



PRIJATÉ TEXTY

P9_TA(2023)0028

Revízia smernice o európskych zamestnaneckých radách

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

Európsky parlament,

- so zreteľom na článok 3 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii (ďalej len „Zmluva o EÚ“),
- so zreteľom na článok 9, článok 151, článok 153 ods. 1 písm. e) a f) a článok 225 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“),
- so zreteľom na články 12, 27, 28, 30, 31 a 47 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“),
- so zreteľom na smernicu 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 nimi¹,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve²,
- so zreteľom na smernice Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení³, a 2003/72/ES z 22. júla 2003, ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení⁴,
- so zreteľom na smernicu Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania⁵,
- so zreteľom na smernicu Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje

¹ Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28.

² Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29.

³ Ú. v. ES L 294, 10.11.2001, s. 22.

⁴ Ú. v. EÚ L 207, 18.8.2003, s. 25.

⁵ Ú. v. ES L 225, 12.8.1998, s. 16.

všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani¹,

- so zreteľom na smernicu 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 závodov²,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/943 z 8. júna 2016 o ochrane nesprístupneného know-how a obchodných informácií (obchodného tajomstva) pred ich neoprávneným získaním, využitím a sprístupnením³,
- so zreteľom na posúdenia európskej pridanej hodnoty Európskeho parlamentu z novembra 2012 s názvom Európska pridaná hodnota opatrenia EÚ na informovanie pracovníkov a porady s nimi: predvídanie a riadenie reštrukturalizácie a z januára 2021 s názvom Európske zamestnanecké rady – legislatívny postup: revízia smernice o európskych zamestnaneckých radách,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 21. januára 2021 o novej stratégii EÚ pre rodovú rovnosť⁴,
- so zreteľom na svoje uznesenie zo 16. decembra 2021 o demokracii na pracovisku: európsky rámec pre práva zamestnancov na účasť a revízia smernice o európskej zamestnaneckej rade⁵,
- so zreteľom na štúdiu Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 31. augusta 2020 o právnom rámci EÚ na ochranu a posilnenie informovanosti, porád s pracovníkmi a ich účasti,
- so zreteľom na výskumný projekt Univerzity Leuven z mája 2016 s názvom Európske zamestnanecké rady v pohybe: perspektívy riadenia rozvoja nadnárodnej inštitúcie pre sociálny dialóg,
- so zreteľom na štúdiu Komisie zo 16. novembra 2018 o monitorovaní uplatňovania rámca kvality EÚ pre predvídanie zmien a reštrukturalizácie,
- so zreteľom na správu Komisie zo 14. mája 2018 o vykonávaní smernice 2009/38/ES 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 členskými štátmi,
- so zreteľom na pracovný dokument útvarov Komisie zo 14. mája 2018 s názvom Hodnotenie – Sprievodný dokument – Správa Komisie Európskemu parlamentu, Rade a Európskemu hospodárskemu výboru o vykonávaní smernice 2009/38/ES 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 členskými štátmi,

¹ Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16.

² Ú. v. ES L 82, 22.3.2001, s. 16.

³ Ú. v. EÚ L 157, 15.6.2016, s. 1.

⁴ Prijaté texty, P9_TA(2021)0025.

⁵ Prijaté texty, P9_TA(2021)0508.

- so zreteľom na oznámenie Komisie zo 4. marca 2021 s názvom Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv (COM(2021)0102) (ďalej len „pilier“),
 - so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru zo 17. októbra 2018 k balíku o európskom práve obchodných spoločností¹,
 - so zreteľom na sociálny záväzok Európskej rady z Porta zo 7. mája 2021 a na jej vyhlásenie z Porta z 8. mája 2021,
 - so zreteľom na články 47 a 54 rokovacieho poriadku,
 - so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci (A9-0295/2022),
- A. keďže počet nadnárodných spoločností s aktívami alebo závodmi vo viacerých krajinách bol v roku 2015 približne 45-krát vyšší ako v 90. rokoch 20. storočia²;
 - B. keďže demokracia a demokracia na pracovisku sú základnými hodnotami Únie; keďže sloboda zhromažďovania, právo pracovníkov na informácie a porady a právo na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie sú základné práva chránené chartou a prispievajú k hospodársky, sociálne a environmentálne udržateľnej budúcnosti; keďže v zásade č. 8 piliera sa uvádza význam zapojenia pracovníkov do záležitostí, ktoré sa ich týkajú;
 - C. keďže podľa článku 151 ZFEÚ Únia a členské štáty majú za cieľ podporovať zamestnanosť a zlepšovať životné a pracovné podmienky; keďže Únia a členské štáty majú na tento účel uskutočňovať opatrenia, ktoré zohľadňujú rozmanité formy vnútroštátnych praktík, najmä v oblasti zmluvných vzťahov, a potrebu zachovania konkurencieschopnosti hospodárstva Únie; keďže v ZFEÚ sa uvádza, že takýto rozvoj vyplynie nielen z fungovania vnútorného trhu, ale tiež z postupov stanovených zmluvami v oblasti zamestnanosti a sociálnej politiky a z aproximácie ustanovení zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení;
 - D. keďže sociálny dialóg vrátane informovania zamestnancov a porady s nimi je kľúčovým prvkom európskeho sociálneho modelu a keďže európske zamestnanecké rady odrážajú význam pripisovaný zastúpeniu pracovníkov; keďže právny štát je jednou zo základných hodnôt Únie, ktorá je zakotvená v článku 2 Zmluvy o EÚ a ktorá je predpokladom ochrany všetkých ostatných základných hodnôt Únie vrátane základných práv, demokracie a účinného uplatňovania práva Únie v oblasti informovania pracovníkov a porady s nimi;
 - E. keďže dobre fungujúce európske zamestnanecké rady zohrávajú významnú úlohu pri zabezpečovaní riadneho riadenia nadnárodných podnikov;
 - F. keďže v súčasnosti v Únii existuje približne 1 200 európskych zamestnaneckých rád, ktoré majú 18 000 jednotlivých zástupcov³;
 - G. keďže podľa článku 2 Zmluvy o EÚ je rovnosť základnou hodnotou Únie a keďže

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018AE1917&rid=3>

² Štúdia Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 31. augusta 2020, s. 24.

