania zamestnancov a porád s nimi ich osobitným potrebám a zachováva schopnosť vedenia účinne prijímať rozhodnutia. Cieľom tejto iniciatívy je zabezpečiť, aby bol tento rámec jednoznačný, účinný a vykonateľný. Táto iniciatíva sa týka podnikov s významom na úrovni Únie a ich zamestnancov v členských štátoch.

Európske zamestnanecké rady a postupy informovania zamestnancov a porád s nimi na nadnárodnej úrovni dopĺňajú informovanie zamestnancov a porady s nimi na vnútroštátnej úrovni, najmä podľa smernice 2002/14/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve, smernice 2001/23/ES o prevodoch podnikov a smernice 98/59/ES o hromadnom prepúšťaní. Táto iniciatíva nemá vplyv na vnútroštátne právne predpisy o informovaní zamestnancov a poradách s nimi, ktoré vychádzajú z uvedených smerníc EÚ.

B. Potreba opatrení na úrovni EÚ

Aký problém sa rieši?

Smernicou sa vždy plne nedosahuje cieľ zlepšiť právo na nadnárodné informovanie zamestnancov a porady s nimi v nadnárodných podnikoch. V niektorých prípadoch sa medzi vedením a európskymi zamestnaneckými radami nevedie skutočný a zmysluplný dialóg a pretrváva neistota v súvislosti s procesom zriaďovania európskych zamestnaneckých rád, rozsahom povinností v oblasti informovania zamestnancov a porád s nimi, ktorý sa v smernici obmedzuje na „nadnárodné otázky“, neistota v otázkach hradenia nákladov, podmienok na predloženie žiadosti o dôverné zaobchádzanie s informáciami alebo odmietnutie poskytnutia určitých informácií európskym zamestnaneckým radám a v otázke prístupu k spravodlivosti. Okrem toho v mnohých európskych zamestnaneckých radách jednoznačne chýba rodová rovnováha a porušovanie práv na informovanie zamestnancov a porady s nimi sa často nepostihujú dostatočne na to, aby sa zabezpečilo dodržiavanie predpisov. A napokon z dôvodu výnimiek zo svojho rozsahu pôsobnosti sa smernica nevzťahuje približne na 350 podnikov, v ktorých existujú dohody o informovaní zamestnancov a poradách s nimi na nadnárodnej úrovni, v dôsledku čoho je regulačný rámec zložitý a fragmentovaný, čím sa vytvárajú rozdielne úrovne ochrany zamestnancov v podnikoch s významom na úrovni Únie.

Hoci nemožno predpokladať, že sa tieto otázky budú uplatňovať všeobecne, ich spoločným dôsledkom je nedostatočná účinnosť existujúceho rámca európskych zamestnaneckých rád. V dôsledku toho sa plne nevyužíva potenciál európskych zamestnaneckých rád na podporu účasti zamestnancov a ich ochoty zapojiť sa, ako aj udržateľných pracovných podmienok, a to ani v súvislosti so štrukturálnymi zmenami spojenými so zelenou a s digitálnou transformáciou.

Čo sa od tejto iniciatívy očakáva?

Všeobecným cieľom tejto iniciatívy je zlepšiť účinnosť rámca informovania zamestnancov a porád s nimi na nadnárodnej úrovni. Tento cieľ je zlučiteľný s cieľmi a so zásadami stanovenými v smernici. V súlade s príslušným právnym základom v Zmluve o fungovaní EÚ zostáva základná podstata smernice ako nástroja na informovanie zamestnancov a porady s nimi (nie na ich spolurozhodovanie) nezmenená.

Konkrétne je cieľom iniciatívy i) zabrániť neopodstatneným rozdielom v minimálnych právach zamestnancov na informovanie a porady s nimi na nadnárodnej úrovni; ii) zabezpečiť efektívne a účinné zriaďovanie európskych zamestnaneckých rád; iii) zabezpečiť vhodné zdroje pre európske zamestnanecké rady a účinný proces ich informovania a porád s nimi a iv) podporiť účinnejšie presadzovanie smernice, a to aj prostredníctvom prístupu zástupcov zamestnancov k spravodlivosti a účinných, odrádzajúcich a primeraných sankcií.

Aká je pridaná hodnota opatrení na úrovni EÚ?

V smernici sa stanovujú minimálne normy pre nadnárodné informovanie zamestnancov a porady s nimi v nadnárodných podnikoch. Keďže ide o cezhraničnú záležitosť, výzvy sa musia riešiť na úrovni EÚ. Osobitná pridaná hodnota EÚ iniciatívy spočíva vo vypracovaní týchto minimálnych noriem. Uvedené normy posilnia vzostupnú konvergenciu v zamestnanosti a v sociálnej oblasti medzi členskými štátmi. Iniciatívou sa ďalej zvýši pridaná hodnota aj v prípade podnikov, a to tým, že sa vytvorí jednoduchší a súdržnejší regulačný rámec v celej EÚ. V geografickom vyjadrení môže mať tento problém vplyv na všetky členské štáty, pretože jeho dôsledky sa neprejavia iba v členskom štáte, v ktorom má európska zamestnanecká rada sídlo, ale aj v tých, v ktorých majú sídlo závody patriace do tej istej skupiny.

C. Možnosti politiky

Aké legislatívne a nelegislatívne možnosti politiky sa zvažovali?

Komisia zvažovala rôzne možnosti politiky, pričom zohľadnila dostupné dôkazy a názory zainteresovaných strán, a najmä svoje hodnotenie prepracovanej smernice, príslušné uznesenia Európskeho parlamentu a príspevky sociálnych partnerov k dvojfázovým konzultáciám. Možnosti boli zoskupené podľa uvedených štyroch rôznych cieľov politiky.

V súvislosti s uplatňovaním rôznych pravidiel na podniky v závislosti od toho, kedy uzavreli dohodu o informovaní zamestnancov a poradách s nimi alebo dohodu o európskej zamestnaneckej rade, sú z právnych dôvodov k dispozícii dve možnosti politiky, a to buď zachovanie, alebo odstránenie výnimiek z rozsahu pôsobnosti smernice.

Pokiaľ ide o zriaďovanie európskych zamestnaneckých rád, legislatívne a nelegislatívne možnosti politiky zahŕňajú objasnenia týkajúce sa zdrojov dostupných pre zástupcov zamestnancov poverených vyjednávaním o dohode o európskej zamestnaneckej rade, a najmä úhrady ich primeraných právnych nákladov. Ako sprievodné opatrenie obsahujú možnosti objasnenie lehoty na začatie vyjednávaní po podaní žiadosti o zriadenie európskych zamestnaneckých rád. Ako ďalekosiahlejšiu alternatívu môžu tieto možnosti zahŕňať aj cieľ vyváženého zastúpenia žien a mužov v európskych zamestnaneckých rád, ktorý by sa mal uvádzať v dohodách o európskych zamestnaneckých radoch.

Pokiaľ ide o fungovanie európskych zamestnaneckých rád, politickými alternatívami na objasnenie pojmu „nadnárodné otázky“ môžu byť nezáväzná výkladové usmernenie a ciele objasnenie znenia

podstatného rozšírenia tohto pojmu v kombinácii s povinnosťou vedenia odôvodniť, prečo nie je určitá otázka nadnárodná. Po druhé, posúdila sa povinnosť vedenia poskytnúť odôvodnenú odpoveď na stanovisko európskej zamestnaneckej rady a objasnilo sa, že vedenie môže vyžadovať dôverné zaobchádzanie s informáciami iba v oprávnenom záujme podniku. Okrem toho by vedenie muselo na požiadanie uviesť dôvody, prečo považuje niektoré informácie za dôverné, alebo dôvody na odmietnutie ich poskytnutia. Existuje aj ďalekosiahlejšia alternatívna možnosť, ktorá by vedeniu umožňovala odmietnuť zverejnenie informácií na základe toho, že by sa tým významne poškodilo fungovanie podniku, a to len na základe súdneho alebo správneho povolenia, a vo všeobecnosti by sa výmena informácií medzi európskou zamestnaneckou radou a vnútroštátnymi alebo miestnymi zástupcami zamestnancov vyňala z obmedzení týkajúcich sa dôvernosti. Po tretie, pokiaľ ide o úhradu výdavkov európskej zamestnaneckej rady, možnosti politiky obsahujú nezáväznú usmernenie na uľahčenie uplatňovania existujúcich požiadaviek, prípadne konkrétnejšie legislatívne požiadavky, aby zmluvné strany vo svojej dohode regulovali spôsob úhrady určitých výdavkov, ako napríklad odmeny odborníkov, náklady na právne služby a odbornú prípravu. Prípadne možno v smernici stanoviť ďalekosiahlejšie záväzné požiadavky na úhradu nákladov.

