

Brusel 26. ledna 2024
(OR. en)

5837/24

Interinstitucionální spis:
2024/0006(COD)

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

PRŮVODNÍ POZNÁMKA

Odesílatel:	Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise
Datum přijetí:	25. ledna 2024
Příjemce:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generální tajemnice Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2024) 14 final
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

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2024) 14 final.

Příloha: COM(2024) 14 final



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 24.1.2024
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

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**

(Text s významem pro EHP)

{SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} - {SWD(2024) 10 final} -
{SWD(2024) 11 final}

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

• Odůvodnění a cíle návrhu

V kontextu probíhající transformace světa práce, která je podněcována snahou o environmentální, hospodářskou a sociální udržitelnost a zaváděním nových technologií, může smysluplné zapojení zaměstnanců a jejich zástupců na všech úrovních přispět k předvídání a zvládnutí změn, omezování ztrát pracovních míst, zachování zaměstnatelnosti, zmírňování dopadů na systémy sociálního zabezpečení, jakož i ke snižování souvisejících nákladů na přizpůsobení. V nadnárodních podnicích nebo skupinách může k tomuto zapojení zaměstnanců významně přispět informování zaměstnanců a projednání s nimi na nadnárodní úrovni. Za tímto účelem směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES¹ (dále jen „směrnice“ nebo „směrnice 2009/38/ES“) 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 s nimi na vnitrostátní úrovni.

Cílem tohoto návrhu je odstranit nedostatky směrnice, a zvýšit tak účinnost rámce pro informování zaměstnanců a projednání s nimi na nadnárodní úrovni. Tím nejsou dotčena pravidla a postupy EU a členských států týkající se zapojení zaměstnanců na vnitrostátní úrovni.

Hodnocení směrnice z roku 2018² potvrdilo, že směrnice má přidanou hodnotu a že přinesla zlepšení v oblasti kvality a rozsahu informování zaměstnanců. Zjistilo také několik nedostatků, zejména nízkou míru zřizování nových evropských rad zaměstnanců, mnohdy neúčinné projednání s evropskými radami zaměstnanců, překážky v přístupu evropských rad zaměstnanců k soudům a nedostatek účinných opravných prostředků a účinných a odrazujících sankcí v některých členských státech.

Evropský parlament vydal legislativní [usnesení](#) z vlastní iniciativy „obsahující doporučení Komisi o revizi směrnice o evropské radě zaměstnanců“³, vyzval k posílení úlohy a kapacity evropských rad zaměstnanců jako orgánů činných v oblasti informování a projednávání v podnicích působících na úrovni Společenství. Tímto pozměňujícím aktem se plní politický závazek, jež formulovala v [politických směrech](#) předsedkyně von der Leyenová, a to předložit v reakci na usnesení na základě článku 225 Smlouvy o fungování EU legislativní návrh a zároveň plně respektovat zásadu proporcionality, subsidiarity a zlepšování právní úpravy.

S ohledem na výsledky hodnocení a následně shromážděné důkazy je cílem tohoto návrhu odstranit tyto hlavní nedostatky:

¹ 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).

² [COM\(2018\) 292 final](#). V reakci na zjištění uvedeného hodnocení Komise přijala nelegislativní opatření, jež zahrnovala finanční podporu pro projekty sociálních partnerů, návrh příručky pro odborníky z praxe působící v evropských radách zaměstnanců, a zapojila se do strukturovaného dialogu s členskými státy ohledně prosazování práva.

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

- vzhledem k tomu, že z oblasti působnosti směrnice existují výjimky, nevztahuje se směrnice na přibližně 350 podniků působících na úrovni Společenství⁴, které mají uzavřeny dohody o nadnárodním informování zaměstnanců a projednání s nimi⁵. Regulační rámec je proto složitý a roztržitý a zaměstnancům v podnicích působících na úrovni Společenství poskytuje různou úroveň ochrany. Návrh má za cíl zabránit tomu, aby v minimálních právech zaměstnanců na informování a projednávání na nadnárodní úrovni existovaly neodůvodněné rozdíly,
- může panovat nejistota ohledně postupu zřizování evropských rad zaměstnanců a úhrady nákladů zvláštních vyjednávacích výborů zastupujících zaměstnance. Proces zřizování evropských rad zaměstnanců navíc ve většině případů nemusí zaručit, že bude dodržena genderová vyváženost. Cílem návrhu je zajistit, aby byly účinnější a účelněji zřizovány genderově vyváženější evropské rady zaměstnanců,
- v některých případech chybí skutečný, včasný a smysluplný dialog mezi vedením a evropskými radami zaměstnanců. Je tomu tak zejména v případech, kdy vedení před přijetím rozhodnutí v nadnárodních otázkách neposkytuje odůvodněnou odpověď na stanoviska evropských rad zaměstnanců. Některé evropské rady zaměstnanců jsou navíc vystaveny právní nejistotě, pokud jde o pokrytí jejich zdrojů 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. Cílem návrhu je zajistit, aby byl postup informování evropských rad zaměstnanců a projednání s nimi účinný a aby se jim dostalo odpovídajících zdrojů,
- držitelé práv nemají podle směrnice vždy k dispozici účinné opravné prostředky a přístup ke spravedlnosti, pomocí kterých by se mohli domoci svých práv. Nedodržování požadavků na nadnárodní informování a projednání navíc mnohdy není postihováno dostatečně účinnými, přiměřenými a odrazujícími sankcemi. Cílem návrhu je podpořit účinnější prosazování směrnice, a tím zlepšit její dodržování.

• **Soulad s platnými předpisy v této oblasti politiky**

Právo pracovníků na informování a na projednávání v podniku je stanoveno v Listině základních práv EU (v článku 27). Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU) stanoví, že EU podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti informování pracovníků a konzultace s nimi (článek 153), podporuje sociální dialog mezi sociálními partnery (článek 151) a uznává úlohu sociálních partnerů (článek 152). Zásada 8 [evropského pilíře sociálních práv](#) rovněž stanoví, že „[p]racovníci nebo jejich zástupci mají právo na včasné informování a projednávání v záležitostech, které se jich týkají“.

Právní rámec EU, který upravuje informování a projednávání na vnitrostátní úrovni, se vyvíjel několik desítek let. Pravidla pro informování zástupců zaměstnanců a projednání s nimi stanoví několik směrnic EU. Směrnice obsahuje ustanovení o vzájemném působení rámců pro informování a projednání na různých úrovních s cílem zajistit soulad, doplňkovost a synergie s různými stávajícími právními nástroji. Tyto zásady jsou tímto návrhem zachovány. Konkrétně:

⁴ V tomto návrhu se používá pojem „podnik působící na úrovni Společenství“, jelikož je tento pojem definován ve směrnici 2009/38/ES a není třeba tuto definici podstatně měnit.

⁵ Podle 41. bodu odůvodnění směrnice 2009/38/ES byly tyto výjimky založeny na tom, že by mělo být umožněno, aby platné dohody zůstaly v platnosti a nemusely být povinně nově sjednávány, není-li to nezbytné.

- rámcem pro evropské rady zaměstnanců nejsou dotčeny postupy informování a projednání stanovené ve směrnici 2002/14/ES⁶, 98/59/ES⁷ a 2001/23/ES⁸ ani požadavky na informování zástupců zaměstnanců a projednání s nimi v souvislosti s restrukturalizací podniků podle směrnice 2004/25/ES⁹, směrnice (EU) 2017/1132¹⁰ a směrnice (EU) 2019/1023¹¹,
- informování zaměstnanců a projednání s nimi se uskutečňují na náležité úrovni vedení a zastoupení s ohledem na předmět jednání. Za tímto účelem jsou pravomoci evropských rad zaměstnanců a požadavky směrnice 2009/38/ES omezeny na nadnárodní otázky. Toto vymezení je důležité, aby se předešlo kompetenčním konfliktům, jež se liší v závislosti na nástroji: zatímco směrnice 98/59/ES, 2001/23/ES a 2002/14/ES ukládají vedení povinnost informovat zástupce zaměstnanců v jednotlivých zemích a projednat s nimi danou záležitost „s cílem dosáhnout dohody“ v rámci vnitrostátních pracovněprávních vztahů, nadnárodní projednání s evropskými radami zaměstnanců podle směrnice 2009/38/ES se uskutečňuje, „aniž je dotčena odpovědnost vedení“,
- směrnice 2001/86/ES¹² a 2003/72/ES¹³ stanoví, aby byly v evropských společnostech a evropských družstevních společnostech zřízeny zastupující orgány za účelem informování o nadnárodních záležitostech a projednání těchto záležitostí. Uplatňování směrnice 2009/38/ES na společnosti těchto typů je vyloučeno, aby se zabránilo překrývání. Uvedený přístup se touto iniciativou nemění.

• **Soulad s ostatními politikami Unie**

Návrh stanoví opatření, která zajistí zástupcům zaměstnanců přístup ke spravedlnosti v souvislosti s právy na nadnárodní informování a projednání. Může tedy podporovat právo na účinnou právní ochranu před soudem (článek 47 Listiny základních práv EU).

Návrh je rovněž v souladu s právem na kolektivní vyjednávání (článek 28 Listiny základních práv EU), neboť ponechává sociálním partnerům na úrovni podniku široký prostor pro vyjednávání vhodných řešení, jimiž se zajistí účinné nadnárodní informování a projednání. Kromě toho plně zachovává schopnost vedení přijímat účinná rozhodnutí v souladu se svobodou podnikání (článek 16 Listiny základních práv EU).

⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29).

⁷ Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. L 225, 12.8.1998, s. 16).

⁸ Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (Úř. věst. L 82, 22.3.2001, s. 16).

⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/25/ES ze dne 21. dubna 2004 o nabídkách převzetí (Úř. věst. L 142, 30.4.2004, s. 12).

¹⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2017/1132 ze dne 14. června 2017 o některých aspektech práva obchodních společností (kodifikované znění) (Úř. věst. L 169, 30.6.2017, s. 46).

¹¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1023 ze dne 20. června 2019 o rámcích preventivní restrukturalizace, o oddlužení a zákazech činnosti a opatřeních ke zvýšení účinnosti postupů restrukturalizace, insolvence a oddlužení a o změně směrnice (EU) 2017/1132 (směrnice o restrukturalizaci a insolvenční) (Úř. věst. L 172, 26.6.2019, s. 18).

¹² Směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců (Úř. věst. L 294, 11.10.2001, s. 22).

¹³ Směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců (Úř. věst. L 207, 18.8.2003, s. 25).

Rozsah informování evropských rad zaměstnanců a projednání s nimi je podle směrnice omezen na „nadmárodní otázky“. Nadmárodní otázky nejsou nijak vymezeny konkrétními tématy ani záležitostmi, ale spíše jsou vymezeny tak, že mohou mít dopad na zaměstnance v několika členských státech. Evropské rady zaměstnanců tedy mají potenciál zlepšit provádění různých politik EU v nadmárodních společnostech tím, že poskytují fórum pro dialog mezi ústředním vedením a zástupci zaměstnanců. Mezi touto iniciativou a jakoukoli oblastí politiky EU, jež může těžit z účinného zapojení evropských rad zaměstnanců, zejména v souvislosti se souběžnou transformací, proto může dojít k součinnosti.

2. PRÁVNÍ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právní základ

Směrnice byla přijata podle článku 137 Smlouvy o založení Evropského společenství. Ve stávající Smlouvě je odpovídajícím právním základem pro revizi směrnice čl. 153 odst. 1 písm. e) ve spojení s čl. 153 odst. 2 písm. b) Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU). Ustanovení čl. 153 odst. 1 písm. e) Smlouvy o fungování Evropské unie poskytuje Unii právní základ k tomu, aby podporovala a doplňovala činnost členských států za účelem zlepšení informování pracovníků a konzultací s nimi. V této oblasti zmocňuje čl. 153 odst. 2 písm. b) Smlouvy o fungování EU Evropský parlament a Radu k přijetí – v souladu s řádným legislativním postupem – směrnic stanovících minimální požadavky, které se uplatní postupně s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států.

• Subsidiarita (v případě nevýlučné pravomoci)

Společná pravidla pro informování zaměstnanců a projednání s nimi na nadmárodní úrovni v rámci EU může stanovit pouze iniciativa na úrovni EU. Nedostatky, které snižují účinnost práva zaměstnanců na nadmárodní informování a projednání s nimi, úzce souvisejí s rozsahem a obsahem povinností stanovených ve směrnici a mají dopad na podniky a jejich zaměstnance v celé EU. Vzhledem k tomu, že podniky a skupiny, na něž se směrnice vztahuje, mají přeshraniční povahu a vzhledem k nadmárodní povaze otázek, na něž se uplatňují požadavky na nadmárodní informování a projednání, nelze nedostatky stávajícího rámce řešit soudržným a účinným způsobem na úrovni jednotlivých členských států. Zjištěné výzvy je proto třeba řešit na úrovni EU.

• Proporcionalita

Tento návrh mění a stanoví minimální požadavky pro normy, čímž se zajistí, že míra zásahu se omezí na minimum, jež je nezbytné k dosažení cílů návrhu. Členské státy, které již zavedly příznivější pravidla než ta, která jsou uvedena v tomto návrhu, je nebudou muset měnit ani stanovovat pravidla méně příznivá. Členské státy se rovněž mohou rozhodnout jít nad rámec minimálních norem stanovených v tomto návrhu.

Zásada proporcionality je s ohledem na rozsah a povahu zjištěných problémů dodržena. Posouzení dopadů, které je připojeno k této iniciativě, porovnává možnosti politiky z hlediska jejich proporcionality ve vztahu k výchozímu scénáři¹⁴. Upřednostňovaná možnost zajišťuje rovnováhu mezi potřebou přijmout dostatečně rozhodná opatření k dosažení cílů politiky, kterými bude posílen rámec pro sociální dialog ve společnostech, a zachováním nezměněné

¹⁴ SWD(2024)xxx, oddíl 7.4.

povahy nástroje, jakož i ponecháním beze změny těch ustanovení směrnice, která se v minulosti osvědčila.

- **Volba nástroje**

Príslušný právní základ umožňuje přijímat závazné minimální požadavky výhradně ve formě směrnic. Zvažovány byly také nezávazné nástroje, jako je sdělení Komise poskytující výkladové pokyny nebo doporučení Komise k prosazování práva členskými státy. Tyto alternativy však byly ve srovnání s revizí směrnice vyhodnoceny jako méně účinné a účelné.

3. VÝSLEDKY HODNOCENÍ *EX POST*, KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A POSOUZENÍ DOPADŮ

- **Hodnocení *ex post* / kontroly účelnosti platných právních předpisů**

Komise zveřejnila své [hodnocení](#) směrnice v roce 2018. Hodnocení potvrdilo, že směrnice má přidanou hodnotu EU a že přinesla zlepšení v oblasti kvality a rozsahu informování zaměstnanců. Všechny zúčastněné strany považovaly směrnici za relevantní a sociální partneři uznávali potřebu nadnárodního dialogu. Hodnocení dospělo k závěru, že směrnice neukládá správní, finanční a právní závazky, které by pro podniky představovaly nepřiměřenou zátěž.

Hodnocení nicméně také zjistilo, že projednávání s evropskými radami zaměstnanců jsou mnohdy neúčinná, že v některých členských státech se evropské rady zaměstnanců potýkají s překážkami v přístupu k soudům a že v některých členských státech chybí účinné opravné prostředky a účinné a odrazující sankce¹⁵. Komise na tato zjištění reagovala nelegislativními opatřeními: pokračovala v poskytování finanční podpory projektům sociálních partnerů, navrhla příručku pro odborníky z praxe působící v evropských radách zaměstnanců¹⁶ a zapojila se do strukturovaného dialogu s členskými státy ohledně prosazování práva¹⁷. Tato opatření zjištěné výzvy nevyřešila.

- **Konzultace se zúčastněnými stranami**

V souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování EU uspořádala Komise první a druhou fázi konzultací s evropskými sociálními partnery, aby v první řadě zjistila jejich stanoviska k potřebě a možnému směřování opatření EU, jimiž se budou řešit výzvy související s fungováním evropských rad zaměstnanců, a následně k obsahu zamýšleného návrhu. Na [první](#) a [druhou](#) fázi konzultací odpověděly čtyři odborové organizace a osm organizací zaměstnavatelů. V rámci druhé fáze konzultací vyjádřily organizace zaměstnavatelů svou připravenost účastnit se jednání o uzavření dohody podle článku 155 Smlouvy o fungování Evropské unie. Organizace zaměstnanců, s výjimkou Konfederace evropských manažerů (CEC European Managers), však uvedenou připravenost nevyjádřily.

Odbory mají obecně za to, že je potřeba právně závazné revize směrnice, zatímco organizace zaměstnavatelů se převážně staví proti revizi, neboť se domnívají, že směrnice splňuje svůj účel, a varují před další regulační zátěží podniků. Konkrétně:

¹⁵ SWD(2018) 187, s. 15.

¹⁶ Vypracování příručky bylo v dubnu 2019 pozastaveno poté, co se odborové organizace na úrovni EU odmítly účastnit schůzek skupiny odborníků, která se na ní měla podílet.

¹⁷ Útvary Komise uspořádaly v roce 2019 setkání s odborníky členských států, jež bylo zaměřené na prosazování a sankce, přičemž v roce 2022 bylo zahájeno řízení o nesplnění povinnosti v souvislosti s irským systémem prosazování, které stále probíhá.

- Odbory se domnívají, že výjimky z oblasti působnosti směrnice mají za následek nerovné podmínky, jsou zdrojem složitého právního prostředí a měly by být zrušeny. Organizace zaměstnavatelů tvrdí, že je vhodné výjimky zachovat, a zdůrazňují autonomii stran, jakož i potřebu zachovat dobře fungující stávající opatření v oblasti informování a projednávání.
- V souvislosti s postupem zřizování nových evropských rad zaměstnanců odbory uvádějí, že se často stává, že ústřední vedení zahájení jednání odkládá. Odbory rovněž zdůrazňují, že je pro tento postup třeba zajistit odpovídající zdroje a podporu ze strany odborníků uznávaných odborových organizací v daném procesu. Organizace zaměstnavatelů tvrdí, že evropské rady zaměstnanců jsou zřizovány uspokojivým způsobem.
- Zúčastněné strany na obou stranách průmyslových vztahů uznávají, že je problémem nevyvážené genderové zastoupení evropských rad zaměstnanců, zejména v odvětvích, v nichž dominují muži, jako je zpracovatelský průmysl a stavebnictví, v nichž byla zřízena většina evropských rad zaměstnanců. Vyjádřily však obavy ohledně praktické proveditelnosti zavedení závazných kvót, jimiž by se zajistila genderová vyváženost.
- Pokud jde o praktické fungování rámce pro nadnárodní informování a projednání, odbory se domnívají, že směrnice nezajišťuje dostatečnou právní jistotu, pokud jde o základní požadavky na projednání, jako je rozsah nadnárodních otázek a potřeba zajistit řádné sledování opatření přijatých v návaznosti na stanoviska evropských rad zaměstnanců. Proto podporují závazná opatření, která tyto požadavky vyjasní a rozšíří. Dále uvádějí, že povinnost zachování důvěrnosti je mnohdy ze strany vedení uplatňována nadměrně, a tvrdí, že evropské rady zaměstnanců nemají zajištěny dostatečné zdroje (zahrnující např. odborné poradenství, školení nebo právní náklady). Naproti tomu organizace zaměstnavatelů se domnívají, že současná koncepce nadnárodních otázek je vhodná pro daný účel a v praxi nevyvolává žádné spory nad rámec toho, co lze v podnikovém prostředí důvodně očekávat. Uvádějí, že řada dohod o evropských radách zaměstnanců již stanoví konkrétní lhůty pro informování a projednání a formální reakci vedení na stanoviska evropských rad zaměstnanců. Zaměstnavatelé zdůrazňují, že je zapotřebí zamezit dodatečným nákladům, a vyzývají ke snížení administrativní a finanční zátěže podniků tím, že se podpoří online schůze evropských rad zaměstnanců.
- Pokud jde o sankce a opravné prostředky, odbory se domnívají, že v některých členských státech nemají evropské rady zaměstnanců dostatečný přístup ke spravedlnosti a že směrnice nezajišťuje účinné prosazování. Požadují, aby byla přijata přísnější ustanovení, stanoveny konkrétní prahové hodnoty peněžitých sankcí až do výše 4 % celosvětového obrátu a také zavedeny soudní příkazy k pozastavení rozhodnutí vedení. Zaměstnavatelé naopak tvrdí, že stávající pravidla jsou dostatečná, a namítají, že omezený počet soudních případů není způsoben nedostatečným přístupem ke spravedlnosti, ale tím, že většina evropských rad zaměstnanců funguje uspokojivě. Varují před zavedením nepřiměřených sankcí a před tím, že hrozí zpomalení procesu rozhodování v podnicích.

Souběžně s formálními konzultacemi se sociálními partnery na základě Smlouvy probíhaly rozsáhlé konzultace v rámci podpůrné studie¹⁸, v rámci nichž byly získány poznatky od různých zúčastněných stran, včetně tvůrců politik, zástupců evropských rad zaměstnanců, vedení podniků působících na úrovni Společenství a právních a akademických odborníků. Tyto činnosti zahrnovaly:

- cílený online průzkum mezi vedením a zástupci zaměstnanců v podnicích, v nichž byly zřízeny evropské rady zaměstnanců,
- polostrukturované rozhovory se zúčastněnými stranami,
- semináře zaměřené na shromažďování důkazů s vedením a zástupci zaměstnanců.

Tyto činnosti do značné míry potvrdily poznatky získané během konzultací se sociálními partnery a přinesly i další podrobné informace, které přispěly k vymezení problému a posouzení možností politiky.

V rámci této iniciativy neproběhla žádná veřejná konzultace. Vzhledem ke specifické a technické povaze příslušných otázek a možností není tato iniciativa vhodná pro shromažďování názorů široké veřejnosti. Iniciativa má přímý dopad pouze na zúčastněné strany, na něž se zaměřily výše popsané konzultační činnosti. Nepřímé dopady na ostatní zúčastněné strany nebo širokou veřejnost jsou příliš omezené na to, aby je bylo možné smysluplně pokrýt obecnou veřejnou konzultací.

• **Sběr a využití výsledků odborných konzultací**

Do posouzení dopadů bylo zahrnuto několik studií vypracovaných externími odborníky: [studie na podporu hodnocení směrnice](#), nová studie zaměřená na shromažďování důkazů na podporu posouzení dopadů, právní srovnávací přezkumy vnitrostátních předpisů provádějících směrnici ve vnitrostátním právu a [případové studie](#) zkoumající problémy a jejich řešení v souvislosti s evropskými radami zaměstnanců. Podrobnější informace o shromažďování a využívání odborných znalostí jsou uvedeny v příloze 1 posouzení dopadů. Další odborné zdroje jsou uvedeny v posouzení dopadů.

V úvahu byly vzaty také tyto dokumenty Evropského parlamentu: [usnesení o demokracii na pracovišti](#) z roku 2021 a [legislativní usnesení z vlastní iniciativy o revizi směrnice o evropské radě zaměstnanců](#) z roku 2023 ve spojení s příslušným [posouzením evropské přidané hodnoty](#) výzkumné služby Parlamentu.

Posouzení dopadů bylo navíc podpořeno shromažďováním údajů *ad hoc* úřadem [Eurostat](#) a institutem ETUI (z [databáze evropských rad zaměstnanců institutu ETUI](#) a z [průzkumu institutu ETUI z roku 2018](#) provedeného zástupci evropských rad zaměstnanců (EWC) a rad zaměstnanců v evropských společnostech (SEWC).

• **Posouzení dopadů**

K návrhu je připojeno posouzení dopadů¹⁹, které bylo projednáno Výborem pro kontrolu regulace (RSB) dne 29. listopadu 2023. Výbor pro kontrolu regulace vydal kladné stanovisko s připomínkami,²⁰ na které bylo reagováno tím, že:

¹⁸ ICF(2023) Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC on European Works Council (Studie zkoumající problémy a jejich možná řešení v souvislosti s přepracovaným zněním směrnice 2009/38/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců).

¹⁹ SWD(2024) xxx. Viz [odkaz bude poskytnut](#)

- byly vyjasněny cíle iniciativy a možnosti politiky, zejména jejich vzájemný vztah s ostatními vnitrostátními předpisy a předpisy EU o informování zaměstnanců a projednání s nimi,
- bylo posíleno posouzení proporcionality a posouzení nákladů a přínosů, včetně dopadů na konkurenceschopnost,
- byla vypracována rozmezí možných souhrnných nákladů na základě hypotetických scénářů týkajících se míry zřizování evropských rad zaměstnanců v podnicích, na něž se v současné době vztahují výjimky, potřeby nově sjednat stávající dohody, aby se zohlednily revidované minimální požadavky, a možného nepatrného zvýšení provozních nákladů evropských rad zaměstnanců v důsledku této iniciativy,
- byly předem zjištěny omezení a nejistoty týkající se údajů, které mají vliv na spolehlivost analýzy.

Aby bylo zajištěno přiměřené a cílené posouzení dopadů, zaměřila se analýza na podstatná opatření politiky, u nichž se očekává, že budou mít významný dopad na zúčastněné strany. Objasnění a drobné úpravy směrnice 2009/38/ES byly označeny za doprovodná opatření a nebyly posuzovány samostatně. Obecně se předpokládá, že doprovodná opatření posílí účinky možností, aniž by sama o sobě měla významné dopady.

Na základě kvantitativní a kvalitativní analýzy dopadů se očekává, že upřednostňovaná možnost politiky bude mít tyto hlavní přínosy:

- prospěch z jasnějších právních požadavků může očekávat 678 podniků, které mají v současné době uzavřeny aktivní dohody o evropských radách zaměstnanců, a jejich zhruba 11,3 milionu zaměstnanců v EU, jakož i strany budoucích dohod o evropských radách zaměstnanců, což by mělo snížit riziko sporů a souvisejících nákladů,
- zrušením výjimek z oblasti působnosti směrnice by zhruba 5,4 milionu zaměstnanců v EU/EHP (a jejich zástupců) nebo vedení podniků, na něž se v současnosti vztahují výjimky z působnosti směrnice a které mají uzavřeny „dobrovolné dohody“ (323), získaly právo požádat o zřízení evropských rad zaměstnanců, a využívat tak rovného uplatňování minimálních práv a povinností vymahatelných podle práva Unie. Ve spolupráci s vedením by se mohli zaměstnanci rozhodnout pro to, že zachovají dobře fungující dobrovolné dohody. V souvislosti s žádostmi o zřízení nových evropských rad zaměstnanců by zástupci zaměstnanců získali jasný nárok na úhradu svých přiměřených právních nákladů a větší právní jistotu, pokud jde o povinnost vedení zahájit jednání do šesti měsíců. Pracovníci podniků působících na úrovni Společenství by rovněž měli prospěch z větší genderové vyváženosti evropských rad zaměstnanců, což by mělo přispět ke spravedlivějším rozhodnutím na úrovni podniků a mít pozitivní dopad na celkovou výkonnost podniků,
- během postupu informování a projednání by evropské rady zaměstnanců, které dosud nemají na základě příslušného ustanovení v dohodě, již uzavřely s vedením, nárok na včasnou a odůvodněnou odpověď vedení na své stanovisko, toto právo získaly. To jim pomůže navázat skutečný dialog s ústředním vedením o nadnárodních otázkách. Tento dialog bude rovněž usnadněn tím, že se vyjasní základní pojem nadnárodních otázek, který vymezuje rozsah činností evropských rad zaměstnanců v oblasti

informování a projednání, a stanoví se jasnější podmínky pro uplatňování povinnosti zachování důvěrnosti. Tato iniciativa by zlepšila přístup ke spravedlnosti pro evropské rady zaměstnanců, zvláštní vyjednávací výbory a zástupce zaměstnanců, kteří v současné době nemají k dispozici účinné opravné prostředky k tomu, aby prosazovali všechna svá práva podle směrnice.

Větší účinnost a vyšší kvalita nadnárodního sociálního dialogu v podnicích působících na úrovni Společenství by mohla společně umožnit, aby přijímaly informovanější strategická rozhodnutí, a posílila by vzájemnou důvěru mezi vedením a zaměstnanci, což by mohlo vést k potenciálním pozitivním dopadům na konkurenceschopnost. Tyto dopady jsou však nejisté a nelze je – při absenci průkazných důkazů – spolehlivě odhadnout vzhledem k tomu, že mezi zapojením zaměstnanců na vnitrostátní a nadnárodní úrovni dochází vzájemnému působení, a vzhledem k nezávazné povaze stanovisek evropských rad zaměstnanců.

Upřednostňovaná možnost by zahrnovala následující náklady:

- v podnicích, na něž se v současné době vztahují výjimky a které mají uzavřeny „dobrovolné dohody“, by ústřední vedení mohlo zahájit jednání o nové evropské radě zaměstnanců nebo by tato jednání muselo zahájit, pokud by o to zaměstnanci v souladu se směrnicí požádali. Průměrné jednorázové náklady na jednání o nové dohodě o evropské radě zaměstnanců se odhadují na přibližně 148 000 EUR na jedno jednání. Obecně platí, že při jednáních nebo novém sjednání, jež zahrnují zvláštní vyjednávací výbory, jsou podniky právně povinny hradit – kromě jiných nákladů vzniklých ve fázi zřizování – také přiměřené právní náklady. V případě, že bude zapotřebí uvést stávající dohodu o evropské radě zaměstnanců do souladu s revidovanými požadavky (např. s ohledem na pokrytí nákladů evropské rady zaměstnanců na právní nebo odborné poradenství a školení), by ústřední vedení muselo zahájit nové sjednání²¹. Ve značném počtu případů však lze očekávat, že nezbytné úpravy dohod o evropské radě zaměstnanců proběhnou v rámci pravidelných nových sjednání, k nimž dochází v průměru každých pět let, což nepředstavuje žádné nebo jen velmi omezené dodatečné náklady ve srovnání s výchozím scénářem. Podniky by se rovněž mohly potýkat s nepatrným nárůstem běžných ročních nákladů na fungování evropské rady zaměstnanců (podle výchozího scénáře činí tyto náklady v průměru přibližně 300 000 EUR ročně na jednu evropskou radu zaměstnanců), například v souvislosti s povinností poskytnout evropské radě zaměstnanců odůvodněnou odpověď a s plánovanými upřesněními úhrady právních nákladů²². V případě porušení povinností by podnikům hrozilo riziko vyšších finančních sankcí. Očekává se však, že míra zahájení právních sporů a uplatňování sankcí zůstane nízká a že sankce budou podléhat zásadě proporcionality,

²¹ Průměrné náklady na nové sjednání nebylo možné spolehlivě vyčíslit. Důkazy naznačují, že postup nového sjednání je kratší než postup zřízení nové evropské rady zaměstnanců, jenž ve složitých případech může vyžadovat i více schůzí. Na základě dostupných důkazů bylo možné vyčíslit určité náklady spojené se schůzemi mezi vedením a zástupci evropské rady zaměstnanců za účelem nového sjednání stávajících dohod (přibližně 18 400 EUR na jednu schůzi).

²² Podrobnější vysvětlení týkající se faktorů, které mohou ovlivnit provozní náklady spojené s evropskými radami zaměstnanců, viz s. 30 a násl. a příloha 12 posouzení dopadů, které je připojeno k této iniciativě (SWD...).

- na základě porovnání vyčíslitelných jednotkových nákladů s obratem příslušných podniků a s ohledem na předpokládané trendy se očekává, že ekonomické náklady upřednostňované možnosti budou a zůstanou zanedbatelné²³.

Vzhledem k tomu, že podniky se zřízenými evropskými radami zaměstnanců působí především v odvětvích kovů, služeb, chemického průmyslu, stavebnictví, potravinářství, zemědělství a cestovního ruchu, projeví se sociální a hospodářské dopady zjištěné ve všech oblastech politiky také především v těchto odvětvích. Vzhledem k zeměpisnému rozložení sídel těchto podniků²⁴ byla navíc většina evropských rad zaměstnanců zřízena podle vnitrostátních právních předpisů sedmi členských států, a to Německa, Francie, Švédska, Nizozemska, Irska a Itálie. Dopady politických možností by však ovlivnily zaměstnance ve všech členských státech, v nichž podnik působí, protože jsou zastoupeni evropskými radami zaměstnanců.

Iniciativa nebude mít žádné relevantní nebo předvídatelné dopady na spotřebitele, malé a střední podniky²⁵ nebo životní prostředí²⁶.

Účinnost, efektivita, soudržnost a proporcionalita možností politiky spojených se stejným cílem politiky byly porovnány s ohledem na jejich dopady, aby bylo možné určit upřednostňovanou možnost, a to s přihlédnutím k nezbytným kompromisům mezi různými přístupy.

Alternativní opatření zvažovaná v posouzení dopadů, která byla vyhodnocena jako celkově méně účinná, efektivní, soudržná a přiměřená, a proto nebyla zachována jako součást upřednostňované možnosti, jsou popsána v oddíle 5 a příloze 11 posouzení dopadů, které je připojeno k této iniciativě.

• Účelnost právních předpisů a zjednodušení

Hodnocení z roku 2018 potvrdilo, že minimální požadavky stanovené ve směrnici 2009/38/ES neukládají žádné povinnosti, které by pro podniky představovaly nepřiměřenou zátěž. Tím, že směrnice stanoví procesní rámec pro nadnárodní informování a projednání, poskytuje sociálním partnerům autonomii, aby se mohli dohodnout na vhodných řešeních s ohledem na své specifické potřeby a okolnosti. Strany dohod o evropských radách zaměstnanců mohou například využívat pro účely informování a projednání informační a komunikační technologie a mohou se například rozhodnout, že budou používat software pro online schůze, nástroje pro

²³ Viz příloha 5 posouzení dopadů.

²⁴ Evropské rady zaměstnanců zastupují evropské zaměstnance nadnárodní společnosti, ať už má sídlo v EU nebo mimo ni. Pokud se sídlo společnosti nachází mimo EU, musí být evropská rada zaměstnanců zřízena v jurisdikci členského státu EU/EHP. Nejvíce evropských rad zaměstnanců se nachází v nadnárodních společnostech se sídlem v USA (170), DE (124), FR (102), UK (92), SE (69), NL (58), CH (48), IT (38), FI (37), BE (36), JP (31).

²⁵ Vzhledem k tomu, že v přepracovaném znění směrnice jsou stanoveny prahové hodnoty v definici „podniků působících na úrovni Společenství“, nevztahují se požadavky podle směrnice na malé a střední podniky. Vysvětlení, proč se nepředpokládají ani nepřímé dopady na malé a střední podniky, lze nalézt v příloze 12, oddílu 1 posouzení dopadů.

²⁶ Přestože plánovaná změna podpůrných pravidel spočívající v pořádání dvou ročních plenárních schůzí namísto jedné by mohla zvýšit emise uhlíku spojené s cestami na osobní schůze, očekává se, že potenciální dopad tohoto opatření na životní prostředí bude vzhledem k nízkému počtu evropských rad zaměstnanců, na něž se vztahují podpůrná pravidla, nevýznamný. Požadavek specifikovat v dohodách o evropských radách zaměstnanců formát schůzí by navíc mohl sociální partnery přimět k tomu, aby systematictěji zvažovali pořádání online schůzí, což by mohlo vést k určitým úsporám emisí. Možnost pořádat schůze na dálku již existuje podle stávajících pravidel, pokud s tím strany souhlasí. Podrobné vysvětlení důvodů lze nalézt v příloze 12, oddílu 1 posouzení dopadů.

automatický překlad nebo nástroje pro automatický převod řeči na text, aby ušetřily náklady a dosáhly vyšší efektivity. Mohou se také dohodnout na zjednodušeném jazykovém režimu schůzí evropských rad zaměstnanců, aby snížily náklady na simultánní tlumočení. Směrnice totiž nestanoví žádný zvláštní rozpočet na pokrytí nákladů evropských rad zaměstnanců ani nákladů na odborné poradenství nebo školení, ale stanoví obecnou povinnost podniku zajistit prostředky potřebné k tomu, aby evropská rada zaměstnanců mohla uplatňovat práva vyplývající ze směrnice.

Vzhledem k tomuto výchozímu scénáři je prostor pro snížení zátěže prostřednictvím této iniciativy omezený. Jak bylo uvedeno výše, iniciativa bude pro podniky působící na úrovni Společenství znamenat pouze zanedbatelné náklady v poměru k jejich obratu a bude mít potenciální – nevyčíslitelné – ekonomické přínosy, jež se pojí se zvýšením kvality sociálního dialogu. Nicméně v průběhu navrhování a posuzování opatření byla zvažována potřeba omezit náklady a administrativní zátěž pro podniky v souladu s obavami, které vyjádřily organizace podnikatelů při konzultacích se sociálními partnery, a tato potřeba byla jedním z důvodů pro zamítnutí možností, jako je povinnost neomezeně financovat veškeré právní výdaje vzniklé evropské radě zaměstnanců.

Návrhem nevznikají malým a středním podnikům žádné náklady na dodržování předpisů, protože plánovaná politická opatření by se na malé a střední podniky nevztahovala a nepředpokládají se žádné nepřímé účinky na malé a střední podniky.

- **Základní práva**

Zvýšením účinnosti rámce pro nadnárodní informování a projednání by návrh posílil základní právo pracovníků na informování a na projednávání v podniku (článek 27 Listiny základních práv EU). V souladu s právem na kolektivní vyjednávání (článek 28 Listiny) návrh zachovává zásadu autonomie stran, podle níž je na zástupcích zaměstnanců a vedení podniku, aby určili povahu, složení, funkci, způsob fungování, postupy a finanční zdroje evropských rad zaměstnanců tak, aby vyhovovaly jejich konkrétním podmínkám. Zavedení cílů pro genderově vyvážené složení evropských rad zaměstnanců podpoří rovnost žen a mužů (článek 23 Listiny). Návrh by rovněž posílil právo na účinnou právní ochranu (článek 47 Listiny) v případě porušení práv podle směrnice 2009/38/ES. Nepřímo by tak mohlo být dosaženo pozitivních účinků na pracovní podmínky v souladu s právem pracovníků na pracovní podmínky respektující jejich zdraví, bezpečnost a důstojnost (článek 31 Listiny). Tato iniciativa je rovněž v souladu se svobodou podnikání (článek 16 Listiny), neboť zachovává možnost vedení efektivně rozhodovat a zabraňuje nadměrnému zatížení podniků.

4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY

Návrh nevyžaduje dodatečné zdroje z rozpočtu Evropské unie.

5. OSTATNÍ PRVKY

- **Plány provádění a způsoby monitorování, hodnocení a podávání zpráv**

Členské státy jsou povinny provést změny směrnice 2009/38/ES ve svých vnitrostátních právních předpisech do jednoho roku od vstupu navrhované pozměňující směrnice v platnost. Uplatňování revidovaných požadavků by bylo odloženo o dva roky, aby strany dohod o evropských radách zaměstnanců měly dostatek času na případné jednání o změnách.

Pokrok při dosahování cílů iniciativy bude sledován řadou klíčových ukazatelů, které se k těmto politickým cílům vztahují. Tyto ukazatele a související zdroje údajů jsou uvedeny v příloze 13 posouzení dopadů.

- **Informativní dokumenty (u směrnic)**

V rámci provedení ve vnitrostátním právu budou členské státy povinny oznámit Komisi způsoby, jakými mohou evropské rady zaměstnanců, zvláštní vyjednávací výbory a zástupci zaměstnanců zahájit soudní a případně správní řízení týkající se jednotlivých práv podle směrnice 2009/38/ES. Kromě toho platí obecná pravidla týkající se provedení směrnic ve vnitrostátním právu. Členské státy musí zejména poskytnout dostatečně jasné a přesné informace o opatřeních, kterými se návrh provádí ve vnitrostátním právu²⁷. Za účelem splnění této povinnosti, jež se týká zajištění právní jistoty, a za účelem provedení ustanovení navrhované pozměňující směrnice ve vnitrostátním právu v plném rozsahu a na celém svém území jsou členské státy povinny uvést u každého ustanovení směrnice vnitrostátní předpis nebo předpisy zajišťující jeho provedení ve vnitrostátním právu.

- **Podrobné vysvětlení konkrétních ustanovení návrhu**

Změny pojmu nadnárodní otázky (čl. 1 odst. 4 směrnice 2009/38/ES)

Pro vyjasnění pojmu nadnárodních otázek je stanovena domněnka nadnárodního charakteru, která se vztahuje nejen na případy, kdy lze důvodně očekávat, že opatření zvažovaná vedením ovlivní zaměstnance ve více než jednom členském státě, ale také na případy, kdy lze důvodně očekávat, že tato opatření ovlivní zaměstnance pouze v jednom členském státě, a lze důvodně očekávat, že důsledky těchto opatření ovlivní zaměstnance alespoň v jednom dalším členském státě, jak je v současnosti stanoveno v 16. bodě odůvodnění směrnice. Toto cílené vyjasnění má odstranit stávající nejistotu a snížit riziko sporů a zároveň zachovat odlišení od vnitrostátních otázek, aby se předešlo konfliktům s vnitrostátními postupy informování a projednání.

Změny definic pojmů „informování“ a „projednání“ (čl. 2 odst. 1 písm. f) a g) a článek 9 směrnice 2009/38/ES; bod 1 písm. a) třetí pododstavec přílohy I)

Stávající definice pojmů „informování“ a „projednání“ nejen upřesňují význam těchto pojmů pro účely směrnice 2009/38/ES, ale obsahují také normativní požadavky. V souladu s pravidly navrhování právních předpisů a v zájmu zajištění soudržnosti a právní jistoty budou tyto požadavky místo toho stanoveny v článku 9. Podstatné změny se týkají požadavků na projednání: v článku 9 bude upřesněno, že projednání má zástupcům zaměstnanců umožnit vyjádřit stanovisko před přijetím rozhodnutí a že na toto stanovisko musí ústřední vedení písemně odůvodněně odpovědět před tím, než přijme rozhodnutí o navrhovaném opatření. Podpůrná pravidla stanovená v příloze I směrnice 2009/38/ES se odpovídajícím způsobem mění.

Změny týkající se zřízení, složení a zdrojů zvláštních vyjednávacích výborů (články 5 a 7 směrnice 2009/38/ES a poslední pododstavec bodů 5 a 6 přílohy I)

V čl. 5 odst. 2 písm. b) směrnice 2009/38/ES se vkládá požadavek na volbu nebo jmenování členů zvláštního vyjednávacího výboru způsobem, který usiluje o dosažení genderové vyváženosti. V čl. 5 odst. 6 prvním pododstavci se upřesňuje, že náklady související s jednáním, které nese ústřední vedení, zahrnují přiměřené náklady zvláštního vyjednávacího

²⁷ Viz rozsudek ze dne 8. července 2019, Komise v. Belgie, [C-543/17](#), ECLI:EU:C:2019:573, bod 59.

výboru na právní pomoc, zastupování a řízení. Dále se zrušuje poslední věta čl. 5 odst. 6 druhého pododstavce, protože není nutné uvádět, že členské státy mohou omezit úhradu nákladů pouze na jednoho odborníka, jelikož první věta téhož pododstavce již uvádí, že mají právo stanovit rozpočtová pravidla pro fungování zvláštního vyjednávacího výboru v souladu se zásadou, že náklady spojené s řádným výkonem funkcí zvláštního vyjednávacího výboru nese ústřední vedení. A konečně čl. 7 odst. 1 druhá odrážka se upřesňuje tak, že namísto toho, že ústřední vedení odmítne zahájit jednání, se uvede, že nedojde ke svolání prvního jednání zvláštního vyjednávacího výboru.

Změny týkající se obsahu dohod o evropských radách zaměstnanců, které mají být sjednány stranami (čl. 6 odst. 2 směrnice 2009/38/ES)

Strany dohod o evropských radách zaměstnanců budou muset specifikovat finanční a materiální zdroje, které budou evropským radám zaměstnanců přiděleny, alespoň pokud jde o využití odborníků, právní náklady a školení. Kromě toho mají také určit formát schůzí evropských rad zaměstnanců, který může zahrnovat i virtuální formáty, pokud se na tom strany dohodnou. V zájmu zvýšení účinnosti stávajících evropských rad zaměstnanců se nové požadavky týkající se finančních a materiálních zdrojů a formátu schůzí evropských rad zaměstnanců vztahují i na již existující dohody o evropských radách zaměstnanců, které proto může být zapotřebí upravit. To je stanoveno v novém pododstavci v čl. 6 odst. 2. Během přechodného období by strany stávajících dohod o evropských radách zaměstnanců měly ověřit, zda splňují revidované požadavky této směrnice, a pokud tomu tak není, měly by je nově sjednat, aby se vyhnuly riziku právních sporů, jakmile se revidované požadavky začnou uplatňovat. V případě, že se je nově sjednat nepodaří, použijí se podpůrná pravidla obsažená v příloze směrnice.

Změny týkající se genderově vyváženého složení evropských rad zaměstnanců (čl. 6 odst. 2 směrnice 2009/38/ES)

Při sjednávání nových dohod o evropských radách zaměstnanců nebo při novém sjednávání stávajících dohod budou strany podle nového odstavce čl. 6 odst. 2 směrnice 2009/38/ES povinny stanovit nezbytná opatření k dosažení pokud možno genderově vyváženého složení evropských rad zaměstnanců a v relevantních případech i užšího výboru. To je vymezeno cílem, aby 40 % křesel v evropské radě zaměstnanců – nebo v užším výboru – bylo přiděleno oběma pohlavím. Stejný cíl je obsažen v příloze I směrnice 2009/38/ES pro nově zřízené evropské rady zaměstnanců na základě podpůrných pravidel. S ohledem na příslušnou judikaturu Soudního dvora EU týkající se pozitivní činnosti²⁸ se cíl 40 % uplatňuje za předpokladu, že je právně a fakticky proveditelný, a nejsou jím dotčeny vnitrostátní právní předpisy o volbě zástupců zaměstnanců.

Změny týkající se počtu plenárních schůzí evropských rad zaměstnanců na základě podpůrných pravidel (bod 2 přílohy I směrnice 2009/38/ES)

Revidovaná podpůrná pravidla budou vyžadovat ročně dvě – namísto jedné – plenární schůze mezi evropskými radami zaměstnanců a ústředním vedením.

²⁸ Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 28. března 2000, Badeck a další, [C-158/97](#), ECLI:EU:C:2000:163.

Změny týkající se mimořádných schůzí evropských rad zaměstnanců na základě podpůrných pravidel (bod 3 první a druhý pododstavec přílohy I směrnice 2009/38/ES)

Znění podpůrných pravidel uvedených v bodě 3 přílohy I směrnice 2009/38/ES se upravuje tak, aby bylo zaprvé jasné, že informování evropských rad zaměstnanců a projednání s nimi na základě těchto pravidel by se měla v zásadě konat na plenárních schůzích, pokud je to možné, a na mimořádných schůzích pouze tehdy, pokud jde o naléhavou záležitost. Zadruhé se upřesňuje, že informace mají být poskytovány včas, a zatřetí, že členové evropských rad zaměstnanců mají právo účastnit se mimořádných schůzí s užším výborem, pokud zastupují zaměstnance, kterých se předmět těchto schůzí může přímo týkat.

Změny týkající se zdrojů, které mají evropské rady zaměstnanců k dispozici na základě podpůrných pravidel (body 5 a 6 přílohy I směrnice 2009/38/ES)

V bodě 5 přílohy I se upřesňuje, že odborníky, kteří jsou nápomocni evropským radám zaměstnanců nebo užším výborům na základě podpůrných pravidel, mohou být i zástupci odborových organizací a že těmto odborníkům musí být na žádost evropské rady zaměstnanců nebo užšího výboru umožněno účastnit se schůzí jako poradci. V bodě 6 přílohy I se upřesňuje, že provozní náklady evropských rad zaměstnanců, které hradí ústřední vedení, zahrnují přiměřené právní náklady, které je třeba ústřednímu vedení předem oznámit. Kromě toho se v posledním pododstavci bodu 6 přílohy I zrušuje druhá věta z výše uvedených důvodů v souvislosti s čl. 5 odst. 6 směrnice 2009/38/ES.

Změny týkající se zacházení s důvěrnými informacemi nebo jejich nepředávání (článek 8 směrnice 2009/38/ES)

Ustanovení o předávání důvěrných informací a o nepředávání určitých informací jsou pro účely zajištění jasnější struktury uvedena v samostatných článcích. Ústřední vedení navíc musí při poskytování důvěrných informací informovat členy zvláštního vyjednávacího výboru, členy evropské rady zaměstnanců nebo zástupce zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání a současně sdělit důvody, které vedly k důvěrnému charakteru sdílených informací. Povinnost nezpřístupňovat důvěrné informace zaniká, když po dohodě s vedením pozbude platnosti odůvodnění, které vedení poskytlo. Kromě toho bude možnost ústředního vedení nepředávat informace omezena na případy, kdy by jejich předání vážně poškodilo fungování podniku. V takové situaci musí ústřední vedení informovat členy evropské rady zaměstnanců, členy zvláštního vyjednávacího výboru nebo zástupce zaměstnanců o důvodech, které vedly k nepředání informací.

Změny týkající se úlohy a ochrany zástupců zaměstnanců (článek 10 směrnice 2009/38/ES)

Ustanovení čl. 10 odst. 1 směrnice 2009/38/ES se upravuje tak, aby bylo zřejmé, že nejen členové evropské rady zaměstnanců, ale i zástupci zaměstnanců, včetně členů zvláštního vyjednávacího výboru a členů evropské rady zaměstnanců, mají mít k dispozici prostředky, jež jsou potřebné k uplatňování práv vyplývajících z této směrnice. V čl. 10 odst. 2 se upřesňuje, že členové evropské rady zaměstnanců mají mít právo a nezbytné prostředky k informování příslušných zástupců zaměstnanců o postupu nadnárodního informování a projednání před schůzí s ústředním vedením a po ní. V čl. 10 odst. 3 druhém pododstavci se upřesňuje, že požadavek poskytnout držitelům práv rovnocennou ochranu podle směrnice 2009/38/ES se vztahuje i na ochranu před odvetnými opatřeními nebo propuštěním. V čl. 10 odst. 4 se upřesňuje, že ústřední vedení musí nést náklady a výdaje spojené se školením, jež je nezbytné pro výkon zastupitelských povinností členů evropské rady zaměstnanců a zvláštního vyjednávacího výboru, o nichž musí být ústřední vedení předem informováno.

Změny týkající se sankcí a přístupu ke spravedlnosti (článek 11 směrnice 2009/38/ES)

Povinnost členských států stanovit účinné, odrazující a přiměřené sankce, která je v současnosti uvedena v 36. bodě odůvodnění směrnice 2009/38/ES odkazem na obecné zásady práva Unie, bude stanovena v článku 11 směrnice 2009/38/ES. Za účelem splnění této povinnosti budou muset členské státy při stanovení sankcí zohlednit závažnost, délku trvání, následky a úmyslnou nebo nedbalostní povahu protiprávního jednání a v případě peněžitých sankcí navíc také velikost a finanční situaci sankcionovaného podniku nebo skupiny (například jeho roční obrát) a další relevantní kritéria. Do téhož odstavce se vkládá ustanovení, podle něhož musí členské státy stanovit za porušení postupů informování a projednání stanovených v čl. 9 odst. 2 a 3 alespoň peněžitě sankce. To jim však nebrání v tom, aby kromě toho zachovaly nebo zavedly další formy sankcí. V čl. 11 odst. 3 bude do prvního pododstavce vložen odkaz na členy evropské rady zaměstnanců a zvláštního vyjednávacího výboru, neboť toto ustanovení se týká jak jich, tak zástupců zaměstnanců. Ve stejném odstavci se dále upřesňuje, že doba trvání odvolacího řízení, které se použije v případě, že ústřední vedení požaduje zachování důvěrnosti nebo neposkytne informace, musí být slučitelná s účinným výkonem práv na informování a projednání podle směrnice 2009/38/ES. Kromě toho se do článku 11 vkládá nové ustanovení, které má zajistit, aby případnými povinnými postupy předchozího mimosoudního vyrovnání podle vnitrostátního práva nebyl dotčen přístup ke spravedlnosti, pokud jde o práva podle směrnice 2009/38/ES.

Zrušení výjimek a opatření pro přizpůsobení stávajících dohod revidovaným požadavkům (článek 14 směrnice 2009/38/ES)

Článek 14 směrnice 2009/38/ES se zrušuje a zrušují se výjimky z oblasti působnosti směrnice 2009/38/ES. Zaměstnanci a zástupci zaměstnanců podniků nebo skupin podniků působících na úrovni Společenství s dohodami o nadnárodním informování a projednání, které byly uzavřeny před provedením směrnice 94/45/ES („dobrovolné dohody“), budou proto oprávněni buď zachovat své stávající dohody, nebo požádat v souladu s čl. 5 odst. 1 směrnice 2009/38/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo o postup informování a projednání s cílem nahradit předchozí dohody. Na podniky s dohodami podepsanými nebo revidovanými mezi 5. červnem 2009 a 5. červnem 2011 se začnou vztahovat revidované povinnosti vyplývající ze směrnice 2009/38/ES.

Nové ustanovení článku 14a stanoví, že stávající dohody, které byly uzavřeny podle článků 5 a 6 směrnice 94/45/ES nebo článků 5 a 6 směrnice 2009/38/ES, budou upraveny dle revidovaných požadavků směrnice 2009/38/ES. Strany těchto dohod mají možnost sjednat nezbytné úpravy během dvouletého období mezi lhůtou pro provedení změn směrnice 2009/38/ES ve vnitrostátním právu a datem, od kterého se mají uplatňovat revidované požadavky podle vnitrostátního práva. Tato přechodná opatření se nevztahují na „dobrovolné dohody“ uzavřené a prováděné mimo oblast působnosti směrnice. Dopady na podniky, které tyto dohody uzavřely, jsou popsány výše v souvislosti se zrušením výjimek.

Provedení ve vnitrostátním právu a vstup v platnost (článek 2 návrhu)

Členské státy mají provést změny směrnice 2009/38/ES ve vnitrostátním právu do jednoho roku od vstupu návrhu v platnost. Použití prováděcích opatření se odkládá o dva roky po uplynutí lhůty pro provedení ve vnitrostátním právu.

S ohledem na ustanovení, kterými se mění článek 11 směrnice 2009/38/ES, jsou členské státy povinny oznámit Komisi, jakým způsobem mohou držitelé práv zahájit soudní řízení v rámci své jurisdikce a v relevantních případech správní řízení, pokud jde o uplatňování všech práv podle směrnice 2009/38/ES.

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

(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 výboru¹,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů²,

v souladu s řádným legislativním postupem,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Článek 27 Listiny základních práv Evropské unie stanoví, že „[p]racovníci 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/ES³ 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 2018⁴ sice potvrdilo, že směrnice má 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

¹ Úř. věst. C , , s. .

² Úř. věst. C , , s. .

³ 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: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

⁴ [COM\(2018\) 292 final](#).

k revizi směrnice 2009/38/ES⁵ a Komise v souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování Evropské unie 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.

- (5) Z důkazů vyplývá, že právní nejistota ohledně pojmu nadnárodních otázek vedla k rozdílům 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 ovlivní zaměstnance ve více než jednom členském státě, ale také na případy, kdy lze důvodně očekávat, že tato opatření ovlivní zaměstnance pouze v jednom členském státě, nicméně lze důvodně očekávat, že důsledky těchto opatření ovlivní 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 nebo trvalé snížení stavu zaměstnanců, která jsou výslovně zaměřena na závody pouze v jednom členském státě, ale přesto lze důvodně očekávat, že budou mít důsledky pro zaměstnance v jiném členském státě, například v důsledku změn v přeshraničním dodavatelském řetězci nebo výrobních činnostech, pokud by tato opatření mohla vést k podstatným změnám v organizaci práce nebo ve smluvních vztazích.
- (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 nebo zastoupení. 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 zvláštního vyjednávacího výboru 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.
- (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, 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

⁵ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 2. února 2023 obsahující doporučení Komisi o revizi směrnice o evropské radě zaměstnanců (2019/2183(INL))

schůzí v souladu s cíli Unie, členských států a společností v oblasti snižování emisí a zároveň se zajistí smysluplné informování a projednání při nižších environmentálních a finančních nákladech.

- (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 možné využití odborníků – například odborníků na technickou problematiku nebo právních odborníků – a úhrada odměn odborníků a úhrada právních nákladů, včetně nákladů na právní zastoupení a účast ve správním nebo soudním řízení. 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 směrnice 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 genderového 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 unie⁶ 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. 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.
- (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. Zavedení odpovídajících opatření na zachování důvěrnosti citlivých informací může vzbudit

⁶ Rozsudek Soudního dvora ze dne 28. března 2000, Badeck a další, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

důvěru a usnadnit sdílení těchto informací a zároveň chránit zájmy podniků a pracovníků 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.
- (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. V zájmu zajištění právní jistoty by měl být ve směrnici 2009/38/ES stanoven výslovný požadavek v tomto smyslu.
- (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 náklady na školení členů zvláštního vyjednávacího výboru a evropské rady zaměstnanců a další související náklady, 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 uvedené povinnosti. Za tímto účelem by členské státy měly být povinny informovat Komisi o tom, jakým způsobem a za jakých okolností mohou držitelé práv zahájit soudní a v relevantních případech správní řízení, jež se týkají všech jejich práv podle této směrnice. Dále by mělo být jasně stanoveno, že příslušné postupy musí umožnit včasné a účinné prosazování a že případné předchozí postupy mimosoudního urovnání nemohou vést k rozhodnutí, které je pro dotčené strany závazné, ani jimi nemohou být dotčena práva držitelů práv na podání žaloby.
- (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 peněžité sankce

účinné, odrazující a přiměřené, měly by být stanoveny s ohledem na 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.

- (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/ES⁷, 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.
- (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.
- (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.
- (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.
- (24) V některých případech nemusí být stávající dohody o evropských radách zaměstnanců nebo dohody o postupech informování a projednání, které byly uzavřeny podle směrnice 94/45/ES nebo směrnice 2009/38/ES před vstupem v platnost opatření

⁷ 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: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

přijatých členskými státy k provedení této směrnice, v souladu s revidovanými požadavky. Je proto vhodné stanovit přechodná opatření, která umožní stranám těchto dohod sjednat úpravy před datem použitelnosti prováděcích opatření.

- (25) Obecným cílem této směrnice je zajistit účinnost požadavků směrnice 2009/38/ES týkajících se informování zaměstnanců podniků působících na úrovni Společenství a skupin podniků působících na úrovni Společenství a projednání s nimi. Tohoto cíle nelze uspokojivě dosáhnout pouze na úrovni členských států, ale vzhledem k tomu, že povaha a rozsah těchto požadavků jsou ze své podstaty nadnárodní, je lze lépe dosáhnout na úrovni Unie. Unie proto může 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 směrnicí 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 s čl. 30 odst. 3 a čl. 42 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU⁸, čl. 18 odst. 2 a čl. 71 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU⁹ a čl. 36 odst. 2 a čl. 88 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU¹⁰ mají členské státy přijmout vhodná opatření k zajištění toho, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek dodržovaly platné povinnosti v oblasti sociálního a pracovního práva stanovené právem Unie. Účinné provádění požadavků této směrnice by mělo být podpořeno tím, že se do kritérií pro zadání zakázky, která zadavatelé navrhuji pro účely určení ekonomicky nejvýhodnějších nabídek, případně začlení kritéria sociální udržitelnosti. Tato směrnice však ve vztahu k uvedeným směrnicím 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:

Článek 1

Směrnice 2009/38/ES se mění takto:

⁸ 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).

⁹ 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).

¹⁰ 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).

- 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 v podnicích nebo závodech ve více než jednom členském státě;
- b) lze důvodně očekávat, že opatření zvažovaná vedením podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství ovlivní zaměstnance v podniku nebo závodě v jednom členském státě a lze důvodně očekávat, že zaměstnanci v podniku nebo závodě 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 úrovni 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 pomoc, pokud je to pro tento účel nezbytné, jakož i přiměřené náklady na právní zastoupení a účast ve správním nebo soudním řízení. 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 při výkonu jejích funkcí,
- právní zastupování a účast evropské rady zaměstnanců nebo jejích členů jejím jménem ve správních nebo soudních řízeních,
- poskytování příslušného školení členům evropské rady zaměstnanců, aniž je dotčen minimální požadavek uvedený v čl. 10 odst. 4 prvním pododstavci;“

Požadavek na stanovení prvků uvedených v prvním pododstavci, ve znění [OP: vložte odkaz na tuto pozměňující směrnici*], se použije rovněž s ohledem na dohody o evropských radách zaměstnanců uzavřené přede dnem [OP: vložte datum stanovené v čl. 2 druhém pododstavci této pozměňující směrnice].

* [OP: vložte odkaz na tuto pozměňující směrnici v Úř. věst.];“;

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 týkající se volby 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 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 odpovídající 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 až do okamžiku, kdy se po dohodě s ústředním vedením označí poskytnuté odůvodnění za již neaktuální.“;

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.“;

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 naléhavost 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, mají členové evropské rady zaměstnanců právo a potřebné prostředky k informování zástupců zaměstnanců závodů nebo podniků skupiny podniků působících na úrovni Společenství, nebo nejsou-li ti zástupci určeni, všechny zaměstnance o obsahu a výsledcích postupu informování a projednání, a to zejména před schůzí a po schůzi s ústředním vedením.

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 zaměstnáni.

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, vyplacení 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.

4. Je-li to nezbytné k výkonu jejich povinností souvisejících se zastoupením v mezinárodním prostředí, poskytne 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 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 včasné a 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, které se určí s ohledem na kritéria uvedená ve třetím pododstavci tohoto odstavce, aniž je dotčena možnost stanovit i jiné druhy sankcí.

Pro účely prvního pododstavce písm. b) členské státy při stanovení sankcí zohlední závažnost, délku trvání, následky a úmyslnou nebo nedbalostní povahu protiprávního jednání a v případě peněžitých sankcí rovněž i velikost a finanční situaci sankcionovaného podniku nebo skupiny a veškerá další relevantní kritéria.“;

b) odstavec 3 se mění takto:

– první pododstavec se nahrazuje tímto:

„3. Členské státy stanoví správní nebo soudní odvolací 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 těchto řízení musí být slučitelná s účinným výkonem práv na informování a projednání podle této směrnice.“;

c) doplňuje se nový odstavec 4, který zní:

„4. Pokud členské státy podmiňují přístup k soudnímu řízení předchozím využitím alternativního řešení sporů, nesmí být výsledkem tohoto alternativního řešení sporů rozhodnutí, které je pro dotčené strany závazné, ani nesmí být jinak dotčeno jejich právo 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 provedení *[OP: vložte odkaz na tuto pozměňující směrnici]* není dohoda o evropské radě zaměstnanců nebo dohoda o postupu informování a projednání, jež byla uzavřena přede dnem *[OP: vložte datum, od něhož se použijí prováděcí ustanovení stanovená 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 stanovených v *[OP: vložte odkaz na tuto pozměňující směrnici]* v souladu s jakýmkoli z požadavků, které se na uvedenou dohodu vztahují, zahájí ústřední vedení jednání o přizpůsobení uvedené dohody, 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.

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 nevede k dohodě do dvou let od data příslušné žádosti zaměstnanců nebo jejich zástupců, použijí se podpůrná pravidla stanovená v příloze I.“;

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

Článek 2

1. Členské státy nejpozději do [OP: vložte datum = jeden rok ode dne vstupu této směrnice v platnost] přijmou a zveřejní právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí. Neprodleně sdělí Komisi jejich znění.

Tyto předpisy použijí ode dne [OP: vložte datum = dva roky od data uvedeného 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 znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

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

Článek 3

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

Článek 4

Tato směrnice je určena členským státům.

V Bruselu dne

Za Evropský parlament

Za Radu

předseda/předsedkyně

předseda/předsedkyně