³ Štúdia Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 31. augusta 2020, s. 25.

podľa článku 3 ods. 3 Zmluvy o EÚ má Únia podporovať rovnosť medzi ženami a mužmi; keďže v zásade č. 2 piliera sa uvádza, že musí byť zaručená rovnosť zaobchádzania a príležitostí medzi ženami a mužmi, a to aj pokiaľ ide o účasť na trhu práce, podmienky zamestnania a kariérny postup;

- H. keďže podľa údajov z prieskumu Európskeho odborového inštitútu¹ v roku 2018 tvoria prevažnú väčšinu členov európskych zamestnaneckých rád muži, a ženy tvoria len 15,4 % členov; keďže v prípade žien, ktoré sú členkami európskych zamestnaneckých rád, je menej pravdepodobné, že zastávajú vyššie pozície; keďže v rozhodovacích orgánoch naďalej existujú rodové a platové rozdiely, čo bráni plnej účasti žien na hospodárskom a sociálnom živote alebo ich prispievaniu k nemu;
- I. keďže rozvoj európskych zamestnaneckých rád sa v jednotlivých priemyselných odvetviach a v jednotlivých členských štátoch výrazne líši; keďže z údajov vyplýva, že celkovo je aktívnych 992 európskych zamestnaneckých rád a približne 400 ich bolo v priebehu času zrušených v dôsledku faktorov, ako sú zlúčenie, konkurz alebo rozpustenie²;
- J. keďže štúdia ukázala, že európske zamestnanecké rady by mohli mať pozitívny vplyv na prechod na uhlíkovo neutrálne hospodárstvo a že môžu zlepšiť organizáciu práce a rozhodovanie³;
- K. keďže napriek tomu, že členovia európskych zamestnaneckých rád majú právo vyjadriť názor, ich vplyv na rozhodovací proces v podnikoch, najmä v prípadoch reštrukturalizácie, sa javí ako malý;
- L. keďže zamestnávateľia by mali vnímať európske zamestnanecké rady ako užitočné nástroje, ktoré mnohými spôsobmi prinášajú výhody všetkým stranám, ako je napríklad zlepšenie spoločného chápania otázok a rozhodnutí, a prispievajú k nadnárodnému sociálnemu dialógu na úrovni podniku;
- M. keďže sankcie za nevykonanie porád s pracovníkmi vo väčšine členských štátov pozostávajú z finančných sankcií v rozmedzí od 23 EUR do 187 515 EUR⁴, a preto v mnohých prípadoch nie sú účinné, odrádzajúce a primerané;
- N. keďže forma prístupu európskych zamestnaneckých rád a osobitných vyjednávacích orgánov k spravodlivosti sa v jednotlivých členských štátoch líši v závislosti od ich príslušných vnútroštátnych systémov, ktoré siahajú od systémov, ktoré dávajú európskym zamestnaneckým radám právnu subjektivitu, až po systémy, ktoré umožňujú európskym zamestnaneckým radám konať v rámci postupu prostredníctvom svojich členov alebo odborov⁵;
- O. keďže európske zamestnanecké rady majú plnú právnu subjektivitu len v štyroch členských štátoch (Rakúsko, Francúzsko, Rumunsko a Švédsko), čo členom európskych

¹ ETUI. Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives (Počuje nás niekto? Prehľad prieskumu zástupcov EZR a zamestnaneckých rád SE za rok 2018), 2019.

² <https://www.eurofound.europa.eu/fr/node/52251>

³ https://www.boeckler.de/en/faust-detail.htm?sync_id=8473

⁴ Pracovný dokument útvarov Komisie zo 14. mája 2018, s. 33 až 35.

⁵ Pracovný dokument útvarov Komisie zo 14. mája 2018, s. 34.

zamestnaneckých rád umožňuje iniciovať súdne konanie v mene európskych zamestnaneckých rád a zastupovať európske zamestnanecké rady vo vzťahoch s tretími stranami¹; keďže Komisia dostala len jednu formálnu sťažnosť týkajúcu sa vykonávania smernice 2009/38/ES; keďže súdne spory zostávajú na vnútroštátnej úrovni naďalej obmedzené z dôvodu ťažkostí v prístupe k spravodlivosti a nedostatku jasných ustanovení týkajúcich sa európskych zamestnaneckých rád a osobitných vyjednávacích orgánov v smernici 2009/38/ES;

- P. keďže úspech a pozitívny vplyv európskych zamestnaneckých rád si vyžaduje vzťah dôvery medzi európskou zamestnaneckou radou a manažmentom založený na konštruktívnom dialógu, ktorý možno ovplyvniť kultúrou pracovnoprávných vzťahov v jednotlivých členských štátoch; keďže sú dôkazy, že včasná porada môže mať počas reštrukturalizácie významný vplyv na istotu pracovných miest a porada s pracovníkmi a ich účasť sú nevyhnutné na zabezpečenie blaha pracovníkov a môžu mať pozitívny vplyv na kvalitu pracovných miest²; keďže európske zamestnanecké rady zohrávajú kľúčovú úlohu pri europeizácii pracovnoprávných vzťahov;
- Q. keďže nedostatky a nedostatočné presadzovanie smernice 2009/38/ES prispievajú k roztrieštenému uplatňovaniu práv pracovníkov na informácie a poradu o nadnárodných záležitostiach v celej Únii;
- R. keďže koncepcia nadnárodného charakteru je naďalej zložitá na výklad a abstraktná v konkrétnych prípadoch³ tak pre členov európskych zamestnaneckých rád, ako aj pre ústredné vedenie;
- S. keďže využívanie doložiek o dôvernosti na základe článku 8 smernice 2009/38/ES by síce mohlo byť v určitých prípadoch odôvodnené, ale nepatričné spoliehanie sa na uvedený článok je prekážkou účinného uplatňovania práv na informácie a poradu⁴;
- T. keďže sociálni partneri zohrali kľúčovú úlohu pri zmierňovaní vplyvu pandémie ochorenia COVID-19 na pracovisku, ako je zavedenie opatrení v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti, vykonávanie systémov na udržanie pracovných miest a nové formy organizácie práce; keďže v súčasnosti prebieha značné množstvo procesov reštrukturalizácie v dôsledku krízy spôsobenej ochorením COVID-19⁵; keďže porady s pracovníkmi a ich schopnosť zúčastňovať sa na rokovaníach a kolektívnom vyjednávaní sú nevyhnutné na riešenie pozitívnych a negatívnych vplyvov reštrukturalizácie;
- U. keďže nedávny výskum nadácie Eurofound preukázal vplyv krízy spôsobenej ochorením COVID-19 na fungovanie a zakladanie európskych zamestnaneckých rád, keď obmedzenia mobility uložené opatreniami v oblasti verejného zdravia zastavili pokrok v diskusii o zriadení nových európskych zamestnaneckých rád; zatiaľ čo existujúce európske zamestnanecké rady vo veľkej miere prešli na online stretnutia, ktoré umožňujú aktívnejšiu výmenu a prispievajú k nej, fyzické stretnutia by mali zostať normou za predpokladu, že opatrenia v oblasti verejného zdravia si nevyžadujú

¹ Pracovný dokument útvarov Komisie zo 14. mája 2018, s. 34.

² Posúdenie európskej pridanej hodnoty Európskym parlamentom z novembra 2012.

³ Pracovný dokument útvarov Komisie zo 14. mája 2018, s. 6.

⁴ Pracovný dokument útvarov Komisie zo 14. mája 2018, s. 27 – 28.

⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/erm-report-2020-restructuring-across-borders>

inak;

- V. keďže vykonávanie práva Únie v oblasti informovania zamestnancov a porady s nimi je roztrieštené a mohlo by viesť k nedostatku právnej istoty zamestnávateľov aj zamestnancov; keďže je nevyhnutné posilniť súbor nástrojov Únie ambicióznou revíziou smernice 2009/38/ES, ktorou sa posilnia práva pracovníkov na informácie, poradu a účasť;
- W. keďže štruktúrovanejšie a aktívnejšie metódy informovania zástupcov zamestnancov a porady s nimi by sa mohli stanoviť pri príprave nových podnikových stratégií a politík, a to s náležitým ohľadom na ustanovenia o dôvernosti; keďže so sociálnymi partnermi by sa malo konzultovať o príprave a prípadne vykonávaní plánov obnovy a odolnosti členských štátov;
- X. keďže Európsky parlament vo svojom uznesení z 9. júna 2022 o výzve na zvolanie konventu na účel revízie zmlúv¹ vyzval Radu, aby do článku 9 ZFEÚ zahrnula odkaz na sociálny pokrok s prepojením na protokol o sociálnom pokroku s cieľom posilniť sociálny dialóg a podporiť posilnenie konkurencieschopnosti a odolnosti hospodárstva Únie, pričom treba venovať osobitnú pozornosť malým a stredným podnikom a kontrolám konkurencieschopnosti a podporovať investície orientované na budúcnosť, ktoré sú zamerané na spravodlivú, zelenú a digitálnu transformáciu;
- Y. keďže rušivý vplyv na hospodárstvo a trh práce, ktorý prinášajú prebiehajúce transformácie, ako je technologický rozvoj, digitalizácia, prechod na nízkouhlíkové hospodárstvo, opatrenia na prevenciu pandémie ochorenia COVID-19 a hospodárska a sociálna obnova po pandémii, ako aj nové formy zamestnania, ako je práca cez platformy a práca na diaľku, by mala sprevádzať revízia legislatívnych nástrojov a postupov Únie s cieľom riešiť existujúce výzvy a zároveň využiť potenciál týchto transformácií;
- Z. keďže používanie digitálnych nástrojov, ako sú videokonferenčné systémy, by sa malo využívať ako prostriedok na posilnenie práv stanovených v smernici 2009/38/ES a jej praktického uplatňovania, ale nikdy by nemalo nahrádzať procesné povinnosti týkajúce sa informovania pracovníkov a porady s nimi, ako je napríklad konanie pravidelných fyzických stretnutí európskych zamestnaneckých rád a ústredného vedenia;

Výzva Komisii na uskutočnenie dlho očakávanej revízie smernice 2009/38/ES

1. zdôrazňuje, že práva pracovníkov na informácie, poradu a účasť zohrávajú kľúčovú úlohu vo fungovaní sociálneho trhového hospodárstva, najmä v kontexte transformácií trhu práce vyplývajúcich zo zelenej a digitálnej transformácie; zdôrazňuje, že európske zamestnanecké rady sú jedným z kľúčových nástrojov na posilnenie demokracie na pracovisku v otázkach týkajúcich sa nadnárodných záležitostí, na presadzovanie práv pracovníkov, zvýšenie angažovanosti zamestnancov a podporu vzájomnej dôvery medzi manažmentom a zamestnancami; domnieva sa, že je nevyhnutné posilniť európske zamestnanecké rady a ich schopnosť uplatňovať svoje práva na informácie a poradu, ako aj zvýšiť počet európskych zamestnaneckých rád, pričom je potrebné zohľadniť rôzne systémy pracovnoprávných vzťahov v členských štátoch;

¹ Ú. v. EÚ C 493, 27.12.2022, s. 130.

2. opakuje, že je potrebné zvýšiť informovanosť o európskych zamestnaneckých rádách a ich potenciálnych prínosoch a zvýšiť ich viditeľnosť medzi zástupcami zamestnancov a vedenia a vytvoríť stimuly v prospech rozvoja európskych zamestnaneckých rád, ich širšieho využívania a účinného presadzovania; v tejto súvislosti vyzýva Komisiu, aby zhromažďovala údaje o podnikoch, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti smernice 2009/38/ES; vyzýva Komisiu, aby v roku 2023 zorganizovala konferenciu na vysokej úrovni s cieľom mobilizovať podniky, na ktoré sa vzťahuje smernica 2009/38/ES, európske zamestnanecké rady, sociálnych partnerov v rôznych odvetviach, ako aj vnútroštátne inštitúcie trhu práce, pokiaľ ide o význam európskych zamestnaneckých rád, aby sa táto téma dostala na popredné miesto v politickom programe;
3. berie na vedomie významný prínos, ktorý môže zohrávať výmena poznatkov, skúseností a najlepších postupov pri ďalšom rozvoji európskych zamestnaneckých rád a zlepšovaní ich fungovania vrátane vytvorenia platformy pre štruktúrovanú a pravidelnú výmenu najlepších postupov medzi členskými štátmi a odvetviami, a to najmä s cieľom zvýšiť viditeľnosť európskych zamestnaneckých rád v odvetviach a členských štátoch, v ktorých je ich existencia obmedzená;
4. vyzýva Komisiu, aby podporovala európske odborové organizácie, a členské štáty, aby podporovali najreprezentatívnejšie organizácie pracovníkov stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou, organizovali špecializované školenia o právach európskych zamestnaneckých rád, aby európske zamestnanecké rady mohli riadne informovať svojich členov o rozsahu funkcií európskych zamestnaneckých rád, a aby vyčlenili zdroje na kampane na zvyšovanie informovanosti;
5. pripomína, že európske zamestnanecké rady sú jedinečnými nadnárodnými orgánmi zriadenými na účely informovania zamestnancov a porady s nimi, ako aj v záujme budovania a podpory podnikovej identity a že účasť európskych zamestnaneckých rád môže rozvíjať a podporovať podnikovú kultúru a súdržnosť; zdôrazňuje, že je dôležité, aby sa zástupcovia zamestnancov, najmä európske zamestnanecké rady, po ich účinnom informovaní a poradách s nimi zúčastňovali na vypracúvaní a vykonávaní rozhodnutí týkajúcich sa nadnárodných otázok, ktoré významne ovplyvňujú záujmy pracovníkov;
6. vyjadruje veľké poľutovanie nad tým, že ústredné vedenie nie vždy poskytuje finančné, materiálne a právne zdroje potrebné na to, aby európske zamestnanecké rady mohli primerane vykonávať svoje povinnosti; vyjadruje znepokojenie nad ťažkosťami, ktoré majú európske zamestnanecké rady v prístupe k finančnej podpore poskytovanej Komisiou a zdôrazňuje, že je naliehavo potrebné uľahčiť postup podávania žiadostí a znížiť všetky administratívne prekážky v prístupe k týmto finančným prostriedkom; vyzýva Komisiu, aby monitorovala transpozíciu smernice 2009/38/ES a aby podľa potreby začala postupy v prípade nesplnenia povinnosti;
7. opätovne vyzýva Komisiu, aby predložila návrh na revíziu smernice 2009/38/ES s cieľom objasniť jej ciele, vymedzenia pojmov a postupy a posilniť právo zástupcov zamestnancov na informácie a poradu, najmä počas reštrukturalizácie, v súlade s odporúčaniami uvedenými v uznesení Európskeho parlamentu zo 16. decembra 2021;
8. vyzýva Komisiu, aby v súvislosti s nadchádzajúcou revíziou preskúmala opodstatnenosť začlenenia zmlúv, ktoré umožňujú štruktúralne nezávislým podnikom navzájom ovplyvňovať svoje fungovanie a obchodné rozhodnutia (ako sú franchisingové zmluvy

alebo zmluvy o riadení)¹, do rozsahu pôsobnosti smernice 2009/38/ES s cieľom zabrániť možným medzerám;

Zabezpečenie včasnej a zmysluplnej porady

9. uznáva, že pokiaľ ide o zriaďovanie a fungovanie európskych zamestnaneckých rád, smernica 2009/38/ES viedla k zlepšeniam; vyjadruje však poľutovanie nad tým, že európske zamestnanecké rady stále čelia veľkým ťažkostiam pri presadzovaní svojich práv, najmä pokiaľ ide o včasné informovanie a predchádzajúcu a účinnú poradu o otázkach nadnárodného charakteru, ktoré by mohli mať vplyv na pracovné miesta a pracovné podmienky pracovnej sily v Európe vrátane zmien vyplývajúcich zo zelenej a digitálnej transformácie;
10. zdôrazňuje, že vymedzenie a následný výklad toho, čo sa má považovať za „nadnárodné otázky“, sú naďalej vágne a podliehajú výkladu, čo vedie k nejednotnej transpozícii a vykonávaniu smernice 2009/38/ES zo strany členských štátov a v dôsledku toho aj roztrieštenému uplatňovaniu podnikmi; zdôrazňuje skutočnosť, že vymedzenie musí byť presné a komplexné a že rozsah možných účinkov, ako aj príslušná úroveň riadenia a zastúpenia, ktorej sa týka, sú chýbajúcimi prvkami, ktoré je potrebné zohľadniť pri určovaní nadnárodného charakteru záležitosti; opakuje svoju výzvu na objasnenie pojmu „nadnárodná povaha určitej otázky“ v smernici 2009/38/ES;
11. vyjadruje poľutovanie nad tým, že včasná porada zostáva problémom, keď možno požiadať o stanovisko zástupcov zamestnancov alebo ho títo poskytnú v čase, keď nie je možné jeho zmysluplné zohľadnenie alebo keď už bolo prijaté rozhodnutie vedenia o navrhovanom opatrení; vyjadruje poľutovanie nad tým, že absentujúca povinnosť vedenia zohľadniť stanovisko často vedie k tomu, že sa návrhy ignorujú alebo na navrhované opatrenie nemajú skutočný vplyv; opakuje svoju výzvu Komisii a členským štátom, aby podporovali posilnenie práv na informácie a poradu a zmysluplné konzultačné procesy; požaduje revíziu vymedzenia pojmu „porada“ v smernici 2009/38/ES s cieľom zabezpečiť, aby sa stanovisko európskej zamestnaneckej rady zohľadnilo v rozhodnutiach podnikov a aby sa toto stanovisko vydalo pred ukončením konzultácií na príslušnej úrovni, predtým, ako riadiace orgány podniku prijmú rozhodnutie, a takým spôsobom, aby sa európskej zamestnaneckej rade umožnilo získať odôvodnenú odpoveď na jej stanovisko v súlade so smernicou 2002/14/ES;
12. zdôrazňuje potrebu zabezpečiť, aby podniky alebo skupiny podnikov mohli účinne prijímať rozhodnutia;
13. zdôrazňuje, že je potrebné, aby členovia európskej zamestnaneckej rady mali včasný prístup k zmysluplným a aktuálnym informáciám o plánovaných rozhodnutiach nadnárodného charakteru, a zdôrazňuje význam dostatočného času a zdrojov na posúdenie, hodnotenie a prediskutovanie získaných informácií s podporou dostupných expertov; zdôrazňuje, že je dôležité zabezpečiť dobrú komunikáciu a spoluprácu medzi ústredným vedením a európskou zamestnaneckou radou vrátane zastúpenia zamestnancov na úrovni správnej rady s cieľom zabezpečiť riadne dodržiavanie práv

¹ Zmluvy o riadení sú dohody, prostredníctvom ktorých jeden podnik, ktorý zostáva nezávislou štruktúrou, zveruje svoju každodennú prevádzku inému podniku. Riadiaci podnik tak môže kontrolovať zamestnancov riadeného podniku bez toho, aby vlastnil podnik ako taký.

pracovníkov na informácie, poradu a účasť;

Posilnenie doplnkových požiadaviek

14. konštatuje, že ustanovenie o trojročnom odklade po žiadosti o uplatňovanie doplnkových požiadaviek v prípade neuzavretia dohody je neprimerané, často sa nevyužíva účinne a pre pracovníkov je nevýhodné; opakuje svoju výzvu na posilnenie doplnkových požiadaviek v smernici 2009/38/ES, ktoré poskytujú základ pre vyrokované dohody; zdôrazňuje, že právo európskej zamestnaneckej rady na výročné stretnutie s ústredným vedením je nedostatočné a malo by sa posilniť na polročné stretnutia s cieľom zlepšiť praktické fungovanie, vplyv a riadenie európskej zamestnaneckej rady;

Objasnenie rozsahu dôvernosti

15. zdôrazňuje skutočnosť, že vykonávanie ustanovení o zachovaní dôvernosti členskými štátmi je z dôvodu absencie jasného vymedzenia roztrieštené, a preto požaduje jasné vymedzenie dôverných informácií; v tejto súvislosti zdôrazňuje, že je potrebné ďalšie úsilie členských štátov na úplné spresnenie a objasnenie podmienok, za ktorých ústredné vedenie nie je povinné poskytovať informácie, ktoré by mohli byť škodlivé; opakuje svoju výzvu¹, aby sa zabránilo zneužívaniu pravidiel dôvernosti ako prostriedku na obmedzenie prístupu k informáciám a účinnej účasti, a vyzýva Komisiu, aby v súvislosti s revíziou smernice 2009/38/ES od členských štátov vyžadovala, aby jasne vymedzili, v ktorých prípadoch je dôvernosť odôvodnená na obmedzenie prístupu k informáciám;

Zlepšenie riešenia sporov

16. zdôrazňuje, že v prípade rôznosti názorov na to, či sa má uskutočniť postup informovania alebo porád, chýbajú usmernenia k spôsobom riešenia prípadných negatívnych účinkov takýchto nezhôd na členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov pracovníkov; zdôrazňuje preto pridanú hodnotu, ktorú by iniciatívy Únie mohli mať pri poskytovaní takýchto usmernení;

Zavedenie účinných, odrádzajúcich a primeraných sankcií

17. vyjadruje znepokojenie nad roztriešteným a nedostatočným dodržiavaním smernice 2009/38/ES v celej Únii a zdôrazňuje potrebu zabezpečiť riadne, účinné a včasné dodržiavanie, vykonávanie a presadzovanie smernice v prospech pracovníkov v celej Únii;
18. v tejto súvislosti vyzýva na posilnenie pravidiel a postupov a ďalších opatrení, ako je zavedenie práva v smernici 2009/38/ES požiadať vnútroštátne súdy alebo iné príslušné orgány o predbežné opatrenie na dočasné pozastavenie vykonávania rozhodnutí vedenia, kým sa na príslušnej úrovni riadenia a zastúpenia neuskutoční postup informovania európskej zamestnaneckej rady a porady s ňou takým spôsobom, aby bola možná odôvodnená odpoveď vedenia v súlade s uvedenou smernicou;
19. vyjadruje poľutovanie nad tým, že sankcie za nedodržiavanie v mnohých členských štátoch nie sú účinné, odrádzajúce alebo primerané tak, ako sa vyžaduje v smernici

¹ P9_TA(2021)0508, ods. 30.

2009/38/ES; zdôrazňuje, že je potrebné posilniť ustanovenia, ktorými sa upravujú sankcie členských štátov, aby sa zlepšilo dodržiavanie smernice 2009/38/ES, a zároveň zabezpečiť, aby to nevytvorilo záťaž pre podniky; opätovne vyzýva Komisiu, aby zrevidovala smernicu 2009/38/ES s cieľom zaviesť účinné, odrádzajúce a primerané sankcie na zabezpečenie jej dodržiavania;

Ukončenie výnimky pre dohody uzavreté pred prijatím smernice

20. poukazuje na to, že viac ako 25 rokov po prijatí prvej smernice o európskej zamestnaneckej rade¹ sú mnohé dohody z obdobia pred prijatím smernice stále v platnosti a neboli prispôsobené požiadavkám smernice 2009/38/ES; je presvedčený, že je nevyhnutné, aby sa všetky dohody o európskej zamestnaneckej rade riadili rovnakými právami a povinnosťami, aby sa zabezpečilo rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi, prístup k uplatňovaniu vysokých noriem Únie a právna istota; opakuje svoju predchádzajúcu výzvu Komisii a členským štátom, aby ukončili výnimku pre tzv. dobrovoľné dohody uzavreté pred prijatím smernice, a požaduje revíziu príslušných ustanovení smernice 2009/38/ES s cieľom vytvoriť rovnaké regulačné podmienky pre fungovanie európskych zamestnaneckých rád;

Zabezpečenie prístupu k spravodlivosti

21. zdôrazňuje, že je dôležité, aby európske zamestnanecké rady mali prístup k súdom alebo príslušným vnútroštátnym orgánom práce; vyjadruje poľutovanie nad tým, že európske zamestnanecké rady majú problémy s uplatňovaním svojich práv na informácie a poradu, ako sú vymedzené v smernici 2009/38/ES; vyjadruje poľutovanie nad tým, že v niektorých členských štátoch súdy alebo orgány príslušné na poskytovanie poradenstva alebo na prerokovanie či riešenie sporov týkajúcich sa európskych zamestnaneckých rád nemajú odborné znalosti v otázkach stanovených v uvedenej smernici; pripomína svoju výzvu členským štátom, aby pre európske zamestnanecké rady a osobitné vyjednávacíe orgány zabezpečili zjednodušené administratívne a súdne postupy na účely účinného prístupu k spravodlivosti a aby spresnili právne postavenie európskych zamestnaneckých rád a osobitných vyjednávacích orgánov vrátane udelenia právnej subjektivity, a to v rámci posúdenia vplyvu Komisiou;
22. zdôrazňuje právo pracovníkov a zamestnávateľov alebo ich príslušných organizácií zúčastňovať sa na kolektívnom vyjednávaní a ich slobodu zhromažďovania, ako aj to, že by nemalo dochádzať k žiadnym zásahom zo strany zamestnávateľov, ktoré by obmedzovali tieto práva, a že zástupcovia zamestnancov v európskych zamestnaneckých radoch by mali byť pri uplatňovaní svojich práv chránení pred akýmkoľvek odvetnými praktikami;
23. zdôrazňuje význam inkluzívnych trhov práce a potrebu komplexného prístupu na dosiahnutie rodovej rovnosti na pracovisku; vyjadruje poľutovanie nad tým, že na zabezpečenie rovnakých príležitostí je ešte potrebné urobiť veľa, a zdôrazňuje potrebu zabezpečiť väčšiu účasť žien a osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce;

¹ Smernica Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo postupe informovania zamestnancov a konzultovania s nimi v podnikoch alebo skupinách podnikov pôsobiacich v rámci Spoločenstva (Ú. v. ES L 254, 30.9.1994, s. 64).

zdôrazňuje, že je dôležité zabezpečiť rodovo vyvážené zloženie európskych zamestnaneckých rád a že členovia európskych zamestnaneckých rád a iné orgány zastupujúce zamestnancov môžu byť v tejto súvislosti užitočnými nástrojmi;

24. žiada, aby Komisia na základe článku 153 ods. 1 písm. e) ZFEÚ do 31. januára 2024 predložila návrh na revíziu smernice 2009/38/ES, a to na základe odporúčaní uvedených v prílohe;

◦

◦ ◦

25. poveruje svoju predsedníčku, aby postúpila toto uznesenie a sprievodné odporúčania Komisii a Rade.

PRÍLOHA K UZNESENIU: ODPORÚČANIA K OBSAHU VYŽIADANÉHO NÁVRHU

Európsky parlament žiada, aby Komisia predložila návrh na zmenu smernice 2009/38/ES 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, a to na základe týchto odporúčaní:

1. Zelená a digitálna transformácia vytvárajú príležitosti a výzvy pre trhy práce, zamestnávateľov a zamestnancov. V záujme nájdania udržateľných riešení zmien na trhu práce by sa mali zamestnanci, zamestnávatelia a občania podporovať v účasti na demokratických systémoch a rozhodovacích procesoch.
2. Európske zamestnanecké rady sú nepochybne úspešným príkladom a dôležitým pilierom európskeho sociálneho modelu. Od prijatia a transpozície smernice 94/45/ES uplynuli takmer tri desaťročia a od prijatia smernice 2009/38/ES uplynulo viac ako desať rokov. Už nie je žiadny dôvod vyňať dohody podpísané pred prijatím smernice 94/45/ES, ani zachovať túto inak zastaranú smernicu pre dohody podpísané alebo zmenené počas transpozičného obdobia smernice 2009/38/ES. Dohody vyňaté podľa článku 14 smernice 2009/38/ES by sa preto mali začleniť do rozsahu pôsobnosti uvedenej smernice.
3. Určité rozhodnutia, ktoré majú potenciálny výrazný priamy či nepriamy vplyv na záujmy zamestnancov, musia byť čo najskôr predmetom informovania vymenovaných zástupcov zamestnancov a porady s nimi.
4. Hoci sa v smerniciach 94/45/ES a 2009/38/ES ustanovili nadnárodné kolektívne pracovné práva na informácie a poradu, tieto práva sa v praxi často nedodržiavajú a ich presadzovanie sa ukázalo ako veľmi ťažké. V mnohých prípadoch zamestnávatelia zaviedli opatrenia s nadnárodnou problematikou bez toho, aby o nich informovali európsku zamestnaneckú radu a poradili sa s ňou (Renault Vilvoorde)¹, a európske zamestnanecké rady sú často informované a porada s nimi sa uskutočňuje až po zavedení opatrení s nadnárodnou problematikou. Preto by sa mali zaviesť ustanovenia umožňujúce účinné presadzovanie.

Smernica 2009/38/ES sa mení takto:

1. V článku 1 sa odsek 4 nahrádza takto:
 - „4. Za nadnárodné otázky sa považujú otázky, ktorých možné účinky sa priamo či nepriamo týkajú podniku s významom na úrovni Únie alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Únie ako celku, alebo najmenej dvoch podnikov alebo závodov podniku alebo skupiny nachádzajúcich sa v dvoch rôznych členských štátoch.
 - 4a. Na účely určenia nadnárodnej povahy určitej otázky sa zohľadní rozsah jej možných účinkov, ako aj úroveň vedenia a zastúpenia, ktorú zahŕňa. Patria sem záležitosti, ktoré bez ohľadu na počet dotknutých členských štátov znepokojujú

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/1997/the-renault-case-and-the-future-of-social-europe>

pracovníkov z hľadiska rozsahu ich možného vplyvu, ako aj záležitosti, ktorých súčasťou je presun činností medzi dvoma či viacerými členskými štátmi. Podniky alebo závody nachádzajúce sa v rôznych členských štátoch sa považujú za dotknuté, ak možno odôvodnene očakávať, že záležitosť ovplyvňujúca jeden podnik alebo závod má alebo môže mať v dohľadnej budúcnosti účinky na podniky alebo závody v iných členských štátoch vrátane prípadov, keď sa rozhodnutia zamýšľané podnikom alebo skupinou podnikov prijímajú v inom členskom štáte, než je členský štát, v ktorom sa uvedené účinky prejavia.“

2. V článku 2 sa odsek 1 mení takto:

a) písmeno d) sa nahrádza takto:

„d) „zástupcovia zamestnancov“ sú zástupcovia odborov alebo zamestnancov, ako je stanovené vo vnútroštátnom práve alebo postupoch;“;

b) písmeno g) sa nahrádza takto:

„g) „porada“ je zabezpečenie dialógu a výmeny názorov medzi zástupcami zamestnancov a ústredným vedením alebo akoukoľvek inou primeranejšou úrovňou vedenia v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, aby zástupcovia zamestnancov mohli na základe poskytnutých informácií o navrhovaných opatreniach, ktoré sú predmetom porady, bez toho, aby boli dotknuté povinnosti vedenia, vyjadriť v primeranej lehote predbežné stanovisko, ktoré sa má zohľadniť v rámci podniku s významom na úrovni Únie alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Únie. Porada sa uskutoční takým spôsobom, aby zástupcovia zamestnancov mohli včas získať odôvodnenú odpoveď ústredného vedenia pred prijatím rozhodnutia;“

3. Článok 5 sa mení takto:

a) odsek 1 sa nahrádza takto:

„1. Aby sa dosiahol cieľ stanovený v článku 1 ods. 1, ústredné vedenie z vlastného podnetu alebo na spoločnú či samostatnú písomnú žiadosť najmenej 100 zamestnancov alebo ich zástupcov v najmenej dvoch podnikoch alebo závodoch v najmenej dvoch rôznych členských štátoch začne vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo zavedení postupu informovania a porady.“;

b) v odseku 2 sa úvodná časť nahrádza takto:

„2. Na tento účel sa v lehote šiestich mesiacov od dátumu žiadosti podľa odseku 1, ktorú možno predĺžiť o ďalších šesť mesiacov, zriadi osobitný vyjednávací orgán v súlade s týmito usmerneniami:“;

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

„b) Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu sa volia alebo vymenúvajú úmerne k počtu zamestnancov zamestnaných podnikom s významom na úrovni Únie alebo skupinou podnikov s významom na úrovni Únie v

každom členskom štáte, a to spôsobom, ktorý je zameraný na dosiahnutie rodovo vyváženého zastúpenia, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov zamestnaných celkovo vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok tohto podielu;“;

d) v odseku 4 sa tretí pododsek nahrádza takto:

„Na účely vyjednávania môže osobitný vyjednávací orgán požiadať o pomoc zástupcov príslušných uznaných odborových organizácií na úrovni Únie a v prípade potreby ďalších odborníkov podľa vlastného výberu. Na požiadanie osobitného vyjednávacieho orgánu sa takíto odborníci a takíto zástupcovia odborov môžu zúčastňovať na stretnutiach v rámci vyjednávania ako poradcovia.“;

e) v odseku 6 sa druhý pododsek nahrádza takto:

„V súlade s touto zásadou môžu členské štáty stanoviť rozpočtové pravidlá týkajúce sa činnosti osobitného vyjednávacieho orgánu. Môžu najmä obmedziť financovanie na pokrytie len jedného odborníka okrem zástupcu uznanej odborovej organizácie na úrovni Únie.“

4. Vkladá sa tento článok:

„Článok 5a

Ciele týkajúce sa rodovej vyváženosti v európskych zamestnaneckých radách a užších výboroch

Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán pri zriadení novej európskej zamestnaneckej rady alebo ústredné vedenie a európska zamestnanecká rada pri opätovnom prerokovaní dohody o európskej zamestnaneckej rade dohodnú v duchu lojálnej spolupráce potrebné opatrenia, aby sa zabezpečilo, že európske zamestnanecké rady podliehajú týmto cieľom:

- a) nedostatočne zastúpené pohlavie tvorí aspoň 40 % členov európskej zamestnaneckej rady;
- b) členovia nedostatočne zastúpeného pohlavia zastávajú aspoň 40 % pozícií v užších výboroch.

Počet členov európskej zamestnaneckej rady a pozícií v užších výboroch, ktorý sa považuje za potrebný na dosiahnutie cieľov stanovených v prvom pododseku, je číslo najbližšie k podielu 40 %, ale nepresahujúce 49 %.“

5. V článku 6 ods. 2 sa písmeno b) nahrádza takto:

„b) zloženie európskej zamestnaneckej rady, počet členov, rozdelenie miest, ktoré zohľadňuje, pokiaľ je to možné, potrebu vyváženého zastúpenia zamestnancov podľa ich aktivít a kategórií, a funkčné obdobie vrátane súboru procedurálnych požiadaviek na dosiahnutie rodovo vyváženého zastúpenia pri pridelovaní miest;“

6. V článku 7 ods. 1 sa druhá a tretia zarážka nahrádzajú takto:

- „– ak sa prvé zasadnutie osobitného vyjednávacieho orgánu nezvolá do šiestich mesiacov od podania žiadosti podľa článku 5 ods. 1,
- ak po uplynutí 18 mesiacov odo dňa podania takejto žiadosti nie sú schopní uzavrieť dohodu podľa článku 6 a osobitný vyjednávací orgán neprijal rozhodnutie uvedené v článku 5 ods. 5.“

7. V článku 8 sa odseky 1 a 2 sa nahrádzajú takto¹:

- „1. Členské štáty zabezpečia, aby členovia osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych zamestnaneckých rád a odborníci, ktorí im pomáhajú, neboli za podmienok a obmedzení vymedzených právom Únie a vnútroštátnym právom a na základe objektívnych kritérií oprávnení poskytovať žiadne informácie, ktoré im boli v oprávnenom záujme podniku alebo závodu výslovne poskytnuté ako dôverné.

To isté platí pre zástupcov zamestnancov v rámci postupu informovania a porady.

Uvedená povinnosť sa uplatňuje aj naďalej bez ohľadu na to, kde sa osoby uvedené v prvom a druhom pododseku práve nachádzajú, dokonca aj po uplynutí ich funkčného obdobia.

Tento odsek sa nevzťahuje na členov európskej zamestnaneckej rady, ktorí poskytujú národným alebo miestnym zamestnaneckým radám informácie, ktoré môžu ovplyvniť situáciu pracovníkov, ak im boli takéto informácie poskytnuté ako dôverné a podliehajú vnútroštátnym pravidlám o zachovaní dôvernosti.

Ústredné vedenie poskytne členom európskej zamestnaneckej rady objektívne kritériá uvedené v odseku 2 a určí trvanie požiadaviek na dôvernosť.

2. Každý členský štát v osobitných a odôvodnených prípadoch a za podmienok a obmedzení stanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi vymedzí, že ústredné vedenie nachádzajúce sa na jeho území nemá povinnosť poskytovať informácie, ktorých povaha je taká, že podľa objektívnych kritérií by to vážne ohrozilo

¹ Platný text znie takto:

- „1. Členské štáty ustanovia, že členovia osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych zamestnaneckých rád a odborníci, ktorí im pomáhajú, nie sú oprávnení poskytovať informácie, ktoré im boli výslovne poskytnuté ako dôverné. To isté platí pre zástupcov zamestnancov v rámci postupu informovania a porady. Táto povinnosť sa uplatňuje aj naďalej bez ohľadu na to, kde sa osoby uvedené v prvom a druhom pododseku práve nachádzajú, a dokonca aj po uplynutí ich funkčného obdobia.
2. Každý členský štát v osobitných prípadoch a za podmienok a obmedzení vymedzených vnútroštátnymi právnymi predpismi ustanoví, že ústredné vedenie nachádzajúce sa na jeho území nemá povinnosť poskytovať informácie, ktorých povaha je taká, že podľa objektívnych kritérií by to vážne ohrozilo fungovanie daných podnikov alebo by to bolo na ich ujmu. Členský štát môže takúto úľavu podmieniť predchádzajúcim správnym alebo súdnym povolením.“

fungovanie dotknutých podnikov.

Členský štát takúto úľavu podmieni predchádzajúcim správnym alebo súdnym povolením.“

8. V článku 9 sa dopĺňajú tieto odseky:

„Postup informovania a porady sa začne v lehote a spôsobom, ktorý umožní európskej zamestnaneckej rade uskutočniť zmysluplnú poradu s príslušnými zástupcami zamestnancov na národnej a miestnej úrovni s cieľom predložiť svoje stanovisko pred ukončením postupu porady na príslušnej úrovni.

Ak je medzi ústredným vedením a európskou zamestnaneckou radou alebo zástupcami zamestnancov spor o tom, či sa má uskutočniť postup informovania a porady, ústredné vedenie písomne poskytne náležité odôvodnené dôvody, pre ktoré sa požiadavky na informácie a poradu podľa tejto smernice alebo podľa dohôd uzavretých podľa nej neuplatňujú, vrátane dôvodov, ktoré odôvodňujú absenciu nadnárodných otázok.

Pokiaľ je to potrebné na to, aby európska zamestnanecká rada mohla plniť svoje úlohy, európska zamestnanecká rada alebo užší výbor môžu požiadať o pomoc odborníkov podľa vlastného výberu. Medzi takýchto odborníkov môžu patriť aj zástupcovia príslušných uznaných odborových organizácií na úrovni Únie. Na žiadosť európskej zamestnaneckej rady sa takíto odborníci zúčastňujú na zasadnutiach európskej zamestnaneckej rady a na stretnutiach s ústredným vedením ako poradcovia.

V súlade s týmto článkom môžu členské štáty stanoviť rozpočtové pravidlá týkajúce sa činnosti európskej zamestnaneckej rady. Môžu najmä obmedziť financovanie na pokrytie pomoci len jedného odborníka okrem zástupcu uznanej odborovej organizácie na úrovni Únie.“

9. Článok 10 sa nahrádza takto:

„Článok 10

Úloha a ochrana zástupcov zamestnancov

1. Bez toho, aby boli dotknuté právomoci ďalších orgánov či organizácií v tomto ohľade, členovia osobitného vyjednávacieho orgánu a európskej zamestnaneckej rady majú potrebné prostriedky a právnu spôsobilosť na uplatňovanie práv vyplývajúcich z tejto smernice a na kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov podniku s významom na úrovni Únie alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Únie.
2. Bez toho, aby bol dotknutý článok 8, majú členovia európskej zamestnaneckej rady právo a potrebné zdroje na informovanie zástupcov zamestnancov závodov alebo podnikov skupiny podnikov s významom na úrovni Únie alebo, ak zástupcovia neexistujú, zamestnancov ako celku, o obsahu a výsledku uskutočneného postupu informovania a porady a kedykoľvek to považujú za potrebné na plnenie svojich úloh vyplývajúcich z tejto smernice, najmä pred svojimi zasadnutiami a po nich.
3. Členovia osobitných vyjednávacích orgánov, členovia európskych

zamestnaneckých rád a zástupcovia zamestnancov, ktorí vykonávajú svoje funkcie podľa postupu uvedeného v článku 6 ods. 3, požívajú pri výkone svojich funkcií vrátane práva zakladať odborové zväzy a vstupovať do nich ochranu, najmä pred odvetnými opatreniami alebo prepustením, a záruky podobné zárukám, aké poskytujú zástupcom zamestnancov vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax platná v krajine ich 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 a na výplatu miezd členom, ktorí sú zamestnancami podniku s významom na úrovni Únie alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Únie, za dobu ich neprítomnosti potrebnú na plnenie ich úloh.

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

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

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

4. Členom osobitného vyjednávacieho orgánu a európskej zamestnaneckej rady sa poskytuje odborná príprava bezplatne a bez toho, aby to malo vplyv na ich mzdu, pokiaľ je to potrebné na vykonávanie ich zastupujúcej funkcie v medzinárodnom prostredí.“

10. Článok 11 sa mení takto:

- a) odsek 2 sa nahrádza takto¹:

„2. Členské štáty pre prípad nedodržania tejto smernice zabezpečia, aby boli k dispozícii vhodné a ľahko dostupné správne a súdne postupy umožňujúce včas a účinne vykonávať práva a presadzovať povinnosti vyplývajúce z tejto smernice.

Členské štáty stanovujú účinné súdne postupy dostupné v primeranom čase na podávanie žiadostí o dočasné pozastavenie a ukončenie dočasného pozastavenia vrátane možnosti požiadať o predbežné opatrenie týkajúce sa

¹ Platný text znie takto: „2. Členské štáty prijímajú primerané opatrenia pre prípad nedodržania tejto smernice. Zabezpečia najmä, aby boli k dispozícii vhodné správne alebo súdne postupy umožňujúce presadzovať povinnosti vyplývajúce z tejto smernice.“

dočasného pozastavenia platnosti rozhodnutí ústredného vedenia, ak sú takéto rozhodnutia napadnuté na základe porušenia požiadaviek na informácie a poradu podľa tejto smernice alebo podľa dohôd uzavretých v súlade s ňou. Účinky napadnutých rozhodnutí na pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy dotknutých zamestnancov sa primerane pozastavia.“;

b) v odseku 3 sa prvý pododsek nahrádza takto:

„3. Pri uplatňovaní článku 8 členské štáty stanovujú postupy na podávanie správnych alebo súdnych opravných prostriedkov, ktoré môžu iniciovať členovia európskej zamestnaneckej rady a/alebo zástupcovia zamestnancov v prípade, ak ústredné vedenie vyžaduje dôvernosť informácií alebo neposkytne informácie v súlade s uvedeným článkom. Takéto postupy musia zabezpečiť včasné rozhodnutie, aby európska zamestnanecká rada mohla účinne vykonávať svoje práva na informácie a poradu.

Ústredné vedenie znáša súdne trovy vzniknuté pri vykonávaní týchto postupov, náklady na právne zastúpenie a vedľajšie náklady, ako sú diéty a cestovné výdavky najmenej jedného zástupcu pracovníkov.“

11. Vkladá sa tento článok:

„Článok 11a

Sankcie

1. Členské štáty stanovujú pravidlá pre sankcie uplatniteľné v prípade porušenia tejto smernice alebo dohôd uzavretých podľa nej. Sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.
2. Sankcie uvedené v odseku 1 zahŕňajú:
 - a) peňažné sankcie, ktoré sú primerané povahe, závažnosti a trvaniu porušenia zo strany podniku a ktorých výška sa zvyšuje podľa počtu dotknutých zamestnancov;
 - b) opatrenia vylučujúce podnik z nároku na niektoré alebo všetky verejné príspevky, pomoc alebo dotácie vrátane finančných prostriedkov Únie v správe príslušných členských štátov na obdobie najviac troch rokov;
 - c) opatrenia vylučujúce podnik z účasti na verejnej zákazke, ako sa vymedzuje v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ¹.
3. V prípade porušení uvedených v odseku 1, ku ktorým nedošlo úmyselne, sú peňažné sankcie uvedené v odseku 2 písm. a) významné a rovnocenné so

¹ 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).

sankciami stanovenými v článku 83 ods. 4 nariadenia (EÚ) 2016/679¹.

4. V prípade porušení uvedených v odseku 1, ku ktorým došlo úmyselne, sú peňažné sankcie uvedené v odseku 2 písm. a) významné a rovnocenné so sankciami stanovenými v článku 83 ods. 5 nariadenia (EÚ) 2016/679.“

12. Článok 14 sa nahrádza takto:

„Článok 14

Platné dohody

1. Povinnosti vyplývajúce z tejto smernice sa v plnej miere vzťahujú na všetky podniky s významom na úrovni Únie alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Únie od ... [dva roky po uplynutí lehoty na transpozíciu tejto pozmeňujúcej smernice].
2. Všetky dohody, ktoré boli uzavreté podľa článku 13 ods. 1 smernice 94/45/ES, a dohody uzavreté podľa článku 6 smernice 94/45/ES, ktoré boli podpísané alebo revidované medzi 5. júnom 2009 a 5. júnom 2011, patria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice bez akejkoľvek povinnosti opätovne rokovať. Opätovné prerokovanie existujúcich dohôd je naďalej možné pri uplatňovaní príslušných ustanovení v samotných dohodách a ako je stanovené v článkoch 5 a 13 tejto smernice.
3. Touto smernicou nie sú dotknuté tie ustanovenia existujúcich dohôd, ktoré sú pre európske zamestnanecké rady priaznivejšie.“

13. V článku 16 sa dopĺňa tento odsek:

- „3. Členské štáty čo najskôr oznámia Komisii prijaté opatrenia uvedené v článku 11 ods. 2.“

14. Príloha I sa mení takto:

a) bod 2 sa nahrádza takto:

- „2. Európska zamestnanecká rada má právo stretnúť sa s ústredným vedením dvakrát ročne, aby na základe správy vypracovanej ústredným vedením bola informovaná a aby sa s ňou uskutočnila porada o podnikateľských výsledkoch a vyhlídkach podniku s významom na úrovni Únie alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Únie. Zodpovedajúcim spôsobom sú informované aj miestne vedenia.“;

b) v bode 3 sa prvý odsek nahrádza takto:

- „3. Ak nastanú výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré môžu v značnej

¹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1).

miere ovplyvniť záujmy zamestnancov, a naliehavosť neumožňuje, aby sa informovanie alebo porada uskutočnili na nasledujúcom plánovanom zasadnutí európskej zamestnaneckej rady, najmä v prípade premiestnenia, zatvorenia závodu alebo podniku alebo hromadného prepúšťania, užší výbor alebo, ak takýto výbor neexistuje, európska zamestnanecká rada majú právo byť včas informovaní. Majú právo stretnúť sa na vlastnú žiadosť s ústredným vedením alebo s iným primeranejším stupňom vedenia podniku s významom na úrovni Únie alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Únie, ktorý má svoje vlastné rozhodovacie právomoci, aby boli informovaní a aby sa s nimi uskutočnila porada. Okrem užšieho výboru majú aj členovia európskej zamestnaneckej rady určení v členských štátoch, ktorých sa priamo alebo potenciálne týkajú výnimočné okolnosti, právo zúčastniť sa na mimoriadnych zasadnutiach.“;

c) bod 5 sa nahrádza takto:

„5. Európskej zamestnaneckej rade alebo užšiemu výboru môžu pomáhať odborníci podľa ich výberu, pokiaľ je to potrebné na plnenie ich úloh. Medzi takýchto odborníkov môžu patriť zástupcovia uznaných odborových organizácií na úrovni Únie. Na žiadosť európskej zamestnaneckej rady sa takíto odborníci zúčastňujú na zasadnutiach európskej zamestnaneckej rady a na stretnutiach s ústredným vedením ako poradcovia.“;

d) v bode 6 sa prvý odsek nahrádza takto:

„6. V súlade s týmito zásadami môžu členské štáty stanoviť rozpočtové pravidlá týkajúce sa činnosti európskej zamestnaneckej rady. Môžu najmä obmedziť financovanie na pokrytie len jedného odborníka okrem zástupcu uznanej odborovej organizácie na úrovni Únie.“.