

V Bruseli 26. januára 2024
(OR. en)

5837/24

Medziinštitucionálny spis:
2024/0006(COD)

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.:	COM(2024) 14 final
Predmet:	Návrh – SMERNICA 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 COM(2024) 14 final.

Príloha: COM(2024) 14 final



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 24. 1. 2024
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Návrh

SMERNICA 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**

(Text s významom pre EHP)

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

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

• Dôvody a ciele návrhu

Keďže svet práce prechádza transformáciou poháňanou úsilím o environmentálnu, hospodársku a sociálnu udržateľnosť a zavádzaním nových technológií, 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. V nadnárodných podnikoch alebo skupinách môžu k takémuto zapojeniu významne prispieť informovanie a porady so zamestnancami na nadnárodnej úrovni. Na tento účel sa v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES¹ (ďalej len „smernica“ alebo „smernica 2009/38/ES“) stanovujú minimálne požiadavky na zriadenie a činnosť orgánov zastupujúcich zamestnancov v niektorých nadnárodných podnikoch, tzv. európskych zamestnaneckých rád (ďalej len „EZR“). EZR a postupy informovania a porád na nadnárodnej úrovni dopĺňajú postupy informovania a porád so zamestnancami na vnútroštátnej úrovni.

Cieľom tohto návrhu je odstrániť nedostatky smernice, a tým zlepšiť účinnosť rámca pre informovanie a porady so zamestnancami na nadnárodnej úrovni. Nie sú ním dotknuté pravidlá a postupy EÚ a členských štátov týkajúce sa účasti zamestnancov na riadení na vnútroštátnej úrovni.

V hodnotení smernice² z roku 2018 sa potvrdila jej pridaná hodnota a zlepšenia, ktoré priniesla do kvality a rozsahu informovania zamestnancov. Zistilo sa v ňom aj niekoľko problémov, najmä nízka miera vytvárania nových EZR, niekedy neúčinné porady s EZR, prekážky prístupu EZR k súdom a nedostatok účinných prostriedkov nápravy a účinných a odrádzajúcich sankcií v niektorých členských štátoch.

Európsky parlament vydal legislatívne [uznesenie](#) z vlastnej iniciatívy „s odporúčaniami pre Komisiu o revízii smernice o európskych zamestnaneckých radoch“³, v ktorom vyzval na posilnenie úlohy a kapacity EZR ako informačných a poradných orgánov v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva. Tento pozmeňujúci akt nadväzuje na politický záväzok vyjadrený v [politických usmerneniach](#) predsedníčky EK Ursuly von den Leyenovej – predložiť v reakcii na uznesenia vychádzajúce z článku 225 ZFEÚ legislatívny návrh, a to pri plnom rešpektovaní zásad proporcionality, subsidiarity a lepšej tvorby práva.

Pokiaľ ide o výsledky hodnotenia a následné zhromažďovanie dôkazov, cieľom tohto návrhu je odstrániť tieto hlavné nedostatky:

¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28).

² [COM\(2018\) 292 final](#). V reakcii na zistenia uvedeného hodnotenia prijala Komisia nelegislatívne opatrenia vrátane finančnej podpory pre projekty sociálnych partnerov, návrhu príručky pre odborníkov z praxe v EZR, a zapojila sa do štruktúrovaného dialógu s členskými štátmi o presadzovaní právnych predpisov.

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

- Keďže v oblasti pôsobnosti danej smernice existujú výnimky, nevzťahuje sa na približne 350 podnikov s významom na úrovni Spoločenstva⁴, ktoré majú dohody o informovaní a poradách na nadnárodnej úrovni⁵. Zvyšuje sa tým zložitosť a roztrieštenosť regulačného rámca, čo vytvára rôzne úrovne ochrany zamestnancov v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva. Cieľom návrhu je zabrániť neodôvodneným rozdielom v minimálnych právach zamestnancov na informovanie a porady na nadnárodnej úrovni.
- Môže pretrvávať neistota v otázke procesu zriaďovania EZR a úhrady výdavkov osobitných vyjednávacích orgánov zastupujúcich zamestnancov. Okrem toho proces zriadenia EZR nemusí vo väčšine prípadov zaručiť, že v nich bude vyvážené zastúpenie žien a mužov. Cieľom návrhu je zabezpečiť efektívnejšie a účinnejšie zriaďovanie EZR, v ktorých bude vyvážené zastúpenie žien a mužov.
- V niektorých prípadoch chýba medzi vedením a EZR skutočný a zmysluplný dialóg prebiehajúci v dostatočnom časovom predstihu. Ide najmä o prípady, keď vedenie pred prijímaním rozhodnutia o nadnárodných otázkach neposkytne odôvodnenú odpoveď na stanoviská EZR. Niektoré EZR čelia aj právnej neistote, ktorá sa týka pokrytia ich zdrojov a podmienok, za ktorých môže vedenie požadovať, aby sa s informáciami zaobchádzalo dôverne, alebo odmietnuť sprístupniť určité informácie EZR. Cieľom tohto návrhu je zabezpečiť, aby bol proces informovania EZR a porád s nimi účinnejší a aby sa pre tieto subjekty našli primerané zdroje.
- Držitelia práv podľa uvedenej smernice nemajú vždy účinné prostriedky nápravy a prístup k spravodlivosti na presadzovanie svojich práv. Okrem toho, nedodržiavanie požiadaviek na informácie a porady na nadnárodnej úrovni často nie je penalizované dostatočne účinnými, primeranými a odrádzajúcimi sankciami. Cieľom návrhu je podporiť účinnejšie presadzovanie smernice, a tým zlepšiť jej dodržiavanie.
- **Súlad s existujúcimi ustanoveniami v tejto oblasti politiky**

Právo pracovníkov na informácie a konzultácie v rámci podniku je stanovené v Charte základných práv EÚ (článok 27). V Zmluve o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa stanovuje, že EÚ podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti informovanosti a porád s pracovníkmi (článok 153), podporuje sociálny dialóg medzi sociálnymi partnermi (článok 151) a uznáva úlohu sociálnych partnerov (článok 152). V zásade 8 [Európskeho piliera sociálnych práv](#) sa stanovuje, že „pracovníci alebo ich zástupcovia majú právo na včasné informovanie a konzultovanie v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné“.

Právny rámec EÚ, ktorým sa upravuje informovanie a porady na vnútroštátnej úrovni, sa vyvíja niekoľko desaťročí. Pravidlá informovania a porád so zástupcami pracovníkov sa stanovujú v niekoľkých smerniciach EÚ. Smernica obsahuje ustanovenia o vzájomnom pôsobení medzi rámcami pre informovanie a porady na rôznych úrovniach s cieľom zabezpečiť konzistentnosť, komplementárnosť a synergie s rôznymi existujúcimi právnymi nástrojmi. V tomto návrhu sa uvedené zásady zachovávajú. Konkrétne:

⁴ V tomto návrhu sa naďalej používa pojem „podnik s významom na úrovni Spoločenstva“, pretože ide o vymedzený pojem v smernici 2009/38/ES a toto vymedzenie netreba podstatne meniť.

⁵ Podľa odôvodnenia 41 smernice 2009/38/ES boli výnimky založené na predpoklade, že by sa malo umožniť pokračujúce uplatňovanie platných dohôd, aby sa nemuseli povinne nanovo vyjednávať, pokiaľ to nie je potrebné.

- Rámcom pre EZR nie sú dotknuté postupy informovania a porad so zamestnancami uvedené v smerniciach 2002/14/ES⁶, 98/59/ES⁷ a 2001/23/ES⁸ ani požiadavky na informovanie a porady so zástupcami zamestnancov v rámci reštrukturalizácie podnikov v súlade so smernicou 2004/25/ES⁹, smernicou (EÚ) 2017/1132¹⁰ a smernicou (EÚ) 2019/1023¹¹.
- Informovanie zamestnancov a porady s nimi musia prebiehať na príslušnej úrovni vedenia a zástupcov, v závislosti od predmetu diskusie. Na dosiahnutie tohto cieľa sa právomoc EZR a požiadavky smernice 2009/38/ES obmedzujú na nadnárodné otázky. Toto vymedzenie je dôležité, aby sa predchádzalo kompetenčným konfliktom, ktoré sa líšia v závislosti od nástroja: kým smernice 98/59/ES, 2001/23/ES a 2002/14/ES ukladajú vedeniu povinnosť informovať zástupcov zamestnancov v jednotlivých krajinách a viesť s nimi porady „s cieľom dosiahnuť dohodu“ týkajúcu sa vnútroštátnych pracovnoprávných vzťahov, porady s EZR na nadnárodnej úrovni podľa smernice 2009/38/ES sa vedú „bez toho, aby boli dotknuté povinnosti vedenia“.
- V smerniciach 2001/86/ES¹² a 2003/72/ES¹³ sa stanovuje, aby boli v európskych spoločnostiach a v európskych družstvách zriadené zastupujúce orgány na účely informovania a porad o nadnárodných otázkach. Uplatňovanie smernice 2009/38/ES na spoločnosti týchto typov je vylúčené, aby sa zabránilo prekryvaniu. Tento prístup sa touto iniciatívou nemení.

• **Súladi s ostatnými politikami Únie**

V návrhu sa stanovujú opatrenia, ktorými sa má zabezpečiť, aby mali zástupcovia zamestnancov v súvislosti s právami na informácie a porady na nadnárodnej úrovni prístup k spravodlivosti. Návrhom sa tak môže podporiť právo na účinný prostriedok nápravy pred súdom (článok 47 Charty základných práv EÚ).

Návrh je takisto v súlade s právom na kolektívne vyjednávanie (článok 28 Charty základných práv EÚ), keďže ponecháva sociálnym partnerom na podnikovej úrovni široký priestor na vyjednávanie o vhodných riešeniach, ktorými sa zabezpečí účinné informovanie a porady na

⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002 ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29).

⁷ Smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, 12.8.1998, s. 16).

⁸ Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 82, 22.3.2001, s. 16).

⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/25/ES z 21. apríla 2004 o ponukách na prevzatie (Ú. v. EÚ L 142, 30.4.2004, s. 12).

¹⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2017/1132 zo 14. júna 2017 týkajúca sa niektorých aspektov práva obchodných spoločností (kodifikované znenie) (Ú. v. EÚ L 169, 30.6.2017, s. 46).

¹¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1023 z 20. júna 2019 o rámcach preventívnej reštrukturalizácie, o oddĺžení a diskvalifikácii a o opatreniach na zvýšenie účinnosti reštrukturalizačných, konkurzných a oddľžovacích konaní a o zmene smernice (EÚ) 2017/1132 (smernica o reštrukturalizácii a insolvenčii) (Ú. v. EÚ L 172, 26.6.2019, s. 18).

¹² Smernica Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovky európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení (Ú. v. ES L 294, 10.11.2001, s. 22).

¹³ Smernica Rady 2003/72/ES z 22. júla 2003, ktorou sa dopĺňajú stanovky Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení (Ú. v. EÚ L 207, 18.8.2003, s. 25).

nadnárodnej úrovni. Okrem toho plne zachováva schopnosť vedenia účinne prijímať rozhodnutia v súlade so slobodou podnikania (článok 16 Charty základných práv EÚ).

Rozsah informovania EZR a porád s nimi podľa uvedenej smernice je obmedzený na „nadnárodné otázky“. Nadnárodné otázky nie sú vymedzené odkazom na konkrétne témy alebo otázky, sú skôr vymedzené tak, že môžu mať vplyv na zamestnancov vo viacerých členských štátoch. EZR majú teda potenciál zlepšiť vykonávanie rôznych politík EÚ v nadnárodných spoločnostiach tým, že poskytnú fórum pre dialóg medzi ústredným vedením a zástupcami zamestnancov. Môže teda dôjsť k synergiám medzi touto iniciatívou a tými oblasťami politiky EÚ, ktoré môžu mať prospech z účinného zapojenia EZR, najmä v kontexte dvojakej transformácie.

2. PRÁVNÝ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právny základ

Smernica bola prijatá podľa článku 137 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva. Vhodným právnym základom pre revíziu uvedenej smernice je v súčasnej zmluve článok 153 ods. 1 písm. e) v spojení s článkom 153 ods. 2 písm. b) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). Článok 153 ods. 1 písm. e) ZFEÚ poskytuje Únii právny základ k tomu, aby podporovala a dopĺňala činnosti členských štátov zamerané na zlepšenie informovania a porád so zamestnancami. V tejto oblasti sa článkom 153 ods. 2 písm. b) ZFEÚ Európsky parlament a Rada splnomocňujú prijímať v súlade s riadnym legislatívnym postupom smernice stanovujúce minimálne požiadavky, ktoré sa uplatnia postupne so zreteľom na podmienky a technické predpisy v každom z členských štátov.

• Subsidiarita (v prípade inej ako výlučnej právomoci)

Spoločné pravidlá pre informovanie a porady so zamestnancami na nadnárodnej úrovni v rámci EÚ sa môžu stanoviť len iniciatívou na úrovni EÚ. Problémy, ktoré znižujú účinnosť práva pracovníkov na informácie a porady na nadnárodnej úrovni, úzko súvisia s rozsahom a obsahom povinností vyplývajúcich z uvedenej smernice a majú vplyv na spoločnosti a ich pracovníkov v celej EÚ. Vzhľadom na cezhraničnú povahu podnikov a skupín v rozsahu pôsobnosti uvedenej smernice a nadnárodný charakter otázok, na ktoré sa vzťahujú požiadavky na informácie a porady na nadnárodnej úrovni, nie je možné vyriešiť nedostatky súčasného rámca koherentne a účinne na úrovni jednotlivých členských štátov. Zistené výzvy sa preto musia riešiť na úrovni EÚ.

• Proporcionalita

Týmto návrhom sa upravujú a stanovujú minimálne požiadavky na normy, čím sa zaistí, aby miera zásahu neprekročila minimum potrebné na dosiahnutie cieľov návrhu. Členské štáty, ktoré už majú zavedené priaznivejšie ustanovenia než ustanovenia obsiahnuté v tomto návrhu, nebudú musieť svoje právne predpisy zmeniť ani zmierniť. Členské štáty sa tiež môžu rozhodnúť ísť nad rámec minimálnych noriem stanovených v tomto návrhu.

Zásada proporcionality bola vzhľadom na rozsah a povahu identifikovaných problémov dodržaná. V posúdení vplyvu, ktoré je sprievodným dokumentom k tejto iniciatíve, sa porovnávali možnosti politiky, pokiaľ ide o ich proporcionalitu, voči základnému scenáru¹⁴. Uprednostňovanou možnosťou sa dosahuje rovnováha medzi potrebou prijať dostatočne

¹⁴ SWD(2024)xxx, časť 7.4.

spoľahlivé opatrenia na dosiahnutie politických cieľov, posilniť rámec pre sociálny dialóg v podnikoch a zároveň zachovať povahu nástroja a nemeniť ustanovenia smernice, ktoré sa v minulosti osvedčili.

- **Výber nástroja**

Príslušný právny základ umožňuje prijímať záväzné minimálne požiadavky výlučne vo forme smerníc. Zvážili sa aj nezáväzné nástroje, napríklad oznámenie Komisie poskytujúce výkladové usmernenia alebo odporúčania Komisie týkajúce sa presadzovania v členských štátoch. V rámci posúdenia uvedených alternatív sa však dospelo k záveru, že sú menej účinné a efektívne než cielená revízia smernice.

3. VÝSLEDKY HODNOTENÍ EX POST, KONZULTÁCIÍ SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENÍ VPLYVU

- **Hodnotenia *ex post*/kontroly vhodnosti existujúcich právnych predpisov**

Komisia uverejnila [hodnotenie](#) uvedenej smernice v roku 2018. V hodnotení sa potvrdilo, že smernica má pridanú hodnotu EÚ a že priniesla zlepšenia v oblasti kvality a rozsahu informovania zamestnancov. Smernicu považujú všetky zainteresované strany za relevantnú a sociálni partneri uznávajú potrebu nadnárodného dialógu. V hodnotení sa dospelo k záveru, že smernicou sa neukladajú správne, finančné a právne záväzky, ktoré by pre spoločnosti predstavovali neprimeranú záťaž.

V hodnotení sa však takisto zistilo, že porady s EZR sú niekedy neúčinné, že EZR sa v niektorých členských štátoch stretávajú s prekážkami v prístupe k súdom a že v niektorých členských štátoch chýbajú účinné prostriedky nápravy a účinné a odrádzajúce sankcie¹⁵. V reakcii na uvedené zistenia prijala Komisia nelegislatívne opatrenia: pokračovala vo finančnej podpore projektom sociálnych partnerov, navrhla príručku pre odborníkov z praxe v EZR¹⁶ a zapojila sa do štruktúrovaného dialógu s členskými štátmi o presadzovaní¹⁷. Zistené problémy sa týmito opatreniami nevyriešili.

- **Konzultácie so zainteresovanými stranami**

V súlade s článkom 154 ZFEÚ uskutočnila Komisia prvú a druhú fázu konzultácií s európskymi sociálnymi partnermi s cieľom oboznámiť sa s ich názormi, a to najskôr na potrebu a možné smerovanie opatrení EÚ na odstránenie problémov súvisiacich s fungovaním EZR a následne na obsah pripravovaného návrhu. Do [prvej](#) a [druhej](#) fázy konzultácií sa zapojili štyri odborové organizácie a osem organizácií zamestnávateľov. V rámci druhej fázy konzultácií vyjadrili organizácie zamestnávateľov pripravenosť zúčastniť sa na rokovaní o uzavretí dohody podľa článku 155 ZFEÚ; zamestnanecké organizácie, s výnimkou organizácie CEC European Managers, však pripravené neboli.

Odborové zväzy sa vo všeobecnosti nazdávajú, že je potrebná právne záväzná revízia smernice, zatiaľ čo organizácie zamestnávateľov sa väčšinou stavajú proti revízii, keďže

¹⁵ SWD(2018) 187, s. 15.

¹⁶ Práca na príručke bola pozastavená v apríli 2019 po tom, čo sa odborové organizácie na úrovni EÚ odmietli zúčastniť na zasadnutiach skupín odborníkov, ktoré sa na nej mali podieľať.

¹⁷ Útvary Komisie zorganizovali v roku 2019 stretnutie s odborníkmi z členských štátov, ktoré bolo zamerané na presadzovanie práva a sankcie. V roku 2022 sa začal postup v prípade nesplnenia povinnosti týkajúci sa írskeho systému presadzovania práva, ktorý stále prebieha.

smernicu považujú za vhodnú na daný účel a varujú pred dodatočným regulačným zaťažením podnikov. Konkrétne:

- Odborové zväzy sa domnievajú, že výnimky z rozsahu pôsobnosti smernice vedú k nerovnakým podmienkam, vytvárajú právnu zložitosť a mali by sa zrušiť. Organizácie zamestnávateľov tvrdia, že je vhodné uvedené výnimky zachovať, pričom zdôrazňujú autonómiu zmluvných strán a potrebu zachovať dobre fungujúce existujúce opatrenia v oblasti informovania a porád.
- Pokiaľ ide o proces zriaďovania nových EZR, odborové zväzy uvádzajú, že sa často stáva, že ústredné vedenie začiatok takýchto rokovaní odkladá. Odborové zväzy tiež zdôrazňujú potrebu zabezpečiť v tomto procese primerané zdroje a podporu odborníkov zo strany uznávaných odborových organizácií. Organizácie zamestnávateľov tvrdia, že zriaďovanie EZR funguje uspokojivo.
- Zainteresované strany z oboch strán pracovnoprávných vzťahov uznávajú problém nevyváženého zastúpenia žien a mužov v EZR, najmä v priemyselných odvetviach, v ktorých dominujú muži, ako je výroba či stavebníctvo, kde bola zriadená väčšina EZR. Majú však obavy, pokiaľ ide o praktickú uskutočniteľnosť záväzných kvót na zabezpečenie vyváženého zastúpenia žien a mužov.
- Pokiaľ ide o praktické fungovanie rámca na informovanie a porady na nadnárodnej úrovni, odborové zväzy sa domnievajú, že smernica nezabezpečuje dostatočnú právnu zrozumiteľnosť základných požiadaviek na porady, napríklad rozsah nadnárodných otázok či potrebu zabezpečiť riadne nadväzujúce opatrenia na stanoviská EZR. Preto podporujú záväzné opatrenia na objasnenie a rozšírenie týchto požiadaviek. Okrem toho konštatujú, že vedenie až príliš často uplatňuje povinnosť zachovávať dôvernosť, a uvádzajú, že pre EZR nie sú zabezpečené dostatočné zdroje (zahŕňajúce napr. odborné poradenstvo, odbornú prípravu alebo náklady na právne zastupovanie). Organizácie zamestnávateľov sa naopak domnievajú, že súčasný pojem „nadnárodné otázky“ je vhodný na daný účel a v praxi nevyvoláva žiadne spory nad rámec toho, čo možno v podnikovom prostredí odôvodnene očakávať. Konštatujú, že v mnohých dohodách o EZR sú už stanovené osobitné lehoty na informovanie a porady, ako aj na formálnu odpoveď vedenia na stanoviská EZR. Zamestnávatelia zdôrazňujú potrebu vyhnúť sa dodatočným nákladom a vyzývajú na zmiernenie administratívnej a finančnej záťaže podnikov tým, že sa zasadnutia EZR budú konať online.
- Pokiaľ ide o sankcie a prostriedky nápravy, odborové zväzy sa domnievajú, že EZR nemajú v niektorých členských štátoch dostatočný prístup k spravodlivosti a že smernica nezabezpečuje účinné presadzovanie pravidiel. Požadujú prísnejšie ustanovenia vrátane určenia osobitných prahových hodnôt peňažných sankcií do výšky 4 % celosvetového obratu, ako aj súdnych príkazov na pozastavenie rozhodnutí vedenia. Zamestnávatelia naopak tvrdia, že existujúce pravidlá sú dostatočné, a namietajú, že obmedzený počet súdnych konaní nie je spôsobený nedostatočným prístupom k spravodlivosti, ale tým, že väčšina EZR funguje uspokojivo. Varujú pred neprimeranými sankciami a pred rizikom spomaľovania procesu rozhodovania v podnikoch.

Súbežne s formálnymi konzultáciami so sociálnymi partnermi na základe zmluvy sa v rámci podpornej štúdie uskutočnili rozsiahle konzultácie¹⁸, počas ktorých boli získané názory rôznorodej skupiny zainteresovaných strán vrátane tvorcov politík, zástupcov EZR, vedenia podnikov s významom na úrovni Spoločenstva a právnych a akademických odborníkov. Tieto činnosti pozostávali z:

- cieleného online prieskumu medzi vedením a zástupcami zamestnancov v spoločnostiach, v ktorých boli zriadené EZR;
- pološtruktúrovaných rozhovorov so zainteresovanými stranami;
- seminárov s vedením a zástupcami zamestnancov zameraných na zhromažďovanie dôkazov.

Týmito činnosťami do veľkej miery potvrdili vstupy získané počas konzultácií so sociálnymi partnermi. Priniesli ďalšie podrobné informácie, ktoré prispeli k vymedzeniu problému a posúdeniu možností politiky.

K tejto iniciatíve sa neuskutočnila žiadna verejná konzultácia. Vzhľadom na špecifickú a technickú povahu príslušných otázok a možností nie je táto iniciatíva vhodná na zhromažďovanie názorov širokej verejnosti. Iniciatíva má priamy dosah len na zainteresované strany, na ktoré sa vzťahujú uvedené konzultačné činnosti, zatiaľ čo nepriamy dosah na iné zainteresované strany alebo širokú verejnosť je príliš slabý na to, aby sa naň mohla zmysluplne vzťahovať všeobecná verejná konzultácia.

- **Získavanie a využívanie expertízy**

Posúdenie vplyvu vychádzalo z viacerých štúdií externých odborníkov: [štúdie na podporu hodnotenia smernice](#), novej štúdie zameranej na zhromažďovanie dôkazov na podporu posúdenia vplyvu, právnych porovnávacích preskúmaní vnútroštátnych ustanovení, ktorými sa transponuje smernica, a [prípadových štúdií](#), v ktorých sa skúmajú výzvy a riešenia týkajúce sa EZR. Ďalšie informácie o získavaní a využívaní expertízy sú uvedené v prílohe 1 k posúdeniu vplyvu. V posúdení vplyvu sa odkazuje aj na ďalšie vedecké zdroje.

Zohľadnilo sa aj uznesenie Európskeho parlamentu z roku 2021 [o demokracii na pracovisku](#) a legislatívne uznesenie z roku 2023 [o revízii smernice o európskych zamestnaneckých rádách](#) v spojení s príslušným [posúdením európskej pridanej hodnoty](#) zo strany výskumnej služby Parlamentu.

Posúdenie vplyvu bolo podporené aj zhromažďovaním údajov v režime *ad hoc*, ktoré uskutočnil [Eurostat](#) a inštitút ETUI (z [databázy európskych zamestnaneckých rád inštitútu ETUI](#) a [prieskumu ETUI](#) vykonaného so zástupcami EZR a SEWC z roku 2018).

- **Posúdenie vplyvu**

K tomuto návrhu je pripojené posúdenie vplyvu¹⁹, ktoré bolo s výborom pre kontrolu regulácie prvýkrát prediskutované 29. novembra 2023. Výbor pre kontrolu regulácie vydal kladné stanovisko s pripomienkami²⁰, na ktoré sa reaguje týmito opatreniami:

¹⁸ ICF(2023) Štúdia skúmajúca otázky a možné riešenia v súvislosti s prepracovaným znením smernice 2009/38/ES o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady.

¹⁹ SWD(2024)xxx. Pozri zhrnutie [Odkaz bude doplnený neskôr]

²⁰ [Odkaz na stanovisko výboru pre kontrolu regulácie]

- objasnením cieľov iniciatívy a možností politiky, najmä ich vzájomného pôsobenia s inými vnútroštátnymi pravidlami a pravidlami EÚ týkajúcimi sa informovania a porád so zamestnancami;
- posilnením posudzovania proporcionality a posudzovania nákladov a prínosov vrátane vplyvu na konkurencieschopnosť;
- vypracovaním rozmedzí možných celkových nákladov na základe hypotetických scenárov, pokiaľ ide o mieru zriaďovania EZR v podnikoch, na ktoré sa v súčasnosti vzťahuje výnimka, potrebu opätovne prerokovať existujúce dohody s cieľom zohľadniť revidované minimálne požiadavky a možné marginálne zvýšenie prevádzkových nákladov EZR v dôsledku uvedenej iniciatívy;
- automatickým uznaním obmedzení a neistoty údajov, ktoré majú vplyv na spoľahlivosť analýzy.

S cieľom zabezpečiť primerané a ciele posúdenie vplyvu sa analýza zamerala na zásadné politické opatrenia, pri ktorých sa očakáva, že budú mať významný vplyv na zainteresované strany. Objasnenia a menšie úpravy smernice 2009/38/ES boli označené za sprievodné opatrenia a neposudzovali sa individuálne. Vo všeobecnosti sa predpokladá, že sprievodnými opatreniami sa posilnia účinky možností, ale tieto opatrenia nebudú mať významné samostatné vplyvy.

Na základe kvantitatívnej a kvalitatívnej analýzy vplyvov sa očakáva, že uprednostňovaná možnosť politiky bude mať tieto hlavné prínosy:

- Prínos z jasnejších právnych požiadaviek bude mať 678 podnikov, ktoré majú v súčasnosti uzatvorené dohody o EZR, a ich približne 11,3 milióna zamestnancov EÚ, ako aj zmluvné strany budúcich dohôd o EZR, čím by sa malo znížiť riziko sporov a súvisiacich nákladov.
- Odstránením výnimiek z rozsahu pôsobnosti smernice by približne 5,4 milióna zamestnancov EÚ/EHP (a ich zástupcov) alebo vedenie podnikov, na ktoré sa v súčasnosti vzťahujú výnimky a ktoré majú uzatvorené „dobrovoľné dohody“ (323), získali právo požiadať o zriadenie EZR, a mohli by tak využívať rovnaké uplatňovanie minimálnych práv a povinností vymáhateľných podľa práva EÚ. V spolupráci s vedením by sa mohli zamestnanci rozhodnúť pre zachovanie dobre fungujúcich dobrovoľných dohôd. V súvislosti so žiadosťami o zriadenie nových EZR by zástupcovia zamestnancov získali jasný nárok na úhradu primeraných nákladov na právne zastupovanie a väčšiu právnu istotu, pokiaľ ide o povinnosť vedenia začať do šiestich mesiacov rokovania. Pracovníci podnikov s významom na úrovni Spoločenstva by mali prospech aj z vyváženejšieho zastúpenia mužov a žien v EZR, čo by malo prispieť k spravodlivejším podnikovým rozhodnutiam a malo by mať pozitívny vplyv na celkovú výkonnosť podnikov.
- EZR, ktoré zatiaľ nemajú na základe zodpovedajúceho ustanovenia v dohode s vedením nárok na včasnú a odôvodnenú odpoveď vedenia na svoje stanoviská, by počas postupu informovania a porád takého právo získali. To im pomôže nadviazať skutočný dialóg s ústredným vedením o nadnárodných otázkach. Tento dialóg bude zároveň uľahčený tým, že sa vyjasní základný pojem nadnárodných otázok, ktorý vymedzuje rozsah informačných a poradných činností EZR, a stanoví sa jasnejšie podmienky uplatňovania povinností zachovávanie dôvernosti. Táto iniciatíva by zlepšila prístup k spravodlivosti pre EZR, osobitné vyjednávacie orgány a zástupcov

zamestnancov, ktorí v súčasnosti nemajú účinné prostriedky nápravy na presadzovanie všetkých svojich práv podľa smernice.

Vyššia účinnosť a kvalita nadnárodného sociálneho dialógu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva by umožnila spoločnostiam prijímať lepšie informované strategické rozhodnutia a posilnila vzájomnú dôveru medzi vedením a zamestnancami, čo by mohlo viesť k možným pozitívnym účinkom na konkurencieschopnosť. Takéto účinky sú však neisté a v prípadoch, keď neexistujú presvedčivé dôkazy, ich nemožno spoľahlivo odhadnúť, keďže medzi zapojením zamestnancov na vnútroštátnej a nadnárodnej úrovni dochádza k vzájomnému pôsobeniu a keďže stanoviská EZR majú nezáväznú povahu.

Uprednostňovaná možnosť by si vyžiadala tieto náklady:

- V podnikoch, na ktoré sú v súčasnosti vzťahujú výnimka a ktoré majú uzavreté „dobrovoľné dohody“, by ústredné vedenie mohlo začať rokovania o novej EZR alebo by ich muselo iniciovať, ak by o to zamestnanci v súlade so smernicou požiadali. Priemerné jednorazové náklady na rokovania o novej dohode o EZR sa odhadujú na približne 148 000 EUR na jedno rokovanie. Vo všeobecnosti platí, že počas rokovaní alebo opätovných rokovaní, do ktorých sú zahrnuté osobitné vyjednávacíe orgány, budú podniky zo zákona povinné uhradiť – okrem iných nákladov vynaložených vo fáze zriaďovania – aj primerané náklady na právne služby. Ak bude potrebné zosúladiť existujúce dohody o EZR s revidovanými požiadavkami (napr. s cieľom riešiť otázku úhrady výdavkov EZR na právne alebo odborné poradenstvo a odbornú prípravu), ústredné vedenie by muselo iniciovať opätovné rokovania²¹. V značnom počte prípadov však možno očakávať, že potrebné úpravy dohôd o EZR sa uskutočnia v rámci pravidelných opätovných rokovaní, ku ktorým dochádza v priemere každých päť rokov, čo v porovnaní so základným scenárom nepredstavuje žiadne alebo predstavuje len veľmi obmedzené dodatočné náklady. Podnikom by mohol takisto hroziť mierny nárast opakujúcich sa ročných nákladov na prevádzku EZR (t. j. v priemere približne 300 000 EUR ročne na EZR podľa základného scenára), napríklad v súvislosti s povinnosťou poskytnúť EZR odôvodnenú odpoveď, či plánovanými objasneniami týkajúcimi sa úhrady nákladov na právne služby²². Napokon, v prípade porušenia povinností by podnikom hrozilo riziko vyšších finančných sankcií. Očakáva sa však, že miera konania právnych sporov a uplatňovania sankcií zostane nízka a že sankcie budú podliehať zásade proporcionality.
- Pri porovnaní kvantifikovateľných jednotkových nákladov s obratom príslušných podnikov a vzhľadom na predpokladané trendy sa očakáva, že hospodárske náklady uprednostňovanej možnosti budú a zostanú zanedbateľné²³.

Keďže podniky so zriadenými EZR pôsobia predovšetkým v odvetviach spracovania kovov, služieb, chemického priemyslu, stavebníctva, potravinárstva, poľnohospodárstva a cestovného ruchu, aj zistené sociálne a hospodárske vplyvy vo všetkých oblastiach politiky sa prejavujú

²¹ Priemerné náklady na opätovné prerokovanie nebolo možné spoľahlivo vyčíslieť. Z dôkazov vyplýva, že proces opätovného rokovania je kratší ako proces zriadenia novej EZR, ale v zložitých prípadoch si môže vyžadovať aj viacero zasadnutí. Na základe dostupných dôkazov bolo možné vyčíslieť určité náklady spojené so schôdzami zástupcov vedenia a EZR v záujme opätovného prerokovania existujúcich dohôd (cca 18 400 EUR na jednu schôdzu).

²² Podrobnejšie vysvetlenie týkajúce sa faktorov, ktoré by mohli ovplyvniť prevádzkové náklady spojené s EZR, pozri s. 30 a nasl. a prílohu 12 posúdenia vplyvu pripojeného k tejto iniciatíve (SWD...).

²³ Pozri prílohu 5 k posúdeniu vplyvu.

predovšetkým v týchto odvetviach. Okrem toho, vzhľadom na geografické rozloženie sídel týchto podnikov²⁴ bola väčšina EZR zriadená podľa vnútroštátnych právnych predpisov siedmich členských štátov, konkrétne Nemecka, Francúzska, Švédska, Holandska, Írska a Talianska. Možnosti politiky by však mali dosah na zamestnancov vo všetkých členských štátoch, v ktorých podnik pôsobí, pretože sú zastúpení prostredníctvom EZR.

Iniciatíva nebude mať žiaden relevantný ani predvídateľný vplyv na spotrebiteľov, malé a stredné podniky²⁵ ani životné prostredie²⁶.

Porovnala sa účinnosť, efektívnosť, súdržnosť a proporционаlita možností politiky spojených s rovnakým politickým cieľom vzhľadom na ich vplyv, aby bolo možné určiť uprednostňovanú možnosť, a to s prihliadnutím na potrebné kompromisy medzi rôznymi prístupmi.

Alternatívne opatrenia zvažované v posúdení vplyvu, pri ktorých sa dospelo k záveru, že sú celkovo menej účinné, efektívne, koherentné a proporcionálne, a preto neboli súčasťou uprednostňovanej možnosti, sú opísané v oddiele 5 a prílohe 11 k posúdeniu vplyvu, ktoré je sprievodným dokumentom k tejto iniciatíve.

• **Regulačná vhodnosť a zjednodušenie**

V hodnotení z roku 2018 sa potvrdilo, že minimálnymi požiadavkami stanovenými v smernici 2009/38/ES sa neukladajú žiadne povinnosti, ktoré by pre spoločnosti predstavovali neprimeranú záťaž. Stanovením procesného rámca pre informovanie a porady na nadnárodnej úrovni smernica umožňuje sociálnym partnerom, aby sa dohodli na vhodných riešeniach, ktoré budú reagovať na ich osobitné potreby a okolnosti. Zmluvné strany dohôd o EZR môžu napríklad využívať na účely informovania a porád informačné technológie a môžu sa napríklad rozhodnúť používať softvér na online zasadnutia, nástroje automatického prekladu alebo nástroje automatického prepisu reči na text, vďaka čomu ušetria náklady a dosiahnu efektívnosť. Môžu sa tiež dohodnúť na zjednodušených jazykových režimoch zasadnutí EZR, a tým znížiť náklady na simultánne tlmočenie. Smernica totiž nestanovuje žiaden osobitný rozpočet na pokrytie výdavkov EZR, kam patrí aj odborné poradenstvo či odborná príprava, ale stanovuje všeobecnú povinnosť podniku zabezpečiť prostriedky potrebné na to, aby mohla EZR uplatňovať práva vyplývajúce zo smernice.

V porovnaní s týmto základným scenárom je priestor na zníženie zaťaženia prostredníctvom tejto iniciatívy obmedzený. Ako už bolo uvedené, iniciatíva bude pre podniky s významom na

²⁴ EZR zastupujú európskych zamestnancov nadnárodných spoločností bez ohľadu na to, či majú sídlo v EÚ alebo mimo nej. Ak sa sídlo danej spoločnosti nachádza mimo EÚ, musia byť EZR zriadené pod jurisdikciou niektorého z členských štátov EÚ/EHP. Najviac EZR sa nachádza v nadnárodných spoločnostiach so sídlom v USA (170), DE (124), FR (102), UK (92), SE (69), NL (58), CH (48), IT (38), FI (37), BE (36), JP (31).

²⁵ Vzhľadom na prahové hodnoty stanovené vo vymedzení pojmu „podniky s významom na úrovni Spoločenstva“ v prepracovanej smernici sa požiadavky uvedenej smernice na malé a stredné podniky nevzťahujú. Vysvetlenie, prečo neexistujú ani predvídateľné nepriame vplyvy na MSP, možno nájsť v časti 1 prílohy 12 k posúdeniu vplyvu.

²⁶ Aj keď by sa v dôsledku plánovanej zmeny dopĺňajúcich požiadaviek na usporiadanie dvoch výročných plenárnych zasadnutí namiesto jedného mohli zvýšiť emisie uhlíka spojené s cestovaním na zasadnutia, očakáva sa, že potenciálny vplyv tohto opatrenia na životné prostredie bude zanedbateľný vzhľadom na malý počet EZR, na ktoré sa tieto doplnkové požiadavky vzťahujú. Požiadavka špecifikovať v dohodách o EZR formát zasadnutí by okrem toho mohla sociálnych partnerov podnietiť k tomu, aby systematickejšie zvažovali možnosť online zasadnutí, čo by mohlo viesť k určitým úsporám emisií. Organizovanie zasadnutí na diaľku už umožňujú aj súčasné pravidlá, ak s tým zmluvné strany súhlasia. Podrobné vysvetlenie dôvodov je uvedené v oddiele 1 prílohy 12 k posúdeniu vplyvu.

úrovni Spoločenstva znamenať len zanedbateľné náklady v pomere k ich obratu a prinesie potenciálne – nevyčísliteľné – hospodárske výhody spojené s lepšou kvalitou sociálneho dialógu. Potreba obmedziť náklady a administratívne zaťaženie podnikov sa však v súlade s obavami, ktoré vyjadrili podnikateľské organizácie v rámci konzultácií so sociálnymi partnermi, zohľadňovala počas celého procesu navrhovania a posudzovania opatrení a bola jedným z dôvodov na zamietnutie možnosti, akou je napríklad povinnosť financovať bez obmedzenia všetky právne výdavky, ktoré európskym zamestnaneckým radám vzniknú.

Návrhom nevznikajú malým a stredným podnikom žiadne náklady na dodržiavanie predpisov, keďže plánované politické opatrenia by sa na malé a stredné podniky nevzťahovali a neočakávajú sa ani žiadne nepriame účinky na tieto podniky.

- **Základné práva**

Zlepšením účinnosti rámca pre informovanie a porady na nadnárodnej úrovni by sa týmto návrhom posilnilo základné právo pracovníkov na informácie a konzultácie v rámci podniku (článok 27 Charty základných práv EÚ). V súlade s právom na kolektívne vyjednávanie (článok 28 charty) sa v návrhu zachováva zásada autonómie zmluvných strán, podľa ktorej je úlohou zástupcov zamestnancov a vedenia podniku, aby určili povahu, zloženie, funkciu, spôsob fungovania, postupy a finančné zdroje EZR tak, aby vyhovovali ich konkrétnym podmienkam. Zavedením cieľov rodovo vyváženého zastúpenia v EZR sa podporí rovnosť medzi ženami a mužmi (článok 23 charty). Návrhom by sa takisto posilnilo právo na účinný prostriedok nápravy (článok 47 charty) proti porušovaniu práv stanovených smernicou 2009/38/ES. Nepriamo by sa tak mohli dosiahnuť pozitívne účinky na pracovné podmienky v súlade s právom pracovníkov na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú ich zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť (článok 31 charty). Iniciatíva je takisto v súlade so slobodou podnikania (článok 16 charty), pretože sa ňou zachováva schopnosť vedenia účinne prijímať rozhodnutia a zabráňuje sa neprimeranému zaťaženiu podnikov.

4. VPLYV NA ROZPOČET

Návrh si nevyžaduje žiadne ďalšie zdroje z rozpočtu Európskej únie.

5. ĎALŠIE PRVKY

- **Plány vykonávania, spôsob monitorovania, hodnotenia a podávania správ**

Členské štáty sú povinné transponovať zmeny smernice 2009/38/ES do svojich vnútroštátnych právnych predpisov do jedného roka od nadobudnutia účinnosti navrhovanej pozmeňujúcej smernice. Uplatňovanie revidovaných požiadaviek by sa odložilo o dva roky, aby sa zmluvným stranám dohôd o EZR poskytol v prípade potreby dostatok času na rokovanie o úpravách.

Pokrok pri dosahovaní cieľov iniciatívy sa bude monitorovať pomocou súboru základných ukazovateľov súvisiacich s týmito politickými cieľmi. Tieto ukazovatele a súvisiace zdroje údajov sú uvedené v prílohe 13 k posúdeniu vplyvu.

- **Vysvetľujúce dokumenty (v prípade smerníc)**

V rámci procesu transpozície budú členské štáty povinné oznámiť Komisii spôsoby, akými môžu EZR, osobitné vyjednávacie orgány a zástupcovia zamestnancov začať súdne a prípadne správne konania týkajúce sa jednotlivých práv podľa smernice 2009/38/ES. Okrem toho sa uplatňujú všeobecné pravidlá týkajúce sa transpozície smerníc. Členské štáty musia

predovšetkým poskytnúť dostatočne jasné a presné informácie o opatreniach na transpozíciu návrhu²⁷. S cieľom splniť túto povinnosť týkajúcu sa právnej istoty a zabezpečiť úplnú transpozíciu ustanovení navrhovanej pozmeňujúcej smernice na celom svojom území sú členské štáty povinné uviesť pri každom ustanovení smernice vnútroštátne ustanovenie alebo ustanovenia zabezpečujúce jej transpozíciu.

- **Podrobné vysvetlenie konkrétnych ustanovení návrhu**

Zmeny pojmu „nadmárodné otázky“ (článok 1 ods. 4 smernice 2009/38/ES)

Na objasnenie pojmu nadnárodné otázky sa stanovuje domnienka nadnárodnej povahy, ktorá sa vzťahuje nielen na prípady, keď možno odôvodnene očakávať, že opatrenia zvažované vedením ovplyvnia pracovníkov vo viac ako jednom členskom štáte, ale aj na prípady, keď možno odôvodnene očakávať, že takéto opatrenia ovplyvnia pracovníkov len v jednom členskom štáte, a možno odôvodnene očakávať, že dôsledky týchto opatrení ovplyvnia pracovníkov aspoň v jednom ďalšom členskom štáte, ako sa v súčasnosti uvádza v odôvodnení 16 uvedenej smernice. Týmto cieľným objasnením sa má odstrániť existujúca neistota a znížiť riziko sporov, pričom sa zachová odlišnosť od vnútroštátnych otázok, aby sa predišlo konfliktom s vnútroštátnymi postupmi informovania a porád.

Zmeny vymedzenia pojmov „informovanie“ a „porada“ [článok 2 ods. 1 písm. f) a g) a článok 9 smernice 2009/38/ES]; bod 1 písm. a) tretí pododsek prílohy 1)

V existujúcich vymedzeniach pojmov „informovanie“ a „porada“ sa nielen špecifikuje význam týchto pojmov na účely smernice 2009/38/ES, ale sú v nich zahrnuté aj normatívne požiadavky. V súlade s pravidlami navrhovania právnych predpisov a v záujme koherentnosti a právnej zrozumiteľnosti sa tieto požiadavky namiesto toho stanovia v článku 9. Podstatné zmeny sa týkajú požiadaviek na porady: V článku 9 sa upresní, že rada má umožniť zástupcom zamestnancov vyjadriť stanovisko pred prijatím rozhodnutia a že na takéto stanovisko musí prísť odôvodnená písomná odpoveď ústredného vedenia ešte pred tým, ako ústredné vedenie prijme k navrhovanému opatreniu rozhodnutie. Doplnkové požiadavky stanovené v prílohe 1 k smernici 2009/38/ES sa zodpovedajúcim spôsobom upravia.

Zmeny týkajúce sa zriadenia, zloženia a zdrojov osobitných vyjednávacích orgánov (články 5 a 7 smernice 2009/38/ES a body 5 a 6 posledný pododsek prílohy 1)

V článku 5 ods. 2 písm. b) smernice 2009/38/ES sa vkladá požiadavka voliť alebo vymenúvať členov osobitného vyjednávacieho orgánu, a to tak, aby sa zabezpečilo vyvážené zastúpenie žien a mužov. V článku 5 ods. 6 prvom pododseku sa objasňuje, že vo výdavkoch súvisiacich s vyjednávaním, ktoré má hradiť ústredné vedenie, sú zahrnuté primerané náklady osobitného vyjednávacieho orgánu na právnu pomoc, zastupovanie a konania. Ďalej sa vypúšťa posledná veta článku 5 ods. 6 druhého pododseku, pretože nie je potrebné uvádzať, že členské štáty môžu obmedziť finančné prostriedky na úhradu nákladov len na jedného odborníka, keďže prvou vetou toho istého pododseku sa už stanovuje ich právo ustanoviť rozpočtové pravidlá týkajúce sa činnosti osobitného vyjednávacieho orgánu v súlade so zásadou, že náklady súvisiace s primeraným plnením úloh osobitného vyjednávacieho orgánu musí hradiť ústredné vedenie. A napokon, článok 7 ods. 1 druhá zarážka je objasnený tak, že namiesto toho, že ústredné vedenie odmietne začať vyjednávanie, sa uvedie, že nedôjde k zvolaniu prvého zasadnutia osobitného vyjednávacieho orgánu.

²⁷

Porovnaj rozsudok z 8. júla 2019, Komisia/Pol'sko, [C-543/17](#), ECLI:EU:C:2019:573, bod 59.

Zmeny týkajúce sa obsahu dohôd o EZR, ktoré sa majú vyjednať zmluvnými stranami (článok 6 ods. 2 smernice 2009/38/ES)

Od zmluvných strán dohôd o EZR sa bude vyžadovať, aby poskytli podrobnejšie informácie o finančných a materiálnych zdrojoch, ktoré sa majú prideliť európskym zamestnaneckým radám, aspoň pokiaľ ide o využitie odborníkov, právne náklady a odbornú prípravu. Okrem toho majú určiť aj formát zasadnutí EZR, ktorého súčasťou môžu byť aj virtuálne formáty, ak sa na tom zmluvné strany dohodnú. S cieľom zlepšiť účinnosť existujúcich EZR sa nové požiadavky týkajúce sa finančných a materiálnych zdrojov a formátu zasadnutí EZR vzťahujú aj na už existujúce dohody o EZR, ktoré preto možno bude potrebné upraviť. To sa stanovuje v novom pododseku článku 6 ods. 2. Počas prechodného obdobia by si mali zmluvné strany už existujúcich dohôd o EZR overiť, či spĺňajú revidované požiadavky tejto smernice, a ak ich nespĺňajú, mali by o nich opätovne rokovať, aby sa vyhli riziku právnych sporov, keď sa revidované požiadavky začnú uplatňovať. Ak by takéto opätovné prerokovanie nebolo úspešné, budú sa uplatňovať doplnkové požiadavky uvedené v prílohách k smernici.

Zmeny týkajúce sa vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov v EZR (článok 6 ods. 2 smernice 2009/38/ES)

V novom odseku článku 6 ods. 2 smernice 2009/38/ES sa od zmluvných strán bude vyžadovať, aby pri rokovaní o nových dohodách o EZR alebo pri opätovnom prerokovaní už existujúcich dohôd stanovili potrebné opatrenia na dosiahnutie pokiaľ možno vyváženeho zastúpenia žien a mužov v EZR a prípadne aj v užšom výbore. Tento cieľ je vymedzený cieľovou hodnotou, aby sa 40 % kresiel v EZR – alebo v užšom výbore – pridelilo členom oboch pohlaví. Rovnaký cieľ sa odráža v prílohe 1 k smernici 2009/38/ES v prípade novozaložených EZR na základe doplnkových požiadaviek. Vzhľadom na príslušnú judikáтуру Súdneho dvora EÚ týkajúcu sa pozitívneho konania²⁸ sa cieľová hodnota 40 % uplatňuje pod podmienkou, že je právne a fakticky realizovateľná a nie sú ňou dotknuté vnútroštátne právne predpisy týkajúce sa voľby zástupcov zamestnancov.

Zmeny týkajúce sa počtu plenárnych zasadnutí EZR na základe doplnkových požiadaviek (bod 2 prílohy 1 k smernici 2009/38/ES)

Revidované doplnkové požiadavky si budú vyžadovať dve plenárne zasadnutia EZR s ústredným vedením ročne (namiesto jedného).

Zmeny týkajúce sa mimoriadnych zasadnutí EZR na základe doplnkových požiadaviek (bod 3 prvý a druhý pododsek prílohy 1 k smernici 2009/38/ES)

Znenie doplnkových požiadaviek stanovených v bode 3 prílohy 1 k smernici 2009/38/ES sa upravuje tak, aby sa v prvom rade objasnilo, že informovanie EZR a porady s nimi na základe týchto požiadaviek by sa mali podľa možnosti uskutočňovať na plenárnych zasadnutiach, a na mimoriadnych zasadnutiach len vtedy, ak ide o naliehavú situáciu. Po druhé sa spresňuje, že informácie sa majú poskytovať včas, a po tretie, že členovia EZR majú právo zúčastňovať sa na mimoriadnych zasadnutiach s užším výborom, ak zastupujú zamestnancov, ktorých sa predmet týchto zasadnutí môže priamo týkať.

²⁸ Por. rozsudok Súdneho dvora z 28. marca 2000, *Badeck a i.*, [C-158/97](#), ECLI:EU:C:2000:163.

Zmeny týkajúce sa zdrojov pre EZR na základe doplnkových požiadaviek (body 5 a 6 prílohy 1 k smernici 2009/38/ES)

V bode 5 prílohy 1 sa objasňuje, že odborníkmi, ktorí pomáhajú európskym zamestnaneckým radám alebo užším výborom na základe doplnkových požiadaviek, môžu byť aj zástupcovia odborových zväzov a že títo odborníci majú byť na žiadosť EZR alebo užšieho výboru prítomní na zasadnutiach v poradnej funkcii. V bode 6 prílohy 1 sa objasňuje, že prevádzkové náklady EZR, ktoré má hradiť ústredné vedenie, zahŕňajú primerané náklady na právne služby, ktoré treba ústrednému vedeniu oznámiť vopred. Okrem toho sa v poslednom pododseku bodu 6 prílohy 1 vypúšťa druhá veta, a to z vyššie uvedených dôvodov v súvislosti s článkom 5 ods. 6 smernice 2009/38/ES.

Zmeny týkajúce sa zaobchádzania s dôvernými informáciami alebo ich neposkytnutia (článok 8 smernice 2009/38/ES)

Ustanovenia o dôvernom prenose informácií a o neposkytovaní určitých informácií sú uvedené v samostatných článkoch, aby sa zabezpečila jasnejšia štruktúra. Okrem toho musí ústredné vedenie pri poskytovaní dôverných informácií informovať členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov EZR alebo zástupcov zamestnancov v rámci postupu informovania a porád a súčasne oznámiť dôvody, na základe ktorých majú poskytované informácie dôverný charakter. Povinnosť nezverejniť dôverné informácie zaniká, keď po dohode s vedením prestane byť odôvodnenie poskytnuté vedením aktuálne. Okrem toho sa možnosť ústredného vedenia neposkytovať informácie obmedzí len na prípady, keď by ich prenos vážne poškodil fungovanie podniku. V takejto situácii musí ústredné vedenie informovať členov EZR, členov osobitného vyjednávacieho orgánu alebo zástupcov zamestnancov o dôvodoch, pre ktoré sa informácie neposkytujú.

Zmeny týkajúce sa úloh a ochrany zástupcov zamestnancov (článok 10 smernice 2009/38/ES)

Článok 10 ods. 1 smernice 2009/38/ES sa upravuje tak, aby bolo zrejmé, že nielen členovia EZR, ale aj zástupcovia zamestnancov vrátane členov osobitného vyjednávacieho orgánu a členov EZR majú mať k dispozícii prostriedky potrebné na uplatňovanie práv vyplývajúcich z tejto smernice. V článku 10 ods. 2 sa objasňuje, že členovia EZR majú mať právo a potrebné prostriedky na informovanie príslušných zástupcov zamestnancov o postupe informovania a porád na nadnárodnej úrovni pred stretnutiami s ústredným vedením a po nich. V článku 10 ods. 3 druhom pododseku sa objasňuje, že požiadavka poskytnúť držiteľom práv rovnocennú ochranu podľa smernice 2009/38/ES sa uplatňuje aj v súvislosti s ochranou pred odvetnými opatreniami alebo prepustením. A napokon, v článku 10 ods. 4 sa objasňuje, že ústredné vedenie musí hradiť náklady a výdavky súvisiace s odbornou prípravou potrebnou na výkon povinností zastupovania členov EZR a osobitného vyjednávacieho orgánu, o ktorých musí byť ústredné vedenie vopred informované.

Zmeny týkajúce sa sankcií a prístupu k spravodlivosti (článok 11 smernice 2009/38/ES)

Povinnosť členských štátov stanoviť účinné, odrádzajúce a primerané sankcie – v súčasnosti uvedená v odôvodnení 36 smernice 2009/38/ES odkazom na všeobecné zásady práva Únie – sa stanoví v článku 11 smernice 2009/38/ES. Na splnenie tejto povinnosti budú členské štáty pri rozhodovaní o sankciách povinné zohľadniť závažnosť, trvanie, dôsledky a to, či bolo porušenie pravidiel úmyselné alebo k nemu došlo z nedbanlivosti, a v prípade peňažných sankcií aj veľkosť a finančnú situáciu sankcionovaného podniku alebo skupiny (napríklad jeho ročný obrát) a prípadné ďalšie relevantné kritériá. Do toho istého odseku sa vkladá ustanovenie, v ktorom sa od členských štátov vyžaduje, aby za porušenie postupov informovania a porád stanovených v článku 9 ods. 2 a 3 stanovili aspoň peňažné sankcie. To

im nebráni v tom, aby zachovali alebo zaviedli ďalšie formy sankcií. V článku 11 ods. 3 sa do prvého pododseku vloží odkaz na členov EZR a osobitného vyjednávacieho orgánu, keďže toto ustanovenie je relevantné pre nich i pre zástupcov zamestnancov. V tom istom odseku sa ďalej objasňuje, že dĺžka trvania odvolacieho konania uplatniteľného v prípade, keď ústredné vedenie vyžaduje dôvernosť alebo neposkytne informácie, musí byť zlučiteľná s účinným výkonom práv na informovanie a porady podľa smernice 2009/38/ES. Okrem toho sa do článku 11 dopĺňa nové ustanovenie, ktorým sa má zabezpečiť, aby prípadnými povinnými postupmi predchádzajúceho mimosúdneho vyrovnania podľa vnútroštátneho práva nebol dotknutý prístup k spravodlivosti, pokiaľ ide o práva podľa smernice 2009/38/ES.

Zrušenie výnimiek a opatrenia na prispôsobenie existujúcich dohôd revidovaným požiadavkám (článok 14 smernice 2009/38/ES)

Článok 14 smernice 2009/38/ES sa vypúšťa a odstraňujú sa aj výnimky z rozsahu pôsobnosti smernice 2009/38/ES. V dôsledku toho budú zamestnanci a zástupcovia zamestnancov podnikov alebo skupín s významom na úrovni Spoločenstva, ktoré uzavreli dohody o informovaní a poradách na nadnárodnej úrovni pred transpozíciou smernice 94/45/ES (ďalej len „dobrovoľné dohody“), oprávnení svoje existujúce dohody buď zachovať, alebo požiadať v súlade s článkom 5 ods. 1 smernice 2009/38/ES o zriadenie EZR alebo o postup informovania a porád s cieľom nahradiť predchádzajúce dohody. Na podniky s dohodami podpísanými alebo revidovanými v období od 5. júna 2009 do 5. júna 2011 sa začnú vzťahovať revidované povinnosti vyplývajúce zo smernice 2009/38/ES.

V novom ustanovení v článku 14a sa stanovuje povinnosť prispôbiť existujúce dohody uzavreté podľa článkov 5 a 6 smernice 94/45/ES alebo článkov 5 a 6 smernice 2009/38/ES revidovaným požiadavkám smernice 2009/38/ES. Zmluvné strany takýchto dohôd dostanú možnosť rokovať o potrebných úpravách počas dvojročného obdobia medzi lehotou na transpozíciu zmien smernice 2009/38/ES a dátumom, od ktorého sa majú revidované požiadavky uplatňovať podľa vnútroštátneho práva. Tieto prechodné úpravy sa neuplatňujú na „dobrovoľné dohody“, ktoré boli uzavreté a vykonávajú sa mimo rozsahu pôsobnosti smernice. Dôsledky pre podniky s takýmito dohodami sú opísané vyššie v súvislosti so zrušením výnimiek.

Transpozícia a nadobudnutie účinnosti (článok 2 tohto návrhu)

Členské štáty musia zmeny smernice 2009/38/ES transponovať do jedného roka od nadobudnutia účinnosti tohto návrhu. Uplatňovanie transpozičných opatrení sa odkladá o dva roky po uplynutí lehoty na transpozíciu.

So zreteľom na ustanovenia, ktorými sa mení článok 11 smernice 2009/38/ES, sú členské štáty povinné Komisii oznámiť, ako môžu držitelia práv začať súdne konania v rámci jurisdikcie týchto krajín a v prípade potreby správne konania v súvislosti so všetkými právami podľa smernice 2009/38/ES.

Návrh

SMERNICA 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

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru¹,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov²,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

- (1) Podľa článku 27 Charty základných práv Európskej únie sa pracovníkom alebo ich zástupcom na všetkých zodpovedajúcich úrovniach zaručí právo na informácie a konzultácie v primeranom čase a za podmienok stanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou. Zasadou 8 Európskeho piliera sociálnych práv sa opätovne potvrdzuje právo pracovníkov alebo ich zástupcov na včasné informovanie a konzultovanie v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné.
- (2) Pokiaľ ide o nadnárodné záležitosti, cieľom smernice Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES³ je uviesť tieto základné zásady do praxe tým, že sa ňou stanovujú minimálne požiadavky na informovanie zamestnancov a porady s nimi v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.
- (3) Hoci sa v hodnotení smernice 2009/38/ES uverejnenom v roku 2018⁴ v zásade potvrdila jej pridaná hodnota a relevantnosť, zistili sa v ňom aj nedostatky týkajúce sa napríklad účinnosti konzultačného postupu, prístupu k spravodlivosti, sankcií či výkladu určitých pojmov.

¹ Ú. v. EÚ C , , s. .

² Ú. v. EÚ C , , s. .

³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

⁴ [COM\(2018\) 292 final](http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj).

- (4) V roku 2023 prijal Európsky parlament v súlade s článkom 225 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) legislatívne uznesenie z vlastnej iniciatívy obsahujúce odporúčania k revízii smernice 2009/38/ES⁵ a Komisia v súlade s článkom 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie uskutočnila dvojfázovú konzultáciu so sociálnymi partnermi o potrebe a obsahu opatrení na odstránenie nedostatkov uvedenej smernice. Komisia zároveň zhromaždila dôkazy prostredníctvom štúdie, ktorej súčasťou bol cielený online prieskum, rozhovory so zainteresovanými stranami, semináre, analýza vnútroštátnej judikatúry a príslušných ustanovení vo vnútroštátnych právnych predpisoch členských štátov.
- (5) Z dôkazov vyplýva, že právna neistota týkajúca sa pojmu nadnárodné otázky viedla k rozdielnej interpretácii a k sporom. V záujme zabezpečenia právnej istoty a zníženia rizika takýchto sporov je potrebné tento pojem objasniť. Na tento účel je vhodné objasniť, že táto smernica by sa mala vzťahovať nielen na prípady, keď možno odôvodnene očakávať, že opatrenia zvažované vedením ovplyvnia pracovníkov vo viac ako jednom členskom štáte, ale aj na prípady, keď možno odôvodnene očakávať, že takéto opatrenia ovplyvnia zamestnancov len v jednom členskom štáte, ale zároveň možno odôvodnene očakávať, že dôsledky týchto opatrení ovplyvnia pracovníkov aspoň v jednom ďalšom členskom štáte. Je to potrebné na pokrytie prípadov, keď podniky plánujú prijať opatrenia, napríklad dočasné alebo trvalé zníženie stavu zamestnancov, ktoré sa výslovne zameriavajú na podniky len v jednom členskom štáte, ale napriek tomu možno odôvodnene očakávať, že budú mať dôsledky na zamestnancov v inom členskom štáte, napríklad v dôsledku zmien cezhraničného dodávateľského reťazca alebo výrobných činností, ak by takéto opatrenia mohli viesť k podstatným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných vzťahoch.
- (6) Vo vymedzení informovania a porád v smernici 2009/38/ES sú zahrnuté aj normatívne požiadavky. V záujme koherentnosti a právnej zrozumiteľnosti je namiesto toho vhodné stanoviť tieto normatívne požiadavky v článkoch, v ktorých sa stanovujú práva a povinnosti.
- (7) Členovia osobitných vyjednávacích orgánov môžu na plnenie svojich úloh podľa smernice 2009/38/ES potrebovať právne poradenstvo alebo zastúpenie. Nie je však dostatočne jasné, či majú nárok na úhradu súvisiacich právnych nákladov. S cieľom zabezpečiť ich úhradu by sa malo objasniť, že náklady, ktoré vzniknú členom osobitných vyjednávacích orgánov, hradí ústredné vedenie. Členovia vyjednávacích orgánov by však mali mať povinnosť o týchto nákladoch vopred informovať. Povinnosť hradiť náklady by bolo vhodné obmedziť len na primerané náklady na právne služby, aby sa zaistilo, že vedenie nebude zodpovedať za zjavne neprimerané náklady, náklady bez odôvodneného prepojenia s poskytnutím príslušného právneho poradenstva alebo zastupovania, ani náklady spojené so zjavne neopodstatnenými, bezdôvodnými alebo šikanóznymi nárokmi. Smernica 2009/38/ES okrem toho priznáva členským štátom diskrečnú právomoc stanoviť rozpočtové pravidlá týkajúce sa fungovania osobitného vyjednávacieho orgánu a európskych zamestnaneckých rád na základe doplnkových požiadaviek so zreteľom na zásadu, že výdavky spojené s riadnym vykonávaním funkcií osobitného vyjednávacieho orgánu musí znášať ústredné vedenie. Ustanovenia týkajúce sa počtu odborníkov, ktorí môžu byť financovaní ústredným vedením, sú preto nadbytočné a mali by sa vypustiť.

⁵ Uznesenie Európskeho parlamentu z 2. februára 2023 s odporúčaniami pre Komisiu o revízii smernice o európskych zamestnaneckých rádoch [2019/2183(INL)].

- (8) V smernici 2009/38/ES sa vyžaduje, aby strany dohody o európskej zamestnaneckej rade určili miesto konania zasadnutí tejto rady. Je vhodné spresniť, že majú určiť aj formát takýchto zasadnutí, najmä s cieľom vyhnúť sa akýmkoľvek pochybnostiam o ich slobode dohodnúť sa na tom, že sa niektoré alebo všetky zasadnutia budú konať vo virtuálnom prostredí, pričom sa použijú nástroje na online zasadnutia, čím sa zníži environmentálna stopa zasadnutí v súlade s cieľmi Únie, vnútroštátnymi cieľmi a cieľmi spoločností v oblasti znižovania emisií a zároveň sa zabezpečí zmysluplné informovanie a porady pri nižších environmentálnych a finančných nákladoch.
- (9) Počas fungovania európskych zamestnaneckých rád môže panovať neistota a môže dôjsť k sporom, pokiaľ ide o úhrady niektorých výdavkov a prístup k niektorým zdrojom. V súlade so zásadou autonómie zmluvných strán je vhodné vyžadovať, aby sa v dohodách o európskej zamestnaneckej rade konkrétne určili niektoré druhy finančných a materiálnych zdrojov, a to najmä možné využitie odborníkov – napríklad odborníkov v danej technickej oblasti alebo právnych expertov – a úhrada odmien pre odborníkov a pokrytie nákladov na právne zastupovanie vrátane nákladov na právne zastúpenie a účasť na správnych alebo súdnych konaniach. Dohody by mali riešiť aj otázku poskytovania príslušnej odbornej prípravy členom európskej zamestnaneckej rady a úhradu súvisiacich výdavkov bez toho, aby bola dotknutá minimálna požiadavka uvedená v článku 10 ods. 4 smernice 2009/38/ES.
- (10) Ukázalo sa, že požiadavka uvedená v smernici 2009/38/ES, aby sa pri určovaní zloženia európskych zamestnaneckých rád podľa možnosti zohľadnila potreba vyváženého zastúpenia zamestnancov, pokiaľ ide o ich pohlavie, nie je pre zabezpečenie rodovej rovnováhy dostatočná. Vo väčšine európskych zamestnaneckých rád sú ženy aj naďalej zastúpené nedostatočne. Preto je potrebné stanoviť účinnejšie a konkrétnejšie ciele týkajúce sa vyváženého zastúpenia žien a mužov, ktoré by malo vedenie a zástupcovia zamestnancov uplatňovať pri vyjednávaní alebo opätovnom rokovaní o svojich dohodách. Na dosiahnutie týchto cieľov môže byť v určitých prípadoch potrebné uprednostniť pri zostavovaní európskej zamestnaneckej rady alebo jej užšieho výboru menej zastúpené pohlavie. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie⁶ je takéto pozitívne konanie v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi možné za predpokladu, že opatrenia prijaté na dosiahnutie cieľa rodovej vyváženosti automaticky a bezpodmienečne neuprednostňujú osoby jedného pohlavia, ale umožňujú zohľadniť aj iné kritériá, napríklad zásluhy, kvalifikáciu a postup voľby stanovený príslušnými zákonmi. Zmluvné strany dohôd o európskej zamestnaneckej rade by preto mali mať možnosť pružne rešpektovať právne a faktické obmedzenia tohto pozitívneho konania. Z podobných dôvodov je okrem toho vhodné požadovať, aby sa o rodovo vyvážené zloženie usilovalo aj v osobitnom vyjednávacom orgáne a aby sa tento cieľ presadzoval už vo fáze vyjednávaní.
- (11) Z dôkazov vyplýva, že k začiatku vyjednávaní dochádza niekedy až po uplynutí šesťmesačného obdobia stanoveného v smernici 2009/38/ES. V niektorých prípadoch vedenie neprijíma žiadne kroky na začatie vyjednávaní vo veci žiadosti o zriadenie európskej zamestnaneckej rady, ani tieto vyjednávania výslovne neodmieta. Preto by sa malo spresniť, že doplnkové požiadavky stanovené v smernici 2009/38/ES sa uplatnia vtedy, ak sa prvé zasadnutie osobitného vyjednávacieho orgánu nezvolá do

⁶ Rozsudok Súdneho dvora z 28. marca 2000, *Badeck a i.*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

šiestich mesiacov od podania žiadosti o zriadenie európskej zamestnaneckej rady, bez ohľadu na to, či ústredné vedenie výslovne odmietne začať takéto vyjednávanie.

- (12) Pri poskytovaní citlivých informácií členom európskych zamestnaneckých rád, členom osobitných vyjednávacích orgánov alebo zástupcom zamestnancov v rámci postupu informovania a porád by vedenie malo mať možnosť rozhodnúť, že takéto informácie majú dôverný charakter a nebudú sa ďalej zverejňovať. Pri výmene dôverných informácií by sa od ústredného vedenia malo vyžadovať, aby zároveň poskytlo primerané odôvodnenie. Vytvorenie primeraných opatrení na zabezpečenie dôvernosti citlivých informácií môže vzbudiť dôveru a uľahčiť výmenu takýchto informácií a zároveň chrániť záujmy podnikov a pracovníkov a môže okrem iného aj predchádzať rastúcim rizikám, napríklad priemyselnej špionáži.
- (13) Možnosť ústredného vedenia neposkytnúť informácie členom osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych zamestnaneckých rád alebo zástupcom zamestnancov v rámci postupu informovania a porád by sa mala obmedziť len na prípady, keď by takýto prenos vážne poškodil fungovanie dotknutých podnikov. Z dôvodu transparentnosti a účinnej nápravy by sa od ústredného vedenia malo vyžadovať, aby uviedlo aj dôvody, pre ktoré sa informácie neposkytujú.
- (14) V záujme zvýšenia právnej zrozumiteľnosti je vhodné uviesť ustanovenia o poskytovaní dôverných informácií a o ich neposkytovaní v dvoch samostatných článkoch. Okrem toho by sa existujúce ustanovenie, ktoré členským štátom umožňuje stanoviť osobitné pravidlá pre podniky, ktoré sledujú cieľ ideologického usmernenia, malo presunúť do článku týkajúceho sa vzťahu k iným vnútroštátnym ustanoveniam, pretože sa týka vykonávania požiadaviek smernice 2009/38/ES v širšom zmysle.
- (15) Účinné porady na nadnárodnej úrovni si vyžadujú skutočný dialóg medzi ústredným vedením a európskymi zamestnaneckými radami alebo zástupcami zamestnancov v rámci postupu informovania a porád. Z toho vyplýva, že informovanie a porady sa musia uskutočňovať tak, aby mohli zástupcovia pracovníkov vyjadriť svoje stanoviská ešte pred prijatím rozhodnutia, a že na stanoviská vyjadrené európskymi zamestnaneckými radami alebo zástupcami zamestnancov musí prísť od ústredného vedenia odôvodnená odpoveď ešte pred prijatím rozhodnutia o navrhovanom opatrení. V záujme zabezpečenia právnej istoty by sa mala v smernici 2009/38/ES stanoviť výslovná požiadavka v tomto zmysle.
- (16) Okrem toho by sa mali zmeniť ustanovenia smernice 2009/38/ES o úlohe a ochrane zástupcov zamestnancov s cieľom zvýšiť ich jasnosť a presnosť, najmä pokiaľ ide o ochranu členov osobitných vyjednávacích orgánov a členov európskych zamestnaneckých rád pred odvetnými opatreniami alebo prepúšťaním. V snahe predísť sporom by sa malo zároveň konkrétne uviesť, že ústredné vedenie musí hradiť náklady na odbornú prípravu členov osobitného vyjednávacieho orgánu a európskej zamestnaneckej rady a ďalšie súvisiace náklady, ktoré sú potrebné na výkon ich povinností, ak bolo vedenie o týchto nákladoch vopred informované.
- (17) V niektorých členských štátoch sa držiteľia práv podľa smernice 2009/38/ES stretávajú pri podnikaní právnych krokov v súvislosti s presadzovaním svojich práv s ťažkosťami. Je preto potrebné posilniť povinnosť členských štátov týkajúcu sa zabezpečenia účinných prostriedkov nápravy a prístupu k spravodlivosti, ako aj dohľad Komisie nad dodržiavaním tejto povinnosti. Na tento účel by mali byť členské štáty povinné informovať Komisiu o tom, ako a za akých okolností môžu držiteľia práv začať súdne a prípadne správne konania v súvislosti so všetkými ich právami podľa tejto smernice. Okrem toho by sa malo objasniť, že príslušnými postupmi sa

musí umožniť včasné a účinné presadzovanie predpisov a že prípadné predchádzajúce postupy mimosúdneho vyrovnanie nemôžu viesť k rozhodnutiu, ktoré je pre dotknuté strany záväzné, ani sa nemôžu dotknúť práva držiteľov práv na začatie súdneho konania.

- (18) Pri hodnotení smernice 2009/38/ES, ktoré Komisia vykonala v roku 2018, sa ukázalo, že sankcie, ktoré možno uložiť za nedodržanie požiadaviek na informovanie a porady na nadnárodnej úrovni, nie sú v mnohých prípadoch dostatočne odrádzajúce. Preto je vhodné stanoviť povinnosť členských štátov na zavedenie účinných, odrádzajúcich a primeraných sankcií. V prípade nedodržania postupov informovania a porád stanovených v smernici 2009/38/ES by sa mali stanoviť peňažné sankcie. Uložiť by sa mohli aj iné formy sankcií. Aby boli peňažné sankcie účinné, odrádzajúce a primerané, mali by sa stanoviť s prihliadnutím na veľkosť a finančnú situáciu podniku alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, napríklad na základe ich ročného obratu, a s prihliadnutím na ďalšie relevantné faktory, ako je závažnosť, trvanie, následky a to, či malo porušenie pravidiel úmyselnú alebo nebanlivostnú povahu.
- (19) Podniky, ktoré uzavreli dohodu o informovaní a poradách so zamestnancami na nadnárodnej úrovni pred 23. septembrom 1996, t. j. pred dátumom uplatňovania smernice Rady 94/45/ES⁷, sú od uplatňovania povinností vyplývajúcich zo smernice 2009/38/ES oslobodené. Orgány pre informovanie zamestnancov a porady s nimi zriadené na základe takýchto dohôd boli zriadené a naďalej pôsobia mimo rozsahu pôsobnosti práva Únie. Smernica 2009/38/ES neposkytuje zamestnancom podnikov, na ktoré vzťahuje výnimka, možnosť požiadať o zriadenie európskej zamestnaneckej rady podľa uvedenej smernice. Z dôvodov právnej zrozumiteľnosti, rovnakého zaobchádzania a účinnosti by však zamestnanci a ich zástupcovia vo všetkých podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva alebo v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva mali mať v zásade právo požiadať o zriadenie európskej zamestnaneckej rady. Takmer 30 rokov po tom, ako bol na úrovni Únie prvýkrát stanovený legislatívny rámec stanovujúci minimálne požiadavky na informovanie zamestnancov a porady s nimi na nadnárodnej úrovni, prevažujú tieto dôvody nad úvahami o pokračovaní už existujúcich dohôd, ktoré boli dôvodom pre udelenie výnimky. Uvedená výnimka by sa preto mala vypustiť.
- (20) Okrem toho by sa z rovnakých dôvodov mali tie isté minimálne požiadavky uplatňovať na všetky podniky s významom na úrovni Spoločenstva, ktorých európske zamestnanecké rady pôsobia podľa smernice 2009/38/ES, a na podniky, v ktorých bola dohoda o európskej zamestnaneckej rade podpísaná alebo revidovaná medzi 5. júnom 2009 a 5. júnom 2011. Preto by sa mala zrušiť aj výnimka z uplatňovania smernice 2009/38/ES, ktorú tieto podniky využívajú.
- (21) Európske zamestnanecké rady, ktoré fungujú na základe doplnkových požiadaviek stanovených v prílohe 1 k smernici 2009/38/ES, majú právo stretnúť sa s ústredným vedením raz ročne, byť informované o pokroku týkajúceho sa prevádzky príslušného podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva a o jeho vyhliadkach a majú právo, aby sa nimi na túto tému

⁷ Smernica Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (Ú. v. ES L 254, 30.9.1994, s. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

viedli porady. S cieľom posilniť informovanie týchto európskych zamestnaneckých rád a porady s nimi na nadnárodnej úrovni je vhodné zvýšiť počet takýchto výročných plenárnych zasadnutí v doplnkových požiadavkách na dve.

- (22) Okrem toho by sa mali vykonať určité technické zmeny doplnkových požiadaviek stanovených v prílohe 1 k smernici 2009/38/ES, aby sa zabezpečil súlad s normatívnymi ustanoveniami.
- (23) Preto je vhodné zmeniť smernicu 2009/38/ES tak, aby do jej rozsahu pôsobnosti spadali všetky oprávnené podniky, objasniť niektoré jej kľúčové pojmy, zlepšiť postup informovania a porád na nadnárodnej úrovni a zabezpečiť účinnú nápravu a presadzovanie predpisov.
- (24) Existujúce dohody o európskej zamestnaneckej rade alebo dohody o postupoch informovania a porád, uzavreté podľa smernice 94/45/ES alebo smernice 2009/38/ES pred nadobudnutím účinnosti opatrení prijatých členskými štátmi na transpozíciu tejto smernice, nemusia byť v niektorých prípadoch v súlade s revidovanými požiadavkami. Je preto vhodné stanoviť prechodné opatrenia, ktoré zmluvným stranám takýchto dohôd umožnia vyjednávať o úpravách pred dátumom uplatňovania transpozíčných opatrení.
- (25) Celkovým cieľom tejto smernice je zabezpečiť účinnosť požiadaviek smernice 2009/38/ES týkajúcich sa informovania a porád so zamestnancami podnikov s významom na úrovni Spoločenstva a skupín podnikov s významom na úrovni Spoločenstva. Tento cieľ nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni samotných členských štátov, ale vzhľadom na prirodzene nadnárodný charakter a rozsah týchto požiadaviek ho možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie. Únia preto môže prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa.
- (26) Podľa článku 27 Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím majú mať osoby so zdravotným postihnutím možnosť uplatňovať svoje pracovné práva a práva týkajúce sa odborových zväzov na rovnakom základe s ostatnými. Keďže Únia aj jej členské štáty sú zmluvnými stranami uvedeného dohovoru, smernica 2009/38/ES a príslušné vnútroštátne právne predpisy sa majú vykladať v súlade s touto zásadou, napríklad pokiaľ ide o dostupnosť a primerané úpravy pre členov osobitných vyjednávacích orgánov, členov európskych zamestnaneckých rád a zástupcov zamestnancov vykonávajúcich svoje funkcie, ako aj o úhradu súvisiacich nákladov ústredným vedením.
- (27) V súlade s článkom 30 ods. 3 a článkom 42 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ⁸, článkom 18 ods. 2 a článkom 71 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ⁹ a článkom 36 ods. 2 a článkom 88 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ¹⁰ majú členské štáty prijať vhodné opatrenia, ktorými sa zabezpečí, aby hospodárske subjekty pri plnení verejných

⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ z 26. februára 2014 o udeľovaní koncesii (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 1).

⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ z 26. februára 2014 o verejnom obstarávaní a o zrušení smernice 2004/18/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 65).

¹⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ z 26. februára 2014 o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a o zrušení smernice 2004/17/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 243).

zákaziek dodržiavali uplatniteľné povinnosti v oblasti sociálneho a pracovného práva stanovené právom Únie. Účinné vykonávanie požiadaviek podľa tejto smernice by sa malo podľa možnosti podporiť tým, že sa do kritérií na vyhodnotenie návrhov obstarávateľov na určenie ekonomicky najvýhodnejších ponúk začlenia kritériá sociálnej udržateľnosti. Táto smernica však vo vzťahu k uvedeným smerniciam nevytvára žiadnu dodatočnú povinnosť.

- (28) S cieľom poskytnúť zástupcom zamestnancov a ústrednému vedeniu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva alebo v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva dostatočný čas na zohľadnenie revidovaných minimálnych požiadaviek a na prípravu ich uplatňovania je vhodné odložiť uplatňovanie ustanovení, ktoré členské štáty prijali na dosiahnutie súladu s touto smernicou, o dva roky,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Smernica 2009/38/ES sa mení takto:

1. V článku 1 sa odsek 4 nahrádza takto:

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

Tieto podmienky sa považujú za splnené, ak:

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

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

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

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

3. Článok 5 sa mení takto:

- a) V odseku 2 sa písmeno b) nahrádza takto:

„b) členovia osobitného vyjednávacieho orgánu sa volia alebo vymenúvajú úmerne k počtu zamestnancov zamestnaných v každom členskom štáte podnikom s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupinou podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, a to tak, aby sa podarilo zabezpečiť vyvážené zastúpenie žien a mužov, pričom každému členskému štátu sa priradí

jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok tohto podielu;“;

b) Odsek 6 sa mení takto:

– V prvom pododseku sa vkladajú nasledujúce vety:

„K týmto výdavkom patria primerané náklady na odborníkov vrátane nákladov na právnu pomoc, ak je to na tento účel potrebné, ako aj primerané náklady na právne zastúpenie a účasť na správnych alebo súdnych konaniach. Výdavky sa ústrednému vedeniu oznámia ešte pred ich vznikom.“;

– Druhá veta v druhom pododseku sa vypúšťa.

4. Článok 6 sa mení takto:

a) Odsek 2 sa mení takto:

– Písmená c) a d) sa nahrádzajú takto:

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

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

– Písmeno f) sa nahrádza takto:

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

- možné využitie odborníkov vrátane právnych expertov, ktorí budú európskej zamestnaneckej rade pomáhať pri plnení jej funkcií;
- právne zastupovanie a účasť európskej zamestnaneckej rady alebo jej členov v jej mene na správnych alebo súdnych konaniach;
- poskytovanie príslušnej odbornej prípravy členom európskej zamestnaneckej rady bez toho, aby bola dotknutá minimálna požiadavka uvedená v článku 10 ods. 4 prvom pododseku;“;

Požiadavka na určenie prvkov uvedených v prvom pododseku, zmenená smernicou [Úrad pre publikácie: vložte odkaz na túto pozmeňujúcu smernicu*], sa uplatňuje aj na dohody o európskej zamestnaneckej rade uzavreté pred [Úrad pre publikácie: vložte dátum stanovený v článku 2 druhom pododseku tejto pozmeňujúcej smernice.].

* [Úrad pre publikácie: vložte odkaz na uverejnenie tejto pozmeňujúcej smernice v úradnom vestníku.]“;

b) Vkladá sa tento odsek 2a:

„2a. Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán pri vyjednávaní alebo opätovnom rokovaní o dohode o európskej zamestnaneckej rade schvália a stanovujú opatrenia potrebné na to, aby sa podľa možnosti a bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne právne predpisy o voľbe zástupcov pracovníkov, dosiahol cieľ vyváženého zastúpenia žien a mužov, pričom každé z pohlaví bude tvoriť aspoň 40 % členov európskej zamestnaneckej rady a pokiaľ možno aspoň 40 % členov užšieho výboru.“;

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

“– ak sa prvé zasadnutie osobitného vyjednávacieho orgánu nezvolá do šiestich mesiacov od podania žiadosti uvedenej v článku 5 ods. 1,“;

6. Článok 8 sa nahrádza takto:

„Článok 8

Poskytovanie dôverných informácií

1. Členské štáty ustanovia, že členovia osobitných vyjednávacích orgánov, členovia európskych zamestnaneckých rád alebo zástupcovia zamestnancov v rámci postupu informovania a porád ani odborníci, ktorí im pomáhajú, nie sú oprávnení zverejňovať informácie, ktoré im ústredné vedenie výslovne poskytlo ako dôverné. Ústredné vedenie môže v záujme zachovania dôverného charakteru poskytnutých dôverných informácií okrem toho zaviesť primerané opatrenia na prenos a uchovávanie informácií.

2. Ak ústredné vedenie poskytuje dôverné informácie v súlade s odsekom 1, musí členov osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych zamestnaneckých rád alebo zástupcov zamestnancov v rámci postupu informovania a porád informovať o dôvodoch, prečo sa dané informácie poskytujú dôverne.

3. Povinnosť uvedená v odseku 1 platí bez ohľadu na to, kde sa osoby uvedené v odseku 1 nachádzajú, a to aj po uplynutí ich funkčného obdobia, a to až dovtedy, keď sa takéto odôvodnenie po dohode s ústredným vedením označí za neaktuálne.“;

7. Vkladá sa tento článok 8a:

„Článok 8a

Neposkytnutie informácií z osobitných dôvodov

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

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

2. Ak ústredné vedenie neposkytuje informácie na základe dôvodov uvedených v odseku 1, musí členov osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych zamestnaneckých rád alebo zástupcov zamestnancov v rámci postupu informovania a porád informovať o dôvodoch, prečo sa dané informácie poskytujú dôverne.“;

8. Články 9 a 10 sa nahrádzajú takto:

„Článok 9

Fungovanie európskej zamestnaneckej rady a postup informovania a porad s zamestnancami

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

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

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

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

Článok 10

Úloha a ochrana zástupcov zamestnancov

1. Bez toho, aby bola v tejto súvislosti dotknutá právomoc iných orgánov alebo organizácií, zástupcovia zamestnancov vrátane členov osobitného vyjednávacieho orgánu a členovia európskej zamestnaneckej rady majú k dispozícii prostriedky potrebné na uplatňovanie práv vyplývajúcich z tejto smernice na kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.

2. Bez toho, aby boli dotknuté články 8 a 8a, členovia európskej zamestnaneckej rady majú právo a všetky potrebné prostriedky na informovanie zástupcov zamestnancov závodov alebo podnikov skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, alebo ak takíto zástupcovia neexistujú, všetkých zamestnancov o obsahu a výsledku postupu informovania a porad, a to najmä pred zasadnutím s ústredným vedením a po ňom.

3. Členovia osobitných vyjednávacích orgánov, členovia európskych zamestnaneckých rád a zástupcovia zamestnancov, ktorí vykonávajú svoje funkcie v rámci postupu uvedeného v článku 6 ods. 3, požívajú pri vykonávaní svojej funkcie ochranu a záruky rovnocenné tým, ktoré sa poskytujú zástupcom zamestnancov podľa platných vnútroštátnych právnych predpisov a postupov v ich krajine zamestnania.

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

potrebné na plnenie ich úloh a na ochranu pred odvetnými opatreniami alebo prepustením.

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

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

9. Článok 11 sa mení takto:

a) Odsek 2 sa nahrádza takto:

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

a) boli k dispozícii primerané postupy umožňujúce včasné a účinné presadzovanie práv a povinností vyplývajúcich z tejto smernice;

b) boli v prípadoch porušenia práv a povinností vyplývajúcich z tejto smernice uplatnené účinné, odrádzajúce a primerané sankcie.

V prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení, ktorými sa transponujú povinnosti podľa článku 9 ods. 2 a 3, stanovujú členské štáty peňažné sankcie, ktoré sa určujú so zreteľom na kritériá uvedené v treťom pododseku tohto odseku bez toho, aby bola dotknutá možnosť stanoviť aj iné druhy sankcií.

Na účely prvého pododseku písm. b) musia členské štáty pri rozhodovaní o sankciách zohľadniť závažnosť, trvanie, následky a to, či bolo porušenie pravidiel úmyselné alebo k nemu došlo z nedbanlivosti, a v prípade peňažných sankcií aj veľkosť a finančnú situáciu sankcionovaného podniku alebo skupiny a prípadné ďalšie relevantné kritériá.“;

b) Odsek 3 sa mení takto:

– Prvý pododsek sa nahrádza takto:

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

– Dopĺňa sa tento pododsek:

„Trvanie takýchto postupov musí byť zlučiteľné s účinným výkonom práv na informovanie a porady podľa tejto smernice.“;

c) Dopĺňa sa tento odsek 4:

„4. Ak členské štáty podmienia prístup k súdnemu konaniu predchádzajúcim vykonaním alternatívneho riešenia sporov, výsledkom takéhoto alternatívneho riešenia nesmie byť rozhodnutie, ktoré je pre dotknutú stranu záväzné, ani nesmie byť inak dotknuté ich právo začať súdne konanie.“;

10. V článku 12 sa dopĺňa tento odsek:

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

11. Článok 14 sa vypúšťa.

12. Vkladá sa tento článok:

„Článok 14a

Prechodné ustanovenia

1. Ak po transpozícii smernice [*Úrad pre publikácie: vložte odkaz na túto pozmeňujúcu smernicu*] nebude dohoda o európskej zamestnaneckej rade alebo dohoda o postupe informovania a porád, ktorá bola uzatvorená podľa článkov 5 a 6 smernice 94/45/ES alebo článkov 5 a 6 tejto smernice pred [*Úrad pre publikácie: vložte dátum, od ktorého sa majú uplatňovať transpozičné ustanovenia stanovené v článku 2 ods. 1 druhom pododseku tejto pozmeňujúcej smernice*], v dôsledku zmien stanovených v smernici [*Úrad pre publikácie: vložte odkaz na túto pozmeňujúcu smernicu*] v súlade so žiadosťou z požiadaviek uplatniteľných na uvedenú dohodu, ústredné vedenie začne vyjednávanie o úprave tejto dohody na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov alebo ich zástupcov v najmenej dvoch podnikoch alebo závodoch v najmenej dvoch rôznych členských štátoch. Ústredné vedenie môže začať takéto vyjednávanie aj z vlastnej iniciatívy.

2. Ak dohoda o európskej zamestnaneckej rade alebo dohoda o postupe informovania a porád obsahuje procesné ustanovenia týkajúce sa jej úpravy alebo opätovného prerokovania, o úprave sa môže rokovať podľa týchto ustanovení. V opačnom prípade sa úprava riadi postupom stanoveným v článku 5 v spojení s článkom 13 druhým a tretím odsekom.

3. Ak postup úpravy nevedie k dohode do dvoch rokov od dátumu príslušnej žiadosti zamestnancov alebo ich zástupcov, uplatňujú sa doplnkové požiadavky stanovené v prílohe I.“;

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

Článok 2

1. Členské štáty prijímú a uverejnia najneskôr do [*Úrad pre publikácie: vložte dátum jeden rok od nadobudnutia účinnosti tejto smernice*] zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou. Znenie týchto ustanovení bezodkladne oznámia Komisii.

Tieto ustanovenia začnú uplatňovať od [*Úrad pre publikácie: vložte dátum dva roky od dátumu stanoveného v prvom pododseku*].

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

2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

Pokiaľ ide o zmeny stanovené v článku 1 bode 8 tejto smernice, členské štáty oznámia Komisii do [*Úrad pre publikácie: vložte dátum do prvého pododseku*]

odseku 1] spôsoby, akými môžu európske zamestnanecké rady, osobitné vyjednávacie orgány a zástupcovia zamestnancov v súlade s článkom 11 ods. 2, 3 a 4 smernice 2009/38/ES v znení zmien začať súdne konania a v prípade potreby aj správne konania v súvislosti so všetkými právami vyplývajúcimi z tejto smernice.

Článok 3

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

Článok 4

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

Za Európsky parlament

Za Radu

predsedníčka

predseda