Úradný vestník
Európskej únie

SK
Séria L

2025/2450

11.12.2025

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2025/2450

z 26. novembra 2025,

ktorou sa mení smernica 2009/38/ES, pokiaľ ide o zriaďovanie a fungovanie európskych zamestnaneckých rád a účinné presadzovanie práv na informácie a porady na nadnárodnej úrovni

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru ([1]),

po porade s Výborom regiónov,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom ([2]),

keďže:

(1) Podľa článku 27 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“) sa pracovníkom alebo ich zástupcom na zodpovedajúcich úrovniach zaručuje právo na informácie a konzultácie v primeranom čase v prípadoch a za podmienok ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou. Zásadou č. 8 Európskeho piliera sociálnych práv sa opätovne potvrdzuje právo pracovníkov alebo ich zástupcov na včasné informovanie a konzultovanie v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné.

(2) Pokiaľ ide o nadnárodné záležitosti, cieľom smernice Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES ([3]) je uviesť tieto základné zásady do praxe tým, že sa stanovujú minimálne požiadavky na informovanie zamestnancov a porady s nimi v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.

(3) Komisia vo svojom hodnotení smernice 2009/38/ES z 15. mája 2018 potvrdila pridanú hodnotu a principiálnu relevantnosť uvedenej smernice. Dospela k záveru, že mnohé ustanovenia smernice sú dostatočne flexibilné, aby sa zohľadnil technologický a hospodársky vývoj a rozmanitosť foriem podnikov alebo skupín. Vzťahuje sa napríklad na všetky skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva bez ohľadu na typ právnej formy, ktoré umožňujú uplatňovať dominantný vplyv medzi riadiacimi a ovládanými podnikmi tvoriacimi takéto skupiny. V dôsledku toho podniky prepojené napríklad franchisingovými alebo licenčnými zmluvami môžu spadať pod vymedzenie pojmu skupina podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, pokiaľ je stanovený dominantný vplyv.

(4) V hodnotení Komisie sa však zistili aj nedostatky, napríklad pokiaľ ide o efektívnosť poradného procesu, prístup k spravodlivosti, sankcie a výklad niektorých pojmov.

(5) Európsky parlament prijal 2. februára 2023 podľa článku 225 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) legislatívne uznesenie z vlastnej iniciatívy s odporúčaniami k revízii smernice 2009/38/ES. Komisia následne uskutočnila dvojfázovú poradu so sociálnymi partnermi podľa článku 154 ZFEÚ o potrebe a možnom obsahu opatrení na riešenie nedostatkov smernice 2009/38/ES. Komisia zároveň zhromaždila dôkazy prostredníctvom štúdie, ktorej súčasťou bol cielený online prieskum, rozhovory so zainteresovanými stranami, semináre a analýza vnútroštátnej judikatúry a príslušných ustanovení vo vnútroštátnom práve.

([1]) Ú. v. EÚ C, C/2024/4664, 9.8.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj.
([2]) Pozícia Európskeho parlamentu z 9. októbra 2025 (zatiaľ neuverejnená v úradnom vestníku) a rozhodnutie Rady z 27. októbra 2025.
([3]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj).

