2025/2450

11.12.2025

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2025/2450

ze dne 26. listopadu 2025,

kterou se mění směrnice 2009/38/ES, pokud jde o zřizování a fungování evropských rad zaměstnanců a účinné prosazování práv na nadnárodní informování a projednání

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. e) této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po předložení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru [1],

po konzultaci s Výborem regionů,

v souladu s řádným legislativním postupem [2],

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Článek 27 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) stanoví, že pracovníci nebo jejich zástupci musí mít na vhodných úrovních zaručeno právo na včasné informování a projednávání v případech a za podmínek, které stanoví právo Unie a vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti. Zásada č. 8 Evropského pilíře sociálních práv potvrzuje, že pracovníci nebo jejich zástupci mají právo na včasné informování a projednávání v záležitostech, které se jich týkají.

(2) Pokud jde o nadnárodní otázky, je cílem směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES [3] uvést uvedené základní zásady v praxi tím, že stanoví minimální požadavky na informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství.

(3) Ve svém hodnocení směrnice 2009/38/ES ze dne 15. května 2018 Komise v zásadě potvrdila přidanou hodnotu a význam uvedené směrnice. Zjistila, že mnohá ustanovení směrnice jsou dostatečně flexibilní, aby vyhovovala vyvíjející se technologické a hospodářské realitě a různým formám podniků nebo skupin podniků. Vztahuje se například na všechny skupiny podniků působící na úrovni Společenství bez ohledu na druh právních uspořádání, která umožňují výkon dominantního vlivu mezi řídícími a řízenými podniky, jež takové skupiny tvoří. V důsledku toho mohou podniky propojené například franšízovými dohodami nebo licenčními smlouvami spadat pod definici skupiny podniků působící na úrovni Společenství, pokud je stanoven dominantní vliv.

(4) Hodnocení Komise však rovněž odhalilo nedostatky týkající se například účinnosti postupu projednávání, přístupu ke spravedlnosti, sankcí a výkladu některých pojmů.

(5) Dne 2. února 2023 přijal Evropský parlament v souladu s článkem 225 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“) legislativní usnesení z vlastní iniciativy obsahující doporučení k revizi směrnice 2009/38/ES. Komise následně provedla dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery podle článku 154 Smlouvy o fungování EU o potřebě a možném obsahu opatření k řešení nedostatků směrnice 2009/38/ES. Komise rovněž shromáždila podklady prostřednictvím studie zahrnující cílený online průzkum, rozhovory se zúčastněnými stranami, workshopy a analýzu vnitrostátní judikatury a příslušných ustanovení právních předpisů ve vnitrostátním právu.

[1] Úř. věst. C, C/2024/4664, 9.8.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj.
[2] Postoj Evropského parlamentu ze dne 9. října 2025 (dosud nezveřejněný v Úředním věstníku) a rozhodnutí Rady ze dne 27. října 2025.
[3] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (Úř. věst. L 122, 16.5.2009, s. 28, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj).

(6) Z podkladů vyplývá, že právní nejistota ohledně pojmu nadnárodních otázek vedla k rozdílům ve výkladu a sporům. V zájmu zlepšení právní jistoty a snížení rizika těchto sporů je nezbytné vyjasnit pojem „nadnárodní otázky“. Za tímto účelem je vhodné vyjasnit, že směrnice 2009/38/ES se vztahuje nejen na případy, kdy lze důvodně očekávat, že opatření zvažovaná vedením podniku nebo skupiny podniků ovlivní pracovníky uvedeného podniku nebo uvedené skupiny podniků nebo jakéhokoli závodu uvedeného podniku nebo skupiny podniků ve více než jednom členském státě, ale také na případy, kdy lze důvodně očekávat, že tato opatření ovlivní tyto zaměstnance pouze v jednom členském státě, nicméně lze důvodně očekávat, že důsledky těchto opatření ovlivní tyto zaměstnance alespoň v jednom dalším členském státě. Takové vyjasnění je nezbytné s ohledem na případy, kdy určitý podnik plánuje opatření, jako je dočasné nebo trvalé snížení stavu zaměstnanců. propouštění z organizačních či ekonomických důvodů, přerozdělování výrobních činností nebo externí zajišťování činností, která jsou výslovně zaměřena na závody pouze v jednom členském státě, ale lze důvodně očekávat, že budou mít důsledky pro zaměstnance uvedeného podniku, uvedené skupiny nebo jakéhokoli závodu uvedeného podniku nebo skupiny v jiném členském státě, například v důsledku změn v přeshraničním dodavatelském řetězci nebo výrobních činnostech. Pojem „nadnárodní otázky“ zahrnuje opatření, která by mohla postihnout zaměstnance podstatným a nikoli pouze nepatrným způsobem a která se netýkají pouze jednotlivých zaměstnanců nebo běžných provozních rozhodnutí. Za tímto účelem by mělo být vyjasněno, že při určování, zda určitá otázka spadá do pravomoci evropské rady zaměstnanců, je třeba zohlednit rozsah možných účinků nadnárodních otázek na pracovní sílu a zapojenou úroveň vedení.

(7) Definice informování a projednání ve směrnici 2009/38/ES zahrnují normativní požadavky. V zájmu soudržnosti a právní jasnosti je vhodné přesunout uvedená normativní ustanovení do článku o fungování evropské rady zaměstnanců a postupu informování zaměstnanců a projednání s nimi.

(8) Volby a jmenování zástupců zaměstnanců se řídí vnitrostátním právem a zvyklostmi. Vnitrostátní systémy voleb a jmenování zástupců zaměstnanců se v jednotlivých členských státech liší. Zástupci zaměstnanců mohou být zástupci odborů, pokud tak stanoví vnitrostátní právo nebo zvyklosti členského státu.

(9) Za účelem uzavření dohody o zřízení evropské rady zaměstnanců musí ústřední vedení jednat se zvláštním vyjednávacím výborem zastupujícím zaměstnance. V zájmu zvýšení právní jistoty v tomto ohledu by mělo být vyjasněno, že ústřední vedení musí svolat určitý počet schůzí se zvláštním vyjednávacím výborem, jenž bude dostatečný k tomu, aby obě strany dosáhly takové dohody.

(10) Je možné, že členové zvláštních vyjednávacích výborů budou k plnění svých úkolů podle směrnice 2009/38/ES potřebovat právní poradenství. Není však dostatečně jasné, zda mají nárok na úhradu souvisejících nákladů na právní služby. Za tímto účelem by mělo být vyjasněno, že takovéto náklady, pokud vzniknou členům zvláštních vyjednávacích výborů, nese ústřední vedení. Zvláštní vyjednávací výbory by měly takové náklady oznámit předem ústřednímu vedení. Pokud není předem známa přesná výše nákladů, měl by být ústřednímu vedení oznámen odhad nákladů včetně informací o jejich povaze. Je vhodné omezit odpovědnost ústředního vedení za tyto výdaje na přiměřené právní náklady, aby bylo zajištěno, že ústřední vedení nebude odpovídat za zjevně nepřiměřené náklady, náklady bez odůvodněné souvislosti s poskytnutím příslušného právního poradenství nebo náklady vzniklé zjevně neopodstatněnými, bezdůvodnými nebo šikanózními nároky. Směrnice 2009/38/ES navíc dává členským státům možnost stanovit rozpočtová pravidla týkající se fungování zvláštních vyjednávacích výborů a evropské rady zaměstnanců na základě podpůrných pravidel s ohledem na zásadu, že náklady související s řádným výkonem funkcí zvláštního vyjednávacího výboru musí nést ústřední vedení. Proto jsou ustanovení směrnice 2009/38/ES týkající se počtu odborníků financovaných ústředním vedením nadbytečná a měla by být zrušena.

(11) Směrnice 2009/38/ES vyžaduje, aby strany dohody o evropské radě zaměstnanců určily místo konání schůzí evropské rady zaměstnanců. Uvedené strany by měly rovněž určit i formát těchto schůzí, konkrétně zda jsou schůze s fyzickou účastí, online nebo hybridní, aby se mimo jiné předešlo jakýmkoli pochybnostem o jejich svobodě dohodnout se na jedné straně, že se některé nebo všechny schůze budou konat ve virtuálním prostředí s využitím online nástrojů pro schůze, čímž se sníží environmentální stopa schůzí v souladu s cíli Unie, členských států a společnosti v oblasti snižování emisí a zároveň se zajistí smysluplné a efektivní sdílení informací a projednání při nižších environmentálních a finančních nákladech, a na straně druhé, že se budou konat fyzické schůze, jež mohou nabídnout diskrétní prostředí, které navozuje důvěru a poskytuje příležitost k osobní interakci.

(12) Během fungování evropských rad zaměstnanců může rovněž panovat nejistota a mohou vyvstat spory ohledně úhrady některých nákladů a přístupu k některým zdrojům. V souladu se zásadou autonomie stran je vhodné požadovat, aby některé druhy finančních a materiálních zdrojů byly v dohodách o evropských radách zaměstnanců konkrétně stanoveny, a to zejména možná pomoc odborníků, například zástupců odborových organizací uznaných na úrovni Unie, odborníků na technickou problematiku nebo právních odborníků, úhrada odměn odborníků a případná účast odborníků na schůzích. Dohody by měly rovněž řešit poskytování příslušného školení členům evropské rady zaměstnanců a úhradu souvisejících nákladů, aniž by byl dotčen požadavek poskytnout nezbytné školení podle směrnice 2009/38/ES.

(13) Ukázalo se, že požadavek ve směrnici 2009/38/ES, aby se při určování složení evropských rad zaměstnanců pokud možno zohlednila potřeba vyrovnaného zastoupení zaměstnanců z genderového hlediska, není pro zajištění genderové vyváženosti dostatečný. Ženy jsou ve většině evropských rad zaměstnanců zastoupeny stále nedostatečně. Proto je nutné stanovit účinnější a konkrétnější cíle týkající se genderové vyváženosti, které by měli zástupci vedení a zaměstnanců uplatňovat při sjednávání nebo novém sjednávání svých dohod. K dosažení těchto cílů může být v určitých případech při sestavování evropských rad zaměstnanců nebo jejich užších výborů nezbytné upřednostnit nedostatečně zastoupené pohlaví. V souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie ([4]) je taková pozitivní činnost možná v souladu se zásadou rovného zacházení s muži a ženami za předpokladu, že opatření přijatá k dosažení cíle genderové vyváženosti nedávají automaticky a bezpodmínečně přednost osobám určitého pohlaví, ale umožňují zohlednit další kritéria, jako jsou zásluhy a kvalifikace a postup volby stanovený příslušnými vnitrostátními právními předpisy. Strany dohod o evropských radách zaměstnanců by proto měly disponovat nezbytnou flexibilitou, aby byla právní a věcná omezení pozitivní činnosti respektována. Z podobných důvodů je rovněž vhodné usilovat o dosažení genderové vyváženosti ve složení zvláštního vyjednávacího výboru, aby byla genderová vyváženost prosazována již ve fázi jednání.

(14) Z podkladů vyplývá, že k zahájení jednání někdy dochází opožděně až po uplynutí šestiměsíční lhůty stanovené ve směrnici 2009/38/ES. V některých případech vedení na žádost o zřízení evropské rady zaměstnanců nepodniká žádné kroky ani výslovně neodmítá zahájit jednání. Je proto třeba upřesnit, že podpůrná pravidla stanovená ve směrnici 2009/38/ES se použijí v případě, že první schůze zvláštního vyjednávacího výboru není svolána do šesti měsíců od podání žádosti o zřízení evropské rady zaměstnanců, a to bez ohledu na to, zda ústřední vedení výslovně odmítne jednání zahájit.

(15) Při sdílení citlivých informací s členy zvláštních vyjednávacích výborů, členy evropských rad zaměstnanců nebo zástupci zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání může ústřední vedení požadovat, aby byly takové informace sdíleny důvěrným způsobem a zakázat jejich další zpřístupňování. Aby se zabránilo nadměrnému používání těchto omezení týkajících se důvěrnosti a aby byla příslušná ustanovení směrnice 2009/38/ES uvedena do souladu s odpovídajícími ustanoveními směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ([5]), měla by být omezení týkající se důvěrnosti možná pouze za účelem ochrany oprávněného zájmu dotčeného podniku. Existence takového oprávněného zájmu by měla být posuzována na základě objektivních kritérií, jež mají být stanovena ve vnitrostátním právu. Při sdílení důvěrných informací by navíc mělo být ústřední vedení povinno současně poskytnout důvody ospravedlňující důvěrnost. Omezení týkající se důvěrnosti by měla být použita pouze po dobu, po kterou k důvěrnosti přetrvávají důvody. Zavedení odpovídajících opatření na zachování důvěrnosti citlivých informací může vzbudit důvěru a usnadnit sdílení těchto informací a zároveň chránit zájmy podniků a zaměstnanců a může mimo jiné zamezit růstu rizik, například průmyslové špionáži.

(16) Možnost ústředního vedení nepředávat informace členům zvláštních vyjednávacích výborů, členům evropských rad zaměstnanců nebo zástupcům zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání by měla být omezena na případy, kdy by předání těchto informací vážně poškodilo fungování dotčených podniků. Z důvodu zajištění transparentnosti a účinné nápravy by mělo být ústřední vedení rovněž povinno upřesnit důvody, které vedly k nepředání informací, způsobem, který umožňuje dostatečnou právní kontrolu, aniž by odhalil chráněné informace.

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

([5]) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství – Společné prohlášení Evropského parlamentu, Rady a Komise o zastupování zaměstnanců (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

(17) Za účelem zvýšení právní jasnosti je vhodné upravit ustanovení o předávání důvěrných informací a o nepředávání informací ve dvou samostatných článcích. Kromě toho by ustanovení, které členským státům umožňuje stanovit zvláštní pravidla pro podniky sledující cíl ideologického zaměření, mělo být přesunuto do článku týkajícího se vztahu k ostatním vnitrostátním právním předpisům, protože se týká provádění požadavků směrnice 2009/38/ES v širším smyslu.

(18) Rozhodnutí o nadnárodních otázkách mohou mít pro zaměstnance dalekosáhlé důsledky, například v případě propouštění vyplývajících z obchodních plánů, sociálních plánů nebo inovací postupů. Účinné nadnárodní projednání vyžaduje skutečný dialog mezi ústředním vedením a evropskými radami zaměstnanců nebo zástupci zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání. Z toho vyplývá, že informování a projednání musí probíhat smysluplným a včasným způsobem, který zástupcům zaměstnanců umožní vyjádřit své stanovisko před přijetím rozhodnutí. To rovněž znamená, že na stanoviska vydaná evropskými radami zaměstnanců nebo zástupci zaměstnanců musí formou odůvodněné odpovědi reagovat ústřední vedení nebo vhodnější úroveň vedení předtím, než je rozhodnutí o navrhovaném opatření přijato. V zájmu zajištění právní jistoty by měly být ve směrnici 2009/38/ES stanoveny výslovné požadavky v tomto smyslu.

(19) V souvislosti s informováním a projednáním v nadnárodních otázkách je důležité zajistit, aby podniky působící na úrovni Společenství nebo skupiny podniků působící na úrovni Společenství mohly účinně přijímat rozhodnutí a aby informování a projednání nevedlo ke zbytečným prodlevám v rozhodovacím procesu. Je rovněž zásadní, aby byl zástupcům zaměstnanců poskytnut dostatek času na vytvoření, koordinaci a vyjádření názorů na někdy složité nadnárodní otázky, a to s přihlédnutím k jakýmkoli dohodnutým způsobům propojení postupu informování evropské rady zaměstnanců a projednání s ní a postupu informování vnitrostátních subjektů zastupujících zaměstnance a projednání s nimi. Za účelem uvedení těchto faktorů do souladu s praxí by měly minimální požadavky na postup projednání zůstat dostatečně flexibilní, aby jim umožnily naplánovat postup podle potřeby s ohledem na příslušné okolnosti a obsah projednání. Namísto stanovení pevného časového rámce, v němž by měli zástupci zaměstnanců vydat stanovisko a vedení poskytnout odůvodněnou odpověď, je vhodné stanovit zásadu, že projednání se má uskutečnit v přiměřené lhůtě, s přihlédnutím ke stupni naléhavosti dané otázky. Tato zásada umožňuje stranám v naléhavých situacích postup projednání urychlit. Mělo by být rovněž vyjasněno, že požadavek, aby vedení poskytlo odůvodněnou odpověď před přijetím rozhodnutí, se použije, pokud zástupci zaměstnanců vyjádřili své stanovisko v přiměřené lhůtě s ohledem na všechny příslušné okolnosti, jako je složitost nebo význam záležitosti nebo zájmy vedení na rychlém přijetí rozhodnutí.

(20) Ustanovení směrnice 2009/38/ES o úloze a ochraně zástupců zaměstnanců by měla být změněna, aby byla jasnější a přesnější, zejména pokud jde o ochranu členů zvláštních vyjednávacích výborů a členů evropských rad zaměstnanců před odvetnými opatřeními nebo propuštěním vztahujícímu se k výkonu jejich funkcí. Členové zvláštních vyjednávacích výborů, členové evropských rad zaměstnanců a zástupci zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání by měli při výkonu svých funkcí požívat rovnocenné ochrany a jistot jako vnitrostátní zástupci zaměstnanců podle příslušných vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnáni.

(21) Aby se předešlo sporům, mělo by být rovněž upřesněno, že ústřední vedení nese přiměřené náklady na školení a související náklady členů zvláštního vyjednávacího výboru a členů evropské rady zaměstnanců, které jsou nezbytné pro výkon jejich povinností, pokud bylo ústřední vedení o těchto nákladech předem informováno.

(22) V některých členských státech se nositelé práv podle směrnice 2009/38/ES setkávají s obtížemi při podávání žaloby v souvislosti s prosazováním svých práv. Je proto nezbytné, aby byly posíleny povinnosti členských států zajistit účinné prostředky nápravy a přístup ke spravedlnosti a dohled Komise nad dodržováním uvedených povinností. Pokud jde o nositele práv podle uvedené směrnice, včetně zvláštních vyjednávacích výborů a evropských rad zaměstnanců, měly by členské státy v souladu s vnitrostátním právem upravujícím aktivní legitimaci nebo podoby právního zastoupení zaručit přístup k soudním a případně správním řízením za účelem vymáhání práv podle směrnice 2009/38/ES. Kromě toho by mělo být vyjasněno, že příslušná řízení musí umožnit včasné a účinné vymáhání. Pokud členské státy zavedou povinné postupy mimosoudního urovnání sporů před zahájením soudního řízení, je důležité zajistit, aby tyto požadavky nebránily stranám v plném výkonu jejich práva na přístup k soudnímu systému, ani jim v praxi neznemožňovaly nebo nadměrně neztěžovaly výkon jejich práv podle práva Unie, pokud jde o jakékoli prodlevy, dopady na lhůty, náklady a další možné překážky ([6]). Proto by mělo být ve směrnici 2009/38/ES vyjasněno, že pokud členské státy podmiňují přístup k soudnímu řízení předchozím využitím postupu alternativního řešení sporů, nemělo by být uvedeným postupem dotčeno ani omezeno právo dotčených stran zahájit soudní řízení. Dále by pro účely dohledu ze strany Komise měly mít členské státy povinnost oznámit Komisi způsob a okolnosti, za nichž mohou nositelé práv podle směrnice 2009/38/ES zahájit soudní a případně správní řízení týkající se jejich práv podle uvedené směrnice.

(23) Hodnocení směrnice 2009/38/ES provedené Komisí v roce 2018 ukázalo, že sankce použitelné v případě neplnění požadavků na nadnárodní informování a projednání často nejsou dostatečně účinné, odrazující nebo přiměřené. Proto je vhodné na straně členských států zavést povinnost stanovit účinné, odrazující a přiměřené sankce. V případě neplnění požadavků týkajících se postupů informování a projednání stanovených ve směrnici 2009/38/ES by měly být uloženy peněžité sankce. Mohly by být stanoveny i jiné formy sankcí. K tomu, aby byly sankce účinné, odrazující a přiměřené, by měly být stanoveny s ohledem na závažnost, dobu trvání a důsledky neplnění a s ohledem na to, zda k takovému neplnění došlo úmyslně nebo z nedbalosti. K tomu, aby byly sankce odrazující, by měl být zohledněn obrat dotčeného podniku nebo skupiny nebo by použitelné sankce měly mít podobně odrazující povahu.

(24) Zvláštní vyjednávací výbory, evropské rady zaměstnanců a jejich členové jednající jejich jménem by měli mít k dispozici nezbytné prostředky na pokrytí nákladů na právní zastoupení a účast na soudním řízení a v příslušných případech na správním řízení. Takovéto náklady mohou pokrývat náklady na cestovné a pobyt spojené s účastí členů jednajících jménem dotčeného orgánu v těchto řízeních. Členské státy by měly buď stanovit, že ústřední vedení nese přiměřené náklady na právní zastoupení a účast na soudních a případně na správních řízeních, nebo by měly přijmout jiná rovnocenná opatření k zajištění toho, aby zvláštním vyjednávacím výborům a evropským radám zaměstnanců nebylo de facto bráněno v účasti na soudních a případně na správních řízeních z důvodu nedostatku finančních prostředků. Toho by mohlo být dosaženo například požadováním přidělení odpovídajícího provozního rozpočtu evropské radě zaměstnanců, zřízením fondů solidarity na vnitrostátní úrovni, poskytováním pojištění kryjícího právní náklady, poskytnutím přístupu k právní pomoci za určitých okolností nebo prostřednictvím jiných mechanismů v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi.

([6]) Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. března 2010 ve spojených věcech C-317/08, C-318/08, C-319/08 a C-320/08, *Alassini a další*, ECLI:EU:C:2010:146.

(25) Na podniky, které uzavřely dohodu o nadnárodním informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci před 23. zářím 1996, tj. před datem použitelnosti směrnice Rady 94/45/ES ([7]), se uplatňování povinností vyplývajících ze směrnice 2009/38/ES nevztahuje. Orgány pro informování zaměstnanců a projednání s nimi zřízené na základě těchto dohod byly zřízeny a nadále působí mimo oblast působnosti práva Unie. Směrnice 2009/38/ES neposkytuje zaměstnancům podniků, na něž se vztahují výjimky, možnost požádat o zřízení evropské rady zaměstnanců podle uvedené směrnice. Z důvodu právní jasnosti, rovného zacházení a účinnosti by však měli mít v zásadě právo požádat o zřízení evropské rady zaměstnanců zaměstnanci a jejich zástupci ve všech podnicích působících na úrovni Společenství nebo skupinách podniků působících na úrovni Společenství. Téměř třicet let poté, co byl na úrovni Unie zaveden legislativní rámec stanovující minimální požadavky na nadnárodní informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci, převažují tyto důvody nad úvahami o pokračování stávajících dohod, které byly původně důvodem pro udělení výjimky. Tato výjimka by proto měla být zrušena, aniž je dotčen právní status takových dohod, které se nadále řídí platnými vnitrostátními pravidly. Zahájení a vedení jednání o zřízení evropských rad zaměstnanců v podnicích, které tyto dohody uzavřely, by se mělo řídit postupem stanoveným ve směrnici 2009/38/ES, zatímco doba, po jejímž uplynutí vstoupí v platnost podpůrná pravidla, by měla být zkrácena na dva roky namísto tří, a to v souladu s obdobím platným pro přizpůsobení stávajících dohod o evropské radě zaměstnanců.

(26) Kromě toho by se ze stejných důvodů měly stejné minimální požadavky vztahovat na všechny podniky působící na úrovni Společenství, v nichž byla zřízena evropská rada zaměstnanců, jež působí podle směrnice 2009/38/ES, a na podniky, v nichž byla dohoda o evropské radě zaměstnanců podepsána nebo revidována v období od 5. června 2009 do 5. června 2011. Proto by měla být zrušena i výjimka z uplatňování směrnice 2009/38/ES, kterou tyto podniky využívají.

(27) Evropské rady zaměstnanců, které fungují na základě podpůrných pravidel stanovených v příloze I směrnice 2009/38/ES, mají právo setkat se jednou ročně s ústředním vedením, být informovány o pokroku dosaženém v oblasti podnikání příslušného podniku působícího na úrovni Společenství nebo skupiny podniků působící na úrovni Společenství a o jejich vyhlídkách a mají právo na to, aby s nimi byly tyto otázky projednány. V zájmu posílení nadnárodního informování uvedených evropských rad zaměstnanců a projednání s těmito radami je vhodné zvýšit počet těchto řádných schůzí v rámci podpůrných pravidel na dvě schůze konané s fyzickou účastí.

(28) Dále by měly být provedeny určité technické změny podpůrných pravidel stanovených v příloze I směrnice 2009/38/ES, aby byl zajištěn jejich soulad s normativními ustanoveními.

(29) Proto je vhodné změnit směrnici 2009/38/ES tak, aby do její oblasti působnosti spadaly všechny způsobilé podniky, vyjasnit některé její klíčové pojmy, zlepšit postup nadnárodního informování a projednání a zajistit účinné prostředky nápravy a prosazování.

(30) Podle článku 27 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením mají mít osoby se zdravotním postižením možnost uplatňovat svá pracovní a odborová práva na rovnoprávném základě s ostatními. Vzhledem k tomu, že Unie a členské státy jsou smluvními stranami této úmluvy, je třeba směrnici 2009/38/ES a příslušné vnitrostátní právní předpisy vykládat v souladu s touto zásadou, například pokud jde o dostupnost a přiměřené úpravy pro členy zvláštních vyjednávacích výborů, členy evropských rad zaměstnanců a zástupce zaměstnanců v rámci postupu informování nebo projednání, jakož i o úhradu souvisejících nákladů ústředním vedením.

([7]) Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství (Úř. věst. L 254, 30.9.1994, s. 64, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj).

(31) Podle směrnic Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU ([8]), 2014/24/EU ([9]) a 2014/25/EU ([10]) mají členské státy přijmout vhodná opatření k zajištění toho, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek dodržovaly příslušné povinnosti v oblasti sociálního a pracovního práva stanovené právem Unie. K účinnému provádění požadavků této směrnice může přispět to, že se ve vhodných případech do kritérií pro zadání zakázky, která zadavatelé navrhují pro účely určení ekonomicky nejvýhodnějších nabídek, začlení kritérium sociální udržitelnosti. Tato směrnice však ve vztahu k uvedeným směrnicím nevytváří žádné další povinnosti.

(32) Při provádění práva Unie mají členské státy dodržovat práva stanovená v Listině a podporovat jejich uplatňování v souladu s článkem 51 Listiny, včetně práva na svobodu sdružovat se s jinými na všech úrovních, zejména pokud jde o záležitosti politické, odborové či občanské, což zahrnuje právo každého zakládat na ochranu svých zájmů odbory a vstupovat do nich.

(33) Aby zástupci zaměstnanců a ústřední vedení v podnicích působících na úrovni Společenství nebo skupinách podniků působících na úrovni Společenství měli dostatek času na zohlednění revidovaných minimálních požadavků a na přípravu na jejich uplatňování, je vhodné, aby bylo uplatňování ustanovení přijatých členskými státy za účelem dosažení souladu s touto směrnicí odloženo o jeden rok.

(34) Je možné, že dohody o evropské radě zaměstnanců uzavřené podle směrnice 94/45/ES nebo 2009/38/ES před provedením této směrnice ve vnitrostátním právu nezohledňují požadavky na obsah uvedených dohod ve znění této směrnice. Je proto vhodné stanovit přechodná ustanovení umožňující smluvním stranám těchto dohod měnit své dohody.

(35) Jelikož obecného cíle této směrnice, totiž zajištění účinnosti požadavků směrnice 2009/38/ES ohledně informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy, ale vzhledem k tomu, že povaha a rozsah těchto požadavků jsou ze své podstaty nadnárodní, jej spíš může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné pro dosažení tohoto cíle,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Směrnice 2009/38/ES se mění takto:

1) Článek 1 se mění takto:

a) odstavec 3 se nahrazuje tímto:

„3. Informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci se uskutečňují na náležité úrovni vedení a zastoupení s ohledem na předmět jednání. Za tímto účelem jsou pravomoc evropské rady zaměstnanců a rozsah postupu informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci upravené touto směrnicí omezeny na nadnárodní otázky, přičemž je třeba zohlednit možné účinky na pracovní sílu a dotčenou úroveň vedení.“;

b) odstavec 4 se nahrazuje tímto:

„4. Za nadnárodní se považují otázky, u nichž lze důvodně očekávat, že se týkají podniku působícího na úrovni Společenství nebo skupiny podniků působící na úrovni Společenství jako celku nebo alespoň dvou podniků či závodů podniku nebo skupiny podniků nacházejících se alespoň ve dvou různých členských státech.

([8]) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU ze dne 26. února 2014 o udělování koncesí (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj).

([9]) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 65, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj).

([10]) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a o zrušení směrnice 2004/17/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 243, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj).

Tyto podmínky se považují za splněné, pokud:

a) lze důvodně očekávat, že opatření zvažovaná vedením podniku působícího na úrovni Společenství nebo skupiny podniků působící na úrovni Společenství ovlivní zaměstnance daného podniku, skupiny podniků nebo kteréhokoliv závodu tohoto podniku nebo skupiny ve více než jednom členském státě; nebo

b) lze důvodně očekávat, že opatření zvažovaná vedením podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství ovlivní zaměstnance daného podniku, dané skupiny nebo kteréhokoliv závodu daného podniku nebo skupiny v jednom členském státě, a lze důvodně očekávat, že dopady uvedených opatření budou zasaženi jejich zaměstnanci v alespoň jednom dalším členském státě.“

2) V čl. 2 odst. 1 se písmena f) a g) nahrazují tímto:

„f) ‚informováním‘ předávání údajů zaměstnavatelem zástupcům zaměstnanců, aby se mohli seznámit s projednávaným tématem a posoudit je;

g) ‚projednáním‘ navázání dialogu a výměna názorů mezi zástupci zaměstnanců a ústředním vedením nebo jinou vhodnější úrovní vedení;“.

3) V článku 3 se odstavec 1 nahrazuje tímto:

„1. Pro účely této směrnice se ‚řídícím podnikem‘ rozumí podnik, který může vykonávat dominantní vliv v jiném podniku (‚řízený podnik‘), například v důsledku vlastnictví, finanční účasti nebo pravidel a rozhodnutí, jimiž je řízen.“

4) Článek 5 se mění takto:

a) odstavec 1 se nahrazuje tímto:

„1. K dosažení cíle stanoveného v čl. 1 odst. 1 zahájí ústřední vedení jednání o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo o vytvoření postupu informování a projednání z vlastního podnětu nebo na společnou či samostatnou písemnou žádost alespoň 100 zaměstnanců nebo jejich zástupců alespoň ze dvou podniků nebo závodů umístěných alespoň ve dvou různých členských státech.“;

b) v odstavci 2 se písmeno b) nahrazuje tímto:

„b) členové zvláštního vyjednávacího výboru jsou voleni nebo jmenováni způsobem usilujícím o dosažení genderově vyváženého zastoupení, přičemž jak ženy, tak muži budou tvořit každý nejméně 40 % členů zvláštního vyjednávacího výboru, a v poměru k počtu zaměstnanců zaměstnaných v každém členském státě podnikem působícím na úrovni Společenství nebo skupinou podniků působící na úrovni Společenství tak, že se každému členskému státu přidělí jedno křeslo na podíl zaměstnaných v tomto členském státě, který se rovná 10 % počtu zaměstnanců zaměstnaných ve všech členských státech dohromady nebo zlomku tohoto podílu. Není-li dosaženo genderové vyváženosti, zvláštní vyjednávací výbor zaměstnancům písemně vysvětlí důvody. Nedosažení cíle genderové vyváženosti nebrání vytvoření zvláštního vyjednávacího výboru.“;

c) v odstavci 4 se první pododstavec nahrazuje tímto:

„4. Za účelem uzavření dohody v souladu s článkem 6 svolá ústřední vedení dostatečný počet schůzí pro jednání se zvláštním vyjednávacím výborem. Uvědomí o tom patřičně místní vedení.“;

d) odstavec 6 se nahrazuje tímto:

„6. Náklady související s jednáním podle odstavců 3 a 4 nese ústřední vedení, aby umožnilo zvláštnímu vyjednávacímu výboru plnit jeho úkol náležitým způsobem. Tyto náklady zahrnují přiměřené náklady na odborníky, včetně nákladů na právní odborníky, pokud je to pro tento účel nezbytné. Tyto náklady se oznámí ústřednímu vedení před tím, než jsou vynaloženy.

Členské státy mohou při zachování této zásady stanovit rozpočtová pravidla pro fungování zvláštního vyjednávacího výboru.“

5) Článek 6 se mění takto:

a) odstavec 2 se mění takto:

i) písmena c) a d) se nahrazují tímto:

„c) úkoly a postup informování evropské rady zaměstnanců a projednání s ní a také způsoby propojení mezi informováním evropské rady zaměstnanců a projednáním s ní na jedné straně a informováním vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance a projednáním s nimi na straně druhé v souladu se zásadami a požadavky stanovenými v čl. 1 odst. 3 a v článku 9;

d) formát, místo, četnost a trvání schůzí evropské rady zaměstnanců;“;

ii) písmena f) a g) se nahrazují tímto:

„f) finanční a hmotné prostředky, které musí být evropské radě zaměstnanců poskytnuty, a to alespoň s ohledem na tyto aspekty:

i) případné využití odborníků a jejich účast na schůzích, včetně případného využití právních odborníků a zástupců odborových organizací uznaných na úrovni Společenství a jejich účasti na schůzích, na podporu evropské rady zaměstnanců při výkonu jejich funkcí,

ii) poskytování příslušného školení členům evropské rady zaměstnanců, aniž je dotčen čl. 10 odst. 4 první pododstavec;

g) den vstupu dohody v platnost, dobu jejího trvání, dobu jejího možného prodloužení, podmínky pro změnu či vypovězení dohody a případy, ve kterých by se mělo o dohodě znovu jednat, a postup pro její nové sjednání, včetně v případě potřeby situací, kdy se změní struktura podniku působícího na úrovni Společenství nebo skupiny podniků působící na úrovni Společenství.“;

b) vkládá se nový odstavec, který zní:

„2a. Ústřední vedení a zvláštní vyjednávací výbor při sjednávání nebo novém sjednávání dohody o evropské radě zaměstnanců stanoví nezbytná opatření a vynaloží veškeré přiměřené úsilí, aby se, aniž jsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti týkající se volby nebo jmenování zástupců zaměstnanců, dosáhlo cíle genderové vyváženosti, tedy aby jak ženy, tak muži tvořili každý nejméně 40 % členů evropské rady zaměstnanců a v relevantních případech nejméně 40 % členů užšího výboru. Není-li dosaženo genderové vyváženosti, vysvětlí evropská rada zaměstnanců zaměstnancům písemně důvody. Nedosažení cíle genderové vyváženosti nebrání vytvoření evropské rady zaměstnanců nebo užšího výboru.“

6) V čl. 7 odst. 1 se druhá odrážka nahrazuje tímto:

„— pokud není první schůze zvláštního vyjednávacího výboru svolána ústředním vedením do šesti měsíců od podání žádosti podle čl. 5 odst. 1“.

7) Článek 8 se nahrazuje tímto:

„*Článek 8*

Poskytování důvěrných informací

1. Členské státy stanoví, že členové zvláštních vyjednávacích výborů, členové evropských rad zaměstnanců nebo zástupci zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání, jakož i jacíkoliv odborníci, kteří jsou jim nápomocni, nejsou oprávněni prozradit informace, které jim byly ústředním vedením výslovně poskytnuty jako důvěrné, v oprávněném zájmu podniku, v souladu s objektivními kritérii stanovenými daným členským státem. Ústřední vedení může navíc pro zachování důvěrnosti informací zavést náležitá opatření pro jejich předávání a uchovávání.

2. Pokud ústřední vedení poskytuje důvěrné informace podle odstavce 1, informuje členy zvláštních vyjednávacích výborů, členy evropských rad zaměstnanců nebo zástupce zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání o důvodech důvěrnosti a pokud možno stanoví dobu trvání povinnosti zachování důvěrnosti.

3. Povinnost zachování důvěrnosti uvedená v odstavci 1 platí bez ohledu na to, kde se osoby uvedené ve zmíněném odstavci nacházejí, a to i po uplynutí jejich funkčního období, až do doby, kdy důvody pro uložení povinnosti zachování důvěrnosti pominou.“

8) Vkládá se nový článek, který zní:

„*Článek 8a*

Nepředávání informací

1. Členské státy stanoví, že ústřední vedení umístěné na jejich území není ve zvláštních případech a za podmínek a omezení určených vnitrostátními právními předpisy povinno předávat informace členům zvláštních vyjednávacích výborů, členům evropských rad zaměstnanců nebo zástupcům zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání ani jakýmkoliv odborníkům, kteří jim poskytují podporu, pokud je povaha těchto informací taková, že by jejich předání podle objektivních kritérií stanovených členským státem vážně poškodilo fungování dotčených podniků.

Členský stát může toto osvobození podmínit předchozím správním nebo soudním rozhodnutím.

2. Pokud ústřední vedení nepředá informace z důvodu uvedeného v odstavci 1, informuje členy zvláštních vyjednávacích výborů, členy evropských rad zaměstnanců nebo zástupce zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání o důvodech, které vedly k nepředání informací.“

9) Články 9 a 10 se nahrazují tímto:

„*Článek 9*

Fungování evropské rady zaměstnanců a postup informování zaměstnanců a projednání s nimi

1. Ústřední vedení a evropská rada zaměstnanců pracují v duchu spolupráce při řádném dodržování svých vzájemných práv a povinností.

Totéž platí pro spolupráci mezi ústředním vedením a zástupci zaměstnanců v rámci postupu informování zaměstnanců a projednání s nimi.

2. Informace o nadnárodních otázkách musí být poskytovány v takové době, takovým způsobem a s takovým obsahem, aby zástupci zaměstnanců mohli důkladně posoudit jejich možný dopad a v příslušných případech se připravit na projednání s příslušným orgánem podniku působícího na úrovni Společenství nebo skupiny podniků působící na úrovni Společenství. Při poskytování těchto informací se rovněž zohlední veškeré způsoby propojení podle čl. 6 odst. 2 písm. c).

3. Projednání se uskuteční v takové době, takovým způsobem a s takovým obsahem, aby zástupci zaměstnanců mohli vyjádřit své stanovisko před přijetím rozhodnutí, na základě informací poskytnutých podle odstavce 2, aniž je dotčena odpovědnost vedení, a v přiměřené lhůtě s ohledem na naléhavost dané otázky. Zástupci zaměstnanců mají právo obdržet odůvodněnou písemnou odpověď ústředního vedení nebo jiné vhodnější úrovně vedení před přijetím rozhodnutí o daných opatřeních, pokud zástupci zaměstnanců vyjádřili své stanovisko v přiměřené lhůtě v souladu s tímto odstavcem.

Článek 10

Úloha a ochrana zástupců zaměstnanců

1. Aniž je dotčena způsobilost ostatních orgánů či organizací v tomto ohledu, mají zástupci zaměstnanců včetně členů zvláštního vyjednávacího výboru a členů evropské rady zaměstnanců k dispozici nezbytné prostředky k uplatňování práv vyplývajících z této směrnice ke kolektivnímu zastupování zájmů zaměstnanců podniku nebo skupiny podniků působící na úrovni Společenství.

2. Aniž jsou dotčeny články 8 a 8a, mají členové evropské rady zaměstnanců právo a potřebné prostředky k informování zástupců zaměstnanců závodů nebo podniků skupiny podniků působící na úrovni Společenství, nebo nejsou-li tito zástupci určeni, všechny zaměstnance o obsahu a výsledcích postupu informování a projednání, a to zejména před schůzemi a po schůzích s ústředním vedením.

3. Členové zvláštních vyjednávacích výborů, členové evropských rad zaměstnanců a zástupci zaměstnanců, kteří vykonávají své funkce v rámci postupu podle čl. 6 odst. 3, požívají při výkonu svých funkcí rovnocenné ochrany a jistot jako zástupci zaměstnanců podle platného vnitrostátního práva nebo zvyklostí země, ve které jsou zaměstnáni.

To se týká zejména účasti na schůzích zvláštních vyjednávacích výborů nebo evropských rad zaměstnanců nebo na všech ostatních schůzích pořádaných v rámci dohody podle čl. 6 odst. 3, vyplácení mezd členům, kteří jsou zaměstnanci podniku působícího na úrovni Společenství nebo skupiny podniků působící na úrovni Společenství, po dobu nepřítomnosti nezbytnou k výkonu jejich povinností, jakož i ochrany před odvetnými opatřeními nebo propuštěním.

Člen zvláštního vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců nebo náhradník tohoto člena, který je členem posádky námořního plavidla, je oprávněn účastnit se schůze zvláštního vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců nebo všech dalších schůzí pořádaných podle postupů stanovených v čl. 6 odst. 3, není-li v době konání dané schůze na moři nebo v přístavu země jiné než země, v níž má dopravní společnost své sídlo.

Schůze se pokud možno pořádají tak, aby byla usnadněna účast členů nebo jejich náhradníků, kteří jsou členy posádek námořních plavidel.

V případě, že se člen zvláštního vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců nebo náhradník tohoto člena, jenž je členem posádky námořního plavidla, nemůže schůze zúčastnit, zváží se možnost případného využití nových informačních a komunikačních technologií.

4. Je-li to nezbytné k výkonu jejich povinností souvisejících se zastoupením v mezinárodním prostředí, poskytne se členům zvláštního vyjednávacího výboru a evropské rady zaměstnanců školení, a to bez ztráty na mzdě.

Aniž jsou dotčeny dohody uzavřené podle čl. 6 odst. 2 písm. f), hradí přiměřené náklady na toto školení a související náklady ústřední vedení, pokud o nich bylo předem informováno.“

10) Článek 11 se mění takto:

a) odstavec 2 se nahrazuje tímto:

„2. Pro případ nedodržování ustanovení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice přijmou členské státy vhodná opatření. Zajistí zejména, aby:

a) byly k dispozici odpovídající postupy umožňující včasné a účinné prosazování práv a povinností vyplývajících z této směrnice;

b) se v případech porušení práv a povinností vyplývajících z této směrnice použily účinné, odrazující a přiměřené sankce.

Členské státy stanoví odrazující finanční sankce za nedodržení jakýchkoliv vnitrostátních předpisů, kterými se provádějí povinnosti stanovené v čl. 9 odst. 2 a 3. Tyto sankce se stanoví s ohledem na kritéria uvedená ve třetím pododstavci tohoto odstavce, aniž je dotčena možnost stanovit navíc další druhy sankcí.

Pro účely písmene b) členské státy při stanovování sankcí zohlední závažnost, dobu trvání a důsledky nesplnění povinnosti a to, zda k porušení došlo úmyslně nebo z nedbalosti. V případě finančních sankcí rovněž zohlední roční obrat dotčeného podniku nebo skupiny podniků nebo zajistí, aby příslušné sankce měly podobně odrazující povahu.“;

b) odstavec 3 se mění takto:

i) první pododstavec se nahrazuje tímto:

„3. Členské státy stanoví možnost zahájit soudní řízení a případně správní řízení, která členům zvláštního vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců nebo zástupcům zaměstnanců v rámci postupu informování a projednání umožní zahájit řízení v souvislosti s uplatňováním článku 8 nebo 8a.“;

ii) vkládá se nový pododstavec, který zní:

„Doba trvání řízení uvedených v prvním pododstavci musí být slučitelná s účinným výkonem práv na informování a projednání podle této směrnice.“;

c) doplňují se nové odstavce, které znějí:

„4. S ohledem na práva přiznaná touto směrnicí členské státy zajistí zvláštním vyjednávacím výborům, evropským radám zaměstnanců nebo jejich jménem jejich členům či zástupcům účinný přístup k soudním a případně správním řízením. Členské státy stanoví, že přiměřené náklady na právní zastoupení a účast v těchto řízeních nese ústřední vedení, nebo přijmou jiná rovnocenná opatření, aby se zabránilo jakémukoli faktickému omezení přístupu k těmto řízením z důvodu nedostatku finančních prostředků.

5. Pokud členské státy podmiňují přístup k soudnímu řízení předchozím využitím postupu alternativního řešení sporů, není uvedeným postupem dotčeno ani omezeno právo dotčených stran podat žalobu.“

11) Článek 12 se mění takto:

a) odstavec 2 se nahrazuje tímto:

„2. Způsoby propojení mezi postupem informování evropské rady zaměstnanců a projednání s ní a postupem informování vnitrostátních subjektů zastupujících zaměstnance a projednání s nimi se stanoví v zájmu řádné koordinace mezi nimi dohodou podle článku 6. Uvedenou dohodou není dotčeno vnitrostátní právo ani zvyklosti týkající se informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci.“;

b) doplňuje se nový odstavec, který zní:

„6. Každý členský stát může určit zvláštní ustanovení ve prospěch ústředního vedení podniků působících na jeho území, která přímo a převážně sledují cíl ideologického zaměření týkající se informování a vyjadřování názorů, za podmínky, že ke dni přijetí této směrnice jsou tato zvláštní ustanovení již obsažena ve vnitrostátních právních předpisech.“

12) Článek 14 se zrušuje.

13) Vkládají se nové články, které znějí:

„Článek 14a

Přechodná ustanovení

1. Pokud po 1. lednu 2028 dohoda o evropské radě zaměstnanců uzavřená před 2. lednem 2029 v souladu s články 5 a 6 směrnice 94/45/ES nebo s články 5 a 6 této směrnice, v důsledku změn, které vstoupily v platnost 31. prosince 2025, není v souladu s požadavky článku 6 této směrnice, zahájí ústřední vedení jednání o přizpůsobení uvedené dohody s cílem zabývat se požadavky článku 6 této směrnice, a to na písemnou žádost evropské rady zaměstnanců nebo alespoň sta zaměstnanců nebo jejich zástupců v nejméně dvou podnicích či závodech nacházejících se alespoň ve dvou různých členských státech. Ústřední vedení může tato jednání zahájit i z vlastního podnětu. Tato jednání se mohou omezit na to, aby v dohodě řešila ty požadavky článku 6 této směrnice, které byly vloženy dne 31. prosince 2025.

2. Pokud dohoda o evropské radě zaměstnanců obsahuje procesní ustanovení týkající se jejího přizpůsobení nebo nového sjednání, může být toto přizpůsobení sjednáno v souladu s uvedenými ustanoveními. V ostatních případech se přizpůsobení provede postupem podle článku 5 ve spojení s čl. 13 druhým a třetím pododstavcem.

3. Pokud postup přizpůsobení podle tohoto článku nevede k dohodě do dvou let od data žádosti zaměstnanců nebo jejich zástupců nebo od data zahájení jednání evropskou radou zaměstnanců nebo ústředním vedením z vlastního podnětu, použijí se podpůrná pravidla stanovená v příloze I.

4. Tento článek nezbavuje strany dohod o evropské radě zaměstnanců povinnosti dodržovat příslušné minimální požadavky stanovené v této směrnici.

Článek 14b

Dříve osvobozené podniky

Pokud jsou jednání podle článku 5 této směrnice zahájena s cílem uzavřít dohodu podle této směrnice v podniku působícím na úrovni Společenství nebo ve skupině podniků působící na úrovni Společenství, kde byla přede dnem použitelnosti směrnice 94/45/ES uzavřena dohoda vztahující se na všechny zaměstnance a upravující nadnárodní informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci, která je stále v platnosti, doba uvedená v čl. 7 odst. 1 třetí odrážce této směrnice se zkracuje na dva roky. Zahájením jednání nejsou dotčeny stávající platné dohody.“

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

Článek 2

1. Členské státy do 1. ledna 2028 přijmou a zveřejní právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí. Znění těchto předpisů neprodleně sdělí Komisi.

Použijí tyto předpisy ode dne 2. ledna 2029. Předpisy provádějící čl. 1 body 12 a 13, pokud se týkají článku 14 a čl. 14a odst. 1, 2 a 3, však použijí ode dne 2. ledna 2028.

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

Členské státy oznámí Komisi do 1. ledna 2028 způsoby, jakými mohou zvláštní vyjednávací výbory, evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců podle čl. 11 odst. 2 až odst. 5 směrnice 2009/38/ES, v platném znění, zahájit soudní řízení a případně správní řízení ohledně všech práv podle uvedené směrnice.

Článek 3

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

Článek 4

Tato směrnice je určena členským státům.

Ve Štrasburku dne 26. listopadu 2025.

Za Evropský parlament	*Za Radu*
předsedkyně	*předsedkyně*
R. METSOLA	M. BJERRE

PŘÍLOHA

PODPŮRNÁ PRAVIDLA

Příloha I směrnice 2009/38/ES se mění takto:

1) Bod 1 se mění takto:

a) návětí se nahrazuje tímto:

„1. K dosažení cíle stanoveného v čl. 1 odst. 1 a v případech uvedených v čl. 7 odst. 1 a článku 14a se zřizuje evropská rada zaměstnanců, jejíž pravomoci a složení upravují tato pravidla:“;

b) v písmenu a) se druhý a třetí pododstavec nahrazují tímto:

„Informování evropské rady zaměstnanců o nadnárodních otázkách se týká zejména struktury, hospodářské a finanční situace, předpokládaného vývoje, výroby a prodeje podniku působícího na úrovni Společenství nebo skupiny podniků působící na úrovni Společenství. Informování evropské rady zaměstnanců a projednání s ní se týká zejména situace a předpokládaného vývoje v oblasti zaměstnanosti, investic, dovedností a odborné přípravy, předvídání změn a řízení restrukturalizačních procesů, včetně těch, které souvisejí s ekologickou a digitální transformací, podstatných změn pracovních podmínek, zejména organizace práce nebo smluvních vztahů, zavádění nových pracovních metod nebo výrobních postupů, jakož i přeložení výroby, fúzí, zmenšování nebo zavírání podniků, závodů nebo jejich důležitých úseků a hromadného propouštění, a to i v řízených podnicích.

Projednání probíhá tak, aby měli zástupci zaměstnanců možnost setkat se s ústředním vedením nebo s jinou vhodnější úrovní vedení. Zástupci zaměstnanců mají právo obdržet odůvodněnou písemnou odpověď na veškerá stanoviska, která mohou vyjádřit před přijetím rozhodnutí o dotyčných opatřeních, za předpokladu, že jejich stanovisko bylo vyjádřeno v přiměřené lhůtě;“

c) v písmenu b) se za první pododstavec vkládá nový pododstavec, který zní:

„Při této volbě či jmenování, jak ženy, tak i muži, pokud je to možné, tvoří každý nejméně 40 % členů evropské rady zaměstnanců a členů užšího výboru. Nedosažení cíle genderové vyváženosti nebrání vytvoření evropské rady zaměstnanců. Není-li dosaženo genderové vyváženosti, vysvětlí evropská rada zaměstnanců zaměstnancům písemně důvody.“

2) Bod 2 se nahrazuje tímto:

„2. Evropská rada zaměstnanců je oprávněna sejít se alespoň dvakrát ročně osobně s ústředním vedením za účelem informování o vývoji činnosti podniku působícího na úrovni Společenství nebo skupiny podniků působící na úrovni Společenství a o jejich perspektivách, jakož i za účelem jejich projednání, a to na základě zprávy vypracované ústředním vedením. Místní vedení jsou o této skutečnosti patřičně informována. Ve výjimečných a vhodných případech a na základě dohody mohou být k pořádání těchto řádných schůzí použity digitální komunikační a koordinační prostředky, přičemž se zabezpečí smysluplné informování a projednání.“

3) Bod 3 se mění takto:

a) první a druhý pododstavec se nahrazují tímto:

„3. Nastanou-li mimořádné okolnosti nebo jsou-li přijata rozhodnutí, u nichž lze důvodně předpokládat, že jimi budou do značné míry ovlivněny zájmy zaměstnanců, a z důvodu naléhavosti není možno provést informování či projednání na následující plánované schůzi evropské rady zaměstnanců, zejména při přemístění nebo zavření závodů či podniků nebo při hromadném propouštění, mají užší výbor, a není-li ustaven, evropská rada zaměstnanců právo být o tom včas informovány. Jsou oprávněny sejít se na žádost s ústředním vedením nebo jinou vhodnější úrovní vedení v rámci podniku působícího na úrovni Společenství nebo skupiny podniků působící na úrovni Společenství, která má své vlastní rozhodovací pravomoci, aby byly informovány a aby s nimi byla věc projednána.

V případě, že se pořádá schůze s užším výborem, mají právo se jí rovněž účastnit členové evropské rady zaměstnanců, kteří byli zvoleni nebo jmenováni závody nebo podniky, které jsou danými okolnostmi nebo rozhodnutími přímo dotčeny nebo lze důvodně předpokládat, že jimi budou ovlivněny.“;

b) pátý pododstavec se nahrazuje tímto:

„Postupy informování a projednání stanovené za okolností uvedených v tomto bodě se provádějí, aniž jsou dotčena ustanovení čl. 1 odst. 2 a článků 8 a 8a.“

4) Bod 5 se nahrazuje tímto:

„5. Evropské radě zaměstnanců nebo užšímu výboru mohou být nápomocni odborníci podle jejich výběru, pokud je to nezbytné k plnění jejích úkolů. Tito odborníci mohou zahrnovat zástupce odborových organizací uznaných na úrovni Společenství. Na žádost evropské rady zaměstnanců mají tito odborníci právo účastnit se schůzí evropské rady zaměstnanců a schůzí s ústředním vedením v poradní funkci. Ústřední vedení je o tom předem informováno.“

5) Bod 6 se nahrazuje tímto:

„6. Náklady na fungování evropské rady zaměstnanců nese ústřední vedení.

Ústřední vedení poskytne členům evropské rady zaměstnanců nezbytné finanční a hmotné prostředky, aby jim umožnilo plnit jejich povinnosti náležitým způsobem.

Ústřední vedení nese zejména náklady na pořádání schůzí a na tlumočení, jakož i náklady na pobyt a cestu členů evropské rady zaměstnanců a užšího výboru, není-li dohodnuto jinak.

Náklady na fungování evropské rady zaměstnanců zahrnují přiměřené náklady na právní odborníky. Náklady na fungování se oznamují ústřednímu vedení před jejich vznikem.

Členské státy mohou při zachování zásad uvedených v tomto bodě stanovit rozpočtová pravidla pro fungování evropské rady zaměstnanců.“