Pokiaľ ide o otázky presadzovania smernice a prístupu k spravodlivosti, možnosti politiky sa týkajú sankcií ukladaných pri porušení vnútroštátnych právnych predpisov, ktorými sa transponuje smernica, a opravných prostriedkov, ktoré majú k dispozícii držiteľia práv v takýchto prípadoch k dispozícii. K záväzným možnostiam patria na jednej strane opatrenia na objasnenie a posilnenie všeobecných požiadaviek smernice, a to aj prostredníctvom požiadavky zohľadniť pri ukladaní peňažných sankcií obrat podnikov, ako aj povinnosť členských štátov oznámiť Komisii, ako sa zabezpečuje prístup k spravodlivosti a účinným opravným prostriedkom, pokiaľ ide o všetky práva vyplývajúce zo smernice. Na druhej strane existujú ďalekosiahlejšie možnosti, ktoré pozostávajú zo zavedenia možnosti európskej zamestnaneckej rady požiadať o pozastavenie platnosti rozhodnutí prijatých vedením a stanovenia konkrétnych stropov peňažných sankcií vo výške 2 % (v prípade neúmyselných porušení) a 4 % (v prípade úmyselných porušení) z celosvetového obratu podnikov.

Pri navrhovaní politických opatrení a ich zostavovaní do balíka možností politiky postupovala Komisia na základe týchto kľúčových úvah: i) potreba ponechať členským štátom voľnosť pri vykonávaní všetkých revidovaných minimálnych požiadaviek na informovanie zamestnancov a porady s nimi na nadnárodnej úrovni, čím sa im umožní začleniť tieto požiadavky do svojich príslušných pravidiel, tradícií a postupov v oblasti pracovnoprávných vzťahov v súlade so zásadou subsidiarity a právnym základom zmluvy; ii) plné rešpektovanie autonómie sociálnych partnerov pri praktickom zefektívňovaní minimálnych požiadaviek; iii) skutočnosť, že zainteresované strany spomedzi podnikov vo všeobecnosti uprednostňujú nezáväznú opatrenia, zatiaľ čo odborové organizácie a zástupcovia zamestnancov podporujú legislatívne zmeny. Teoreticky by sa teda mohli predpokladať rôzne možné alternatívne kombinácie medzi legislatívnymi a nelegislatívnymi opatreniami, zo spätnej väzby zainteresovaných strán však žiadna takáto kombinácia nevyplynula; iv) súčasťou základného scenára sú nelegislatívne opatrenia, ako napríklad financovanie projektov na podporu povedomia o rámci nadnárodného informovania zamestnancov a porád s nimi a monitorovanie vykonávania smernice členskými štátmi uskutočňované Komisiou. Legislatívna iniciatíva by sa tak automaticky skombinovala s týmito pokračujúcimi nezáväznými opatreniami.

Kto podporuje ktorú možnosť?

V rámci širšej kampane za demokraciu na pracovisku vyzval Parlament v [uznesení o demokracii na pracovisku](#) z roku 2021, a najmä v [uznesení s odporúčaniami pre Komisiu o revízii smernice 2009/38/ES](#) z roku 2023, na posilnenie úlohy a kapacity európskych zamestnaneckých rád ako

informačných orgánov v podnikoch s významom na úrovni Únie, ktoré pôsobia v Európskej únii. V posledných rokoch vydal [podobné výzvy](#) aj Európsky hospodársky a sociálny výbor. Európske odborové organizácie vo všeobecnosti podporujú opísané d'alekosiahlejšie záväzné zmeny, pri ktorých sa využívajú odporúčania Európskeho parlamentu, zatiaľ čo podnikové organizácie spochybňujú existenciu nedostatkov, ktoré by opodstatňovali prijatie politických opatrení EÚ, a varujú pred vznikom dodatočných nákladov a negatívnych vplyvov niektorých možností na hospodársku súťaž.

Ktorá možnosť sa uprednostňuje a prečo?

Uprednostňovanou možnosťou politiky je kombinácia týchto opatrení:

i) ukončí sa platnosť výnimiek pre niektoré podniky s významom na úrovni Únie, aby sa zjednodušil rámec informovania zamestnancov a porad s nimi na nadnárodnej úrovni a zabezpečil rovnaký prístup zamestnancov k právam vyplývajúcim zo smernice. „Dobrovoľné dohody“ podnikov, na ktoré sa v minulosti vzťahovala výnimka, boli uzavreté a fungovali mimo rozsahu pôsobnosti práva Únie, takže po odstránení tejto výnimky sa bude môcť na žiadosť zamestnancov alebo z vlastnej iniciatívy vedenia zriadiť európska zamestnanecká rada, prípadne, ak sa takáto žiadosť nepredloží, môžu sa naďalej uplatňovať dobrovoľné dohody;

ii) objasnia sa zdroje dostupné pre zástupcov zamestnancov počas vyjednávaní o nových dohodách o európskych zamestnaneckých radách, najmä úhrady primeraných právnych nákladov, ako aj znenie povinnosti vedenia začať vyjednávanie do šiestich mesiacov od predloženia žiadosti o zriadenie európskej zamestnaneckej rady. Okrem toho sa bude v dohodách o európskych zamestnaneckých radách zohľadňovať cieľ vyváženého zastúpenia žien a mužov, keďže inak by sa zachovalo v súčasnosti nevyvážené zloženie európskych zamestnaneckých rád;

iii) do smernice sa zavedú cielené objasnenia pojmu nadnárodných otázok v záujme riešenia existujúcej neistoty a zníženia rizika sporov. Stanoví sa povinnosť, aby vedenie zamestnancov informovalo a viedlo s nimi rady tak, aby mohli zástupcovia zamestnancov vyjadriť svoje stanoviská pred prijatím rozhodnutia, a na stanoviská európskych zamestnaneckých rád poskytnú odôvodnenú odpoveď ešte pred prijatím rozhodnutia o nadnárodných otázkach, čím sa posilní účinnosť dialógu o nadnárodných otázkach. Pokiaľ ide o úhradu nákladov európskych zamestnaneckých rád, v uprednostňovanej možnosti sa dodržiava zásada autonómie strán, podľa ktorej sa budú musieť potenciálne sporné body, ako napríklad úhrada právnych nákladov, odmien pre odborníkov a nákladov na odbornú prípravu, riešiť v dohodách o európskych zamestnaneckých radách. V prípade európskych zamestnaneckých rád pôsobiacich na základe doplnkových požiadaviek sa bude ich právo na úhradu primeraných právnych nákladov uvádzať v týchto požiadavkách. Znenie existujúcej požiadavky na poskytnutie potrebnej odbornej prípravy členom európskych zamestnaneckých rád a osobitných vyjednávacích orgánov „bez toho, aby to malo vplyv na ich mzdu“, sa upraví tak, aby bolo jasné, že podniky uhrádzajú náklady a výdavky spojené s takouto odbornou prípravou. Aby sa ďalej zabezpečilo, že dôverné zaobchádzanie s informáciami sa nebude vyžadovať neopodstatnene, uprednostňovaná možnosť sa obmedzí len na prípady, keď je to v legitímnom záujme podniku. Z dôvodov transparentnosti a účinných prostriedkov nápravy bude musieť vedenie na požiadanie uviesť, prečo trvá na zachovaní dôvernosti poskytovaných informácií alebo prečo tieto informácie neposkytne;

iv) členské štáty budú musieť v rámci svojej transpozičnej povinnosti oznámiť informácie o svojom rámci presadzovania práv zaručených smernicou s cieľom uľahčiť monitorovanie dodržiavania predpisov a ich presadzovanie zo strany Komisie, pričom do smernice sa premietne všeobecná povinnosť zabezpečovať účinné sankcie a prístup k spravodlivosti. Finančné sankcie, ktorými sa má

trestať porušovanie práv na informovanie zamestnancov a porady s nimi na nadnárodnej úrovni, sa určia s prihliadnutím na obrat podniku, aby sa zabezpečila ich primeranosť a odrádzajúci účinok.

D. Vplyvy uprednostňovanej možnosti

Aké sú výhody uprednostňovanej možnosti?

Výhody vyplývajúce z väčšej jednoznačnosti právnych požiadaviek, ktoré by mali zmierniť riziko sporov a s tým súvisiacich nákladov, v súčasnosti využíva 678 podnikov s aktívnymi dohodami o európskych zamestnaneckých radách a ich približne 11,3 milióna zamestnancov z EÚ, ako aj zmluvné strany budúcich dohôd o európskych zamestnaneckých radách.

Odstránením výnimiek z rozsahu pôsobnosti smernice by mali všetky oprávnené podniky (približne 3 970) rovnaké podmienky, čím sa zjednoduší a posilní koherentnosť regulačného rámca. Približne 5,4 milióna zamestnancov z EÚ/EHP (a ich zástupcov) alebo vedení podnikov, na ktoré sa v súčasnosti vzťahuje výnimka a ktoré majú uzavreté „dobrovoľné dohody“ (323), by získalo právo predložiť žiadosť o zriadenie európskej zamestnaneckej rady, a využívať tak výhody rovnakého uplatňovania minimálnych práv a povinností vykonateľných podľa práva Únie. Spoločne s vedením by sa mohli rozhodnúť aj pre zachovanie dobre fungujúcich dobrovoľných dohôd. Pokiaľ ide o požiadavky na zriadenie novej európskej zamestnaneckej rady, zástupcovia zamestnancov by mali jednoznačný nárok na úhradu svojich primeraných právnych nákladov a väčšiu právnu istotu týkajúcu sa povinnosti vedenia začať vyjednávanie do šiestich mesiacov. Pracovníci podnikov s významom na úrovni Únie by mali prínos aj z cieľa, ktorým je rodovo vyváženejšie zloženie európskych zamestnaneckých rád, čo by sa malo zohľadniť v novo uzatvorených alebo opätovne dojednaných dohodách o európskych zamestnaneckých radách. Vyváženejšie zastúpenie žien a mužov v európskych zamestnaneckých radách by viedlo k zlepšeniu kvality sociálneho dialógu a mohlo by prispieť k spravodlivejším rozhodnutiam vedenia v nadnárodných otázkach.

Európske zamestnanecké rady, ktoré ešte nemajú nárok na včasnú a odôvodnenú odpoveď vedenia na svoje stanovisko, by toto právo počas procesu informovania zamestnancov a porad s nimi získali. Budú sa tak môcť zapájať do dialógu s ústredným vedením o nadnárodných otázkach. Tento dialóg uľahčujú aj objasnenia základného pojmu nadnárodných otázok, v ktorom sa vymedzuje rozsah činností európskych zamestnaneckých rád v oblasti informovania zamestnancov a porad s nimi, ako aj uplatňovanie povinnosti zachovávať dôvernosť výlučne v objektívne odôvodnených prípadoch. V prípade európskych zamestnaneckých rád, osobitných vyjednávacích orgánov a zástupcov zamestnancov, ktorí v súčasnosti nemajú účinné opravné prostriedky na presadzovanie všetkých svojich práv vyplývajúcich zo smernice, by sa touto iniciatívou zlepšil ich prístup k spravodlivosti.

Celková zvýšená účinnosť a kvalita nadnárodného sociálneho dialógu v podnikoch s významom na úrovni Únie by umožnila lepšie informované strategické rozhodovanie podnikov a posilnenie vzájomnej dôvery medzi vedením a pracovníkmi. Tieto výhody sú však analyzované len z kvalitatívneho hľadiska, keďže sú dlhodobé a nepriame a závisia od nehmotných faktorov, akým je napríklad zavedená kultúra zapájania zamestnancov v príslušnom podniku.

Aké sú náklady na uprednostňovanú možnosť?

V podnikoch, na ktoré sa v súčasnosti vzťahujú výnimky a ktoré majú uzavreté „dobrovoľné dohody“, by ústredné vedenie mohlo začať vyjednávanie o novej európskej zamestnaneckej rade alebo ich muselo začať, ak o to požiadajú zamestnanci podľa smernice. V prípade takýchto podnikov s tým budú spojené odhadované priemerné náklady vo výške približne 148 000 EUR na jedno vyjednávanie.

Vo všeobecnosti budú mať podniky počas vyjednávania alebo opätovných dojednávani týkajúcich sa osobitných vyjednávacích orgánov právnu povinnosť uhradiť okrem iných nákladov, ktoré vznikli vo fáze zriaďovania, aj primerané právne náklady, čo sa v súčasnosti výslovne nevyžaduje v prevažnej väčšine členských štátov. Ak bude potrebné zosúladiť existujúce dohody o európskych zamestnaneckých radách s revidovanými požiadavkami, napr. vyriešiť úhradu výdavkov európskych zamestnaneckých rád na právne alebo odborné poradenstvo a odbornú prípravu, ústredné vedenie musí začať opätovné dojednanie. Priemerné náklady na opätovné dojednanie nemožno spoľahlivo vyčíslit', keďže sa môžu do veľkej miery líšiť. Z dôkazov vyplýva, že proces opätovného dojednávania je kratší ako proces zriaďovania novej európskej zamestnaneckej rady, hoci v zložitých prípadoch si môže tiež vyžadovať viacero zasadnutí. Na základe dostupných dôkazov bolo možné vyčíslit' určité náklady spojené so schôdzami vedenia a zástupcov európskej zamestnaneckej rady v záujme opätovného dojednania existujúcich dohôd (približne 18 400 EUR na jedno zasadnutie). Vo veľkom počte prípadov by sa potrebné úpravy dohôd o európskych zamestnaneckých radách mohli dohodnúť v rámci pravidelných opätovných dojednávani, ktoré sa konajú každých päť rokov, čo by si v porovnaní so základným scenárom nevyžadovalo žiadne alebo vyžadovalo len veľmi obmedzené dodatočné náklady. Podniky by mohli čeliť aj postupnému zvyšovaniu nákladov na fungovanie európskej zamestnaneckej rady (v priemere približne 300 000 EUR za rok na jednu európsku zamestnaneckú radu podľa základného scenára), napríklad v súvislosti s povinnosťou poskytovať európskej zamestnaneckej rade odôvodnenú odpoveď. A napokon by podniky v prípade porušeni povinností čelili riziku vyšších finančných pokút. Očakáva sa však, že miera konania právnych sporov a uplatňovania sankcií zostane nízka.

Na posúdenie vplyvov možností politiky boli predložené dostupné odhady nákladov na základe priemerného obratu podnikov s významom na úrovni Únie vyjadrené ako priemerné jednotkové náklady na každú možnosť. Pri porovnaní kvantifikovateľných jednotkových nákladov s obratom príslušných podnikov a vzhľadom na predpokladané trendy sa očakáva, že hospodárske náklady na uprednostňovanú možnosť budú a zostanú zanedbateľné. Vzhľadom na to neboli identifikované žiadne vplyvy uprednostňovanej možnosti na konkurencieschopnosť spoločností.

Vypracovali sa odhady súhrnných nákladov na túto iniciatívu s cieľom stanoviť potenciálne náklady na základe hypotetických predpokladov, a to v dôsledku toho, že sociálny dialóg ovplyvňujú viaceré faktory, ktoré nemožno spoľahlivo odhadnúť (napríklad nemožno spoľahlivo odhadnúť, v koľkých podnikoch s dobrovoľnými zmluvami by zamestnanci alebo vedenie začali proces zriaďovania európskej zamestnaneckej rady, prípadne koľko existujúcich dohôd o európskych zamestnaneckých radách by sa v dôsledku tejto iniciatívy prijalo). Skutočnosť, že v smernici sa zmluvným stranám dohôd o európskych zamestnaneckých radách ponecháva väčšia voľnosť na to, aby proces informovania zamestnancov a porád s nimi, ako aj zdroje, odbornú prípravu atď. prispôbili svojej osobitnej situácii a potrebám, znamená, že je veľmi náročné určiť príčinnú súvislosť medzi možnosťami politiky a konkrétnymi hospodárskymi alebo sociálnymi výstupmi.

Bude existovať vplyv na MSP alebo spotrebiteľov?

Predpokladané politické opatrenia by sa nevzťahovali na MSP a nepredpokladajú sa ani žiadne nepriame účinky na MSP. Takisto je veľmi nepravdepodobné, že by sa možné mierne zvýšenie nákladov na zriadenie alebo fungovanie európskych zamestnaneckých rád prenieslo na spotrebiteľov.

Očakáva sa významný vplyv na štátne rozpočty a verejnú správu?

Všetky členské štáty by museli zmeniť svoje právne predpisy, ktorými sa vykonáva smernica. Museli by zhromaždiť a oznámiť Komisii informácie o tom, ako môžu európske zamestnanecké rady,

osobitné vyjednávacie orgány a zástupcovia zamestnancov začať súdne konania týkajúce sa všetkých ich práv podľa smernice. Táto povinnosť by zahŕňala obmedzené administratívne náklady, ktoré by sa minimalizovali vykonaním štandardného procesu oznámenia transpozičných opatrení prostredníctvom dostupných IT systémov. Iniciatíva pravdepodobne nebude viesť k zvýšeniu nákladov vnútroštátnych orgánov na presadzovanie predpisov/vydávanie rozhodnutí v súvislosti s týmito predpismi.