(6) Z dôkazov vyplýva, že právna neistota týkajúca sa pojmu nadnárodné záležitosti viedla k rozdielnemu výkladu a k sporom. V záujme zlepšenia právnej istoty a zníženia rizika takýchto sporov je potrebné, aby sa pojem nadnárodné záležitosti objasnil. Na tento účel je vhodné objasniť, že smernica 2009/38/ES sa vzťahuje nielen na prípady, keď možno odôvodnene očakávať, že opatrenia zvažované vedením podniku alebo skupiny podnikov budú mať vplyv na pracovníkov tohto podniku, tejto skupiny alebo ktoréhokoľvek závodu tohto podniku alebo skupiny vo viac ako jednom členskom štáte, ale aj na prípady, keď možno odôvodnene očakávať, že takéto opatrenia budú mať vplyv na takýchto pracovníkov len v jednom členskom štáte a že dôsledky týchto opatrení budú mať vplyv na takýchto pracovníkov aspoň v jednom ďalšom členskom štáte. Takéto objasnenie je potrebné so zreteľom na prípady, keď podnik zvažuje opatrenia, ako sú dočasné zníženie stavu zamestnancov, prepúšťanie, prerozdelenie výrobných činností alebo outsourcing činností, ktoré sa výslovne zameriavajú na závody len v jednom členskom štáte, ale pri ktorých možno odôvodnene očakávať, že ich dôsledky budú mať vplyv na pracovníkov tohto podniku, tejto skupiny alebo ktoréhokoľvek závodu tohto podniku alebo skupiny v inom členskom štáte, napríklad v dôsledku zmien v cezhraničnom dodávateľskom reťazci alebo vo výrobných činnostiach. Pojem nadnárodné záležitosti sa vzťahuje na opatrenia, ktoré by mohli mať vplyv na zamestnancov podstatným, a nie len zanedbateľným spôsobom, a ktoré sa netýkajú len jednotlivých zamestnancov alebo bežných prevádzkových rozhodnutí. Na tento účel by sa malo objasniť, že pri určovaní toho, či otázka patrí do právomoci európskej zamestnaneckej rady, sa má zohľadniť rozsah možného vplyvu nadnárodných otázok na pracovnú silu a dotknutý stupeň vedenia.

(7) Pojmy informovanie a porada vymedzené v smernici 2009/38/ES zahŕňajú aj normatívne požiadavky. V záujme koherentnosti a právnej zrozumiteľnosti je vhodné presunúť tieto normatívne ustanovenia do článku o fungovaní európskej zamestnaneckej rady a postupe informovania pracovníkov a porady s nimi.

(8) Voľba a vymenovanie zástupcov zamestnancov sa riadia vnútroštátnym právom a praxou. Vnútroštátne systémy pre voľbu a vymenovanie zástupcov zamestnancov sa v jednotlivých členských štátoch líšia. Zástupcami zamestnancov môžu byť zástupcovia odborových zväzov, ak sa tak ustanovuje vo vnútroštátnom práve alebo to vyplýva z praxe členského štátu.

(9) Na účely uzavretia dohody o zriadení európskej zamestnaneckej rady sa vyžaduje, aby ústredné vedenie rokovalo s osobitným vyjednávacím orgánom zastupujúcim zamestnancov. V záujme zvýšenia právnej istoty v tejto súvislosti by sa malo objasniť, že ústredné vedenie je povinné zvolať s osobitným vyjednávacím orgánom dostatočný počet stretnutí, aby obe strany dospeli k takejto dohode.

(10) Je možné, že členovia osobitných vyjednávacích orgánov budú na plnenie svojich úloh podľa smernice 2009/38/ES potrebovať právne poradenstvo. Nie je však dostatočne jasné, že majú nárok na úhradu súvisiacich právnych poplatkov. Na tento účel by sa malo objasniť, že ak členom osobitných vyjednávacích orgánov vzniknú takéto výdavky, znáša ich ústredné vedenie. Osobitné vyjednávacie orgány by mali takéto výdavky ústrednému vedeniu vopred oznámiť. Ak presná výška týchto výdavkov nie je vopred známa, ústrednému vedeniu by sa mal oznámiť ich odhad vrátane informácií o ich povahe. Je vhodné obmedziť povinnosť ústredného vedenia znášať takéto výdavky len na primerané náklady na právne služby, aby sa zaistilo, že ústredné vedenie nebude zodpovedné za zjavne neprimerané náklady, náklady bez odôvodneného prepojenia s poskytnutím príslušného právneho poradenstva ani náklady v dôsledku zjavne neopodstatnených, bezdôvodných alebo šikanóznych nárokov. V smernici 2009/38/ES sa okrem toho členským štátom priznáva diskrečná právomoc stanoviť rozpočtové pravidlá týkajúce sa fungovania osobitných vyjednávacích orgánov a európskych zamestnaneckých rád na základe doplnkových požiadaviek so zreteľom na zásadu, že výdavky spojené s riadnym vykonávaním funkcií osobitného vyjednávacieho orgánu musí znášať ústredné vedenie. Ustanovenia v smernici 2009/38/ES o počte odborníkov, ktorí majú byť financovaní ústredným vedením, sú preto nadbytočné a mali by sa vypustiť.

(11) V smernici 2009/38/ES sa vyžaduje, aby strany dohody o európskej zamestnaneckej rade určili miesto konania jej stretnutí. Tieto strany by mali určiť aj formát takýchto stretnutí, teda či budú prezenčné, online alebo hybridné, aby sa okrem iného zabránilo akýmkoľvek pochybnostiam o ich slobode dohodnúť sa na jednej strane na tom, aby sa niektoré alebo všetky stretnutia konali vo virtuálnom prostredí s využitím nástrojov na online stretnutia, čím sa zníži environmentálna stopa týchto stretnutí v súlade s únijnými, vnútroštátnymi a podnikovými cieľmi zníženia emisií a zároveň sa zabezpečí zmysluplná a efektívna výmena informácií a porady s nižšími environmentálnymi a finančnými nákladmi, a na druhej strane na tom, že stretnutia budú prezenčné, čo môže vytvoriť dôverné prostredie, ktoré budí vzájomnú dôveru a poskytuje príležitosť na osobné výmeny.

(12) Počas fungovania európskych zamestnaneckých rád môže panovať neistota a môže dôjsť k sporom, aj pokiaľ ide o úhradu niektorých výdavkov a prístup k niektorým zdrojom. V súlade so zásadou autonómie strán je vhodné vyžadovať, aby sa v dohodách o európskych zamestnaneckých radách konkrétne určili niektoré druhy finančných a materiálnych zdrojov, a to možná pomoc odborníkov, napríklad zástupcov uznaných odborových organizácií na úrovni Únie, odborníkov v technickej oblasti alebo odborníkov v oblasti práva, úhrada odmien odborníkov a možná účasť odborníkov na stretnutiach. V dohodách by sa malo riešiť aj poskytovanie príslušnej odbornej prípravy členom európskej zamestnaneckej rady a úhrady súvisiacich výdavkov bez toho, aby bola dotknutá požiadavka poskytovať potrebnú odbornú prípravu podľa smernice 2009/38/ES.

(13) Ukázalo sa, že požiadavka smernice 2009/38/ES, aby sa pri určovaní zloženia európskych zamestnaneckých rád podľa možnosti zohľadnila potreba vyváženého zastúpenia zamestnancov, pokiaľ ide o ich pohlavie, nie je pre zabezpečenie vyváženého zastúpenia žien a mužov dostatočná. Vo väčšine európskych zamestnaneckých rád sú ženy aj naďalej zastúpené nedostatočne. Preto je potrebné stanoviť účinnejšie a konkrétnejšie ciele týkajúce sa vyváženého zastúpenia žien a mužov, ktoré by vedenie a zástupcovia zamestnancov mali uplatňovať pri vyjednávaní alebo opätovnom prejednávaní svojich dohôd. Na dosiahnutie týchto cieľov môže byť v určitých prípadoch potrebné uprednostniť pri zostavovaní európskych zamestnaneckých rád alebo ich užších výborov menej zastúpené pohlavie. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie ([4]) je takéto pozitívne konanie v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi možné za predpokladu, že opatrenia prijaté na dosiahnutie cieľa vyváženého zastúpenia žien a mužov automaticky a bezpodmienečne neuprednostňujú osoby jedného pohlavia, ale umožňujú zohľadniť aj iné kritériá, napríklad zásluhy, kvalifikáciu a postup voľby stanovený príslušnými vnútroštátnymi právnymi predpismi. Strany dohôd o európskych zamestnaneckých radách by preto mali mať možnosť flexibility, ktorá je potrebná v snahe rešpektovať právne a faktické obmedzenia tohto pozitívneho konania. Z podobných dôvodov je tiež vhodné usilovať sa o dosiahnutie vyváženého zastúpenia žien a mužov v zložení osobitných vyjednávacích orgánov, aby sa vyvážené zastúpenie presadzovalo už vo fáze vyjednávania.

(14) Z dôkazov vyplýva, že k začatiu vyjednávaní dochádza niekedy až po uplynutí šesťmesačného obdobia stanoveného v smernici 2009/38/ES. V niektorých prípadoch vedenie neprijíma žiadne kroky na začatie vyjednávaní vo veci žiadosti o zriadenie európskej zamestnaneckej rady ani tieto vyjednávania výslovne neodmieta. Preto by sa malo spresniť, že doplnkové požiadavky stanovené v smernici 2009/38/ES sa uplatňujú vtedy, ak sa prvé stretnutie osobitného vyjednávacieho orgánu nezvolá do šiestich mesiacov od podania žiadosti o zriadenie európskej zamestnaneckej rady, bez ohľadu na to, či ústredné vedenie výslovne odmietne začať takéto vyjednávanie.

(15) Pri poskytovaní citlivých informácií členom osobitných vyjednávacích orgánov, členom európskych zamestnaneckých rád alebo zástupcom zamestnancov v rámci postupu informovania a porady môže ústredné vedenie požadovať, aby sa takéto informácie poskytovali ako dôverné, a zakázať ich ďalšie zverejňovanie. S cieľom zabrániť nadužívaniu takýchto obmedzení z dôvodu dôvernosti a zosúladiť príslušné ustanovenia smernice 2009/38/ES so zodpovedajúcimi ustanoveniami smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES ([5]) by obmedzenia z dôvodu dôvernosti mali byť možné len na ochranu oprávneného záujmu dotknutého podniku. Existencia takéhoto oprávneného záujmu by sa mala posudzovať na základe objektívnych kritérií, ktoré sa stanovia vo vnútroštátnom práve. Okrem toho by sa pri výmene dôverných informácií malo vyžadovať, aby ústredné vedenie zároveň poskytlo dôvody, prečo sa informácie poskytujú ako dôverné. Obmedzenie z dôvodu dôvernosti by sa malo uplatňovať len dovtedy, kým platia dôvody dôvernosti. Zavedenie primeraných opatrení na zabezpečenie dôvernosti citlivých informácií môže posilniť dôveru a uľahčiť výmenu takýchto informácií a zároveň ochrániť záujmy podnikov a pracovníkov, okrem iného odvrátením rastúcich rizík, napríklad priemyselnej špionáže.

(16) Možnosť ústredného vedenia neposkytnúť informácie členom osobitných vyjednávacích orgánov, členom európskych zamestnaneckých rád alebo zástupcom zamestnancov v rámci postupu informovania a porady by sa mala obmedziť len na prípady, keď by takéto poskytnutie vážne poškodilo fungovanie dotknutých podnikov. Z dôvodov transparentnosti a účinnej nápravy by sa od ústredného vedenia takisto malo vyžadovať, aby špecifikovalo dôvody, prečo sa informácie neposkytli, a to spôsobom, ktorý umožňuje dostatočnú právnu kontrolu, pričom sa chránené informácie nezverejnia.

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

([5]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

(17) V záujme zvýšenia právnej zrozumiteľnosti je vhodné uviesť ustanovenia o poskytovaní dôverných informácií a o ich neposkytovaní v dvoch samostatných článkoch. Okrem toho by sa ustanovenie, ktorým sa členským štátom umožňuje stanoviť osobitné pravidlá pre podniky, ktoré sledujú cieľ ideologického usmernenia, malo presunúť do článku týkajúceho sa vzťahu k iným vnútroštátnym ustanoveniam, pretože sa týka vykonávania požiadaviek smernice 2009/38/ES v širšom zmysle.

(18) Rozhodnutia o nadnárodných záležitostiach môžu mať ďalekosiahle dôsledky pre zamestnancov napríklad v prípade prepúšťania vyplývajúceho z podnikateľských plánov, sociálnych plánov alebo inovácií procesov. Efektívne porady na nadnárodnej úrovni si vyžadujú skutočný dialóg medzi ústredným vedením a európskymi zamestnaneckými radami alebo zástupcami zamestnancov v rámci postupu informovania a porady. Znamená to, že informovanie a porady sa majú uskutočňovať zmysluplným spôsobom a včas, aby mohli zástupcovia zamestnancov vyjadriť svoje stanovisko pred prijatím rozhodnutia. Znamená to tiež, že k stanoviskám vydaným európskymi zamestnaneckými radami alebo zástupcami zamestnancov má ústredné vedenie alebo vhodnejší stupeň vedenia poskytnúť odôvodnenú odpoveď, a to pred prijatím rozhodnutia o príslušnom navrhovanom opatrení. V záujme zabezpečenia právnej istoty by sa mali v smernici 2009/38/ES stanoviť výslovné požiadavky v tomto zmysle.

(19) V súvislosti s informovaním a poradou v nadnárodných záležitostiach je dôležité zabezpečiť, aby podniky s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva mohli prijímať rozhodnutia účinne a aby toto informovanie a porada neviedli k zbytočným prieťahom v rozhodovacom procese. Je tiež dôležité, aby sa zástupcom zamestnancov poskytol dostatočný čas na sformulovanie, skoordinovanie a vyjadrenie svojich názorov na niekedy zložité nadnárodné záležitosti, pričom sa zohľadnia akékoľvek dohodnuté opatrenia na prepojenie medzi informovaním európskej zamestnaneckej rady a poradou s ňou a informovaním vnútroštátnych orgánov zastupujúcich zamestnancov a poradou s nimi. Na to, aby mohli strany zohľadniť tieto kritériá v praxi, by minimálne požiadavky na poradný proces mali ostať dostatočne flexibilné, aby si strany mohli tento proces naplánovať v závislosti od príslušných okolností a obsahu porady. Namiesto stanovenia presného časového rámca, podľa ktorého by mali zástupcovia zamestnancov vydať stanovisko a vedenie poskytnúť odôvodnenú odpoveď, je vhodné stanoviť zásadu, že porada sa má uskutočniť v primeranej lehote so zreteľom na mieru naliehavosti danej otázky. Uvedená zásada umožní stranám urýchliť poradný proces v naliehavých situáciách. Malo by sa tiež objasniť, že požiadavka, aby vedenie poskytlo odôvodnenú odpoveď pred prijatím rozhodnutia, platí vtedy, keď zástupcovia zamestnancov vyjadrili svoje stanovisko v primeranej lehote so zreteľom na všetky relevantné okolnosti, ako je zložitosť alebo dôležitosť otázky, alebo záujem vedenia o urýchlené prijatie rozhodnutia.

(20) Mali by sa zmeniť ustanovenia smernice 2009/38/ES o úlohe a ochrane zástupcov zamestnancov s cieľom zvýšiť zrozumiteľnosť a presnosť, najmä pokiaľ ide o ochranu členov osobitných vyjednávacích orgánov a členov európskych zamestnaneckých rád pred odvetnými opatreniami alebo prepúšťaním v súvislosti s výkonom ich funkcií. Členovia osobitných vyjednávacích orgánov, členovia európskych zamestnaneckých rád a zástupcovia zamestnancov v rámci postupu informovania a porady by mali pri výkone svojich funkcií požívať ochranu a záruky rovnocenné tým, ktoré sa poskytujú vnútroštátnym zástupcom zamestnancov podľa vnútroštátneho práva alebo praxe uplatniteľných v ich krajine zamestnania.

(21) V snahe predísť sporom by sa tiež malo uviesť, že ústredné vedenie znáša primerané náklady na odbornú prípravu a súvisiace výdavky členov osobitného vyjednávacieho orgánu a členov európskej zamestnaneckej rady, ktoré sú potrebné na výkon ich povinností, pokiaľ bolo ústredné vedenie o týchto nákladoch vopred informované.

(22) V niektorých členských štátoch sa držitelia práv podľa smernice 2009/38/ES stretávajú pri uplatňovaní právnych prostriedkov nápravy v súvislosti s presadzovaním svojich práv s ťažkosťami. Je preto potrebné posilniť povinnosti členských štátov týkajúce sa zabezpečenia účinných prostriedkov nápravy a prístupu k spravodlivosti, ako aj dohľad Komisie nad dodržiavaním týchto povinností. Pokiaľ ide o držiteľov práv podľa uvedenej smernice vrátane osobitných vyjednávacích orgánov a európskych zamestnaneckých rád, členské štáty by mali v súlade s vnútroštátnym právom týkajúcim sa právnej legitimácie alebo formy právneho zastupovania zaručiť prístup k súdnemu konaniu a v relevantných prípadoch k správnemu konaniu, aby sa presadili práva podľa smernice 2009/38/ES. Okrem toho by sa malo objasniť, že príslušné konania musia umožniť včasné a účinné presadzovanie. Ak členské štáty ukladajú povinné postupy mimosúdneho urovnania pred súdnym konaním, je dôležité zabezpečiť, aby takéto požiadavky nebránili stranám plne uplatňovať ich právo na prístup k súdnemu systému ani im v praxi neznemožňovali alebo nadmerne nesťažovali výkon ich práv podľa práva Únie, pokiaľ ide o akékoľvek prieťahy, účinky na lehoty, náklady a iné možné prekážky ([6]). V smernici 2009/38/ES by sa preto malo objasniť, že ak členské štáty podmienia prístup k súdnemu konaniu tým, že sa predtým vykoná postup alternatívneho riešenia sporov, takýmto postupom by nemalo byť dotknuté ani obmedzené právo príslušných strán začať súdne konanie. Okrem toho by sa na účely dohľadu Komisie malo od členských štátov vyžadovať, aby informovali Komisiu o tom, akým spôsobom a za akých okolností môžu držitelia práv podľa smernice 2009/38/ES začať súdne konanie a v relevantných prípadoch správne konanie v súvislosti so svojimi právami podľa uvedenej smernice.

(23) Pri hodnotení smernice 2009/38/ES, ktoré Komisia vykonala v roku 2018, sa ukázalo, že sankcie, ktoré možno uložiť za nedodržanie požiadaviek na informovanie a poradu na nadnárodnej úrovni, nie sú v mnohých prípadoch dostatočne účinné, odrádzajúce alebo primerané. Preto je vhodné uložiť členským štátom povinnosť zaviesť účinné, odrádzajúce a primerané sankcie. V prípade nedodržania postupov informovania a porady stanovených v smernici 2009/38/ES by sa mali stanoviť peňažné sankcie. Stanoviť by sa mohli aj iné formy sankcií. Ak majú byť sankcie účinné, odrádzajúce a primerané, mali by sa stanoviť s prihliadnutím na závažnosť, trvanie a dôsledky nedodržania postupov a na to, či k nemu došlo úmyselne alebo z nedbanlivosti. Na to, aby boli sankcie odrádzajúce, by sa mal zohľadniť obrat dotknutého podniku alebo skupiny alebo by uplatniteľné sankcie mali mať podobne odrádzajúcu povahu.

(24) Osobitné vyjednávacie orgány, európske zamestnanecké rady a v ich mene ich členovia by mali mať potrebné prostriedky na pokrytie nákladov na právne zastupovanie a účasť na súdnych konaniach a v relevantných prípadoch správnych konaniach. Takéto náklady môžu zahŕňať cestovné náklady a diéty spojené s účasťou členov konajúcich v mene príslušného orgánu na takýchto konaniach. Členské štáty by mali buď stanoviť, že primerané náklady na právne zastupovanie a účasť na súdnom konaní a v relevantných prípadoch správnom konaní znáša ústredné vedenie, alebo by mali prijať iné, rovnocenné opatrenia, aby nedostatok finančných zdrojov fakticky nebránil osobitným vyjednávacím orgánom a európskym zamestnaneckým radám v účasti na súdnom konaní alebo v relevantnom prípade správnom konaní. Mohlo by sa to dosiahnuť napríklad požiadavkou, aby sa európskej zamestnaneckej rade pridelil primeraný prevádzkový rozpočet, zriadením fondov solidarity na vnútroštátnej úrovni, poskytovaním poistenia na pokrytie trov konania, poskytnutím prístupu k právnej pomoci za určitých okolností alebo inými ustanoveniami v súlade s vnútroštátnym právom a praxou.

([6]) Rozsudok Súdneho dvora z 18. marca 2010 v spojených veciach C-317/08, C-318/08, C-319/08 a C-320/08, Alassini a i., ECLI:EU:C:2010:146.

(25) Podniky, ktoré uzavreli dohodu o informovaní zamestnancov a porade s nimi na nadnárodnej úrovni pred 23. septembrom 1996, t. j. pred dátumom začatia uplatňovania smernice Rady 94/45/ES ([7]), sú od uplatňovania povinností vyplývajúcich zo smernice 2009/38/ES oslobodené. Orgány pre informovanie zamestnancov a poradu s nimi zriadené na základe takýchto dohôd boli zriadené a naďalej pôsobia mimo rozsahu pôsobnosti práva Únie. Smernica 2009/38/ES neposkytuje zamestnancom podnikov, na ktoré sa vzťahuje uvedené oslobodenie, možnosť požiadať o zriadenie európskej zamestnaneckej rady podľa uvedenej smernice. Z dôvodov právnej zrozumiteľnosti, rovnakého zaobchádzania a účinnosti by však zamestnanci a ich zástupcovia vo všetkých podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva alebo v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva mali mať v zásade právo požiadať o zriadenie európskej zamestnaneckej rady. Takmer 30 rokov po tom, ako sa na úrovni Únie zriadil legislatívny rámec, ktorým sa stanovujú minimálne požiadavky na informovanie zamestnancov a poradu s nimi na nadnárodnej úrovni, uvedené dôvody prevažujú nad faktormi v záujme kontinuity existujúcich dohôd, o ktoré sa pôvodne oslobodenie opieralo. Toto oslobodenie by sa preto malo vypustiť bez toho, aby bolo dotknuté právne postavenie takýchto dohôd, ktoré sa naďalej riadia platnými vnútroštátnymi pravidlami. Začatie a vedenie rokovaní o zriadení európskych zamestnaneckých rád v podnikoch s takýmito dohodami by sa malo riadiť postupom stanoveným v smernici 2009/38/ES, zatiaľ čo obdobie, po ktorom nadobudnú účinnosť doplnkové požiadavky, by sa malo skrátiť z troch na dva roky v súlade s obdobím uplatniteľným na úpravu existujúcich dohôd o európskych zamestnaneckých radách.

(26) Okrem toho by sa z rovnakých dôvodov mali tie isté minimálne požiadavky vzťahovať na všetky podniky s významom na úrovni Spoločenstva, ktorých európske zamestnanecké rady pôsobia podľa smernice 2009/38/ES, a na podniky, v ktorých sa dohoda o európskej zamestnaneckej rade podpísala alebo revidovala medzi 5. júnom 2009 a 5. júnom 2011. Preto by sa malo vypustiť aj oslobodenie od uplatňovania smernice 2009/38/ES, ktoré využívajú uvedené podniky.

(27) Európske zamestnanecké rady, ktoré fungujú na základe doplnkových požiadaviek stanovených v prílohe I k smernici 2009/38/ES, majú právo stretnúť sa s ústredným vedením raz ročne na účely informovania a porady o podnikateľských výsledkoch a vyhliadkach príslušného podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva. S cieľom posilniť informovanie týchto európskych zamestnaneckých rád a poradu s nimi na nadnárodnej úrovni je vhodné zvýšiť počet takýchto riadnych stretnutí v doplnkových požiadavkách na dve osobné stretnutia.

(28) Okrem toho by sa mali vykonať určité technické zmeny doplnkových požiadaviek stanovených v prílohe I k smernici 2009/38/ES, aby sa zabezpečil súlad s normatívnymi ustanoveniami.

(29) Preto je vhodné zmeniť smernicu 2009/38/ES tak, aby do jej rozsahu pôsobnosti spadali všetky oprávnené podniky, aby sa objasnili niektoré jej kľúčové pojmy, zlepšil sa postup informovania a porady na nadnárodnej úrovni a zabezpečila sa účinná náprava a presadzovanie.

(30) Podľa článku 27 Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím majú mať osoby so zdravotným postihnutím možnosť uplatňovať svoje pracovné práva a práva týkajúce sa odborových zväzov na rovnakom základe s ostatnými. Keďže Únia a členské štáty sú zmluvnými stranami uvedeného dohovoru, smernica 2009/38/ES a príslušné vnútroštátne právne predpisy sa majú vykladať v súlade s touto zásadou, napríklad pokiaľ ide o dostupnosť a primerané úpravy pre členov osobitných vyjednávacích orgánov, členov európskych zamestnaneckých rád a zástupcov zamestnancov v rámci postupu informovania alebo porady, ako aj o úhradu súvisiacich nákladov ústredným vedením.

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

(31) Podľa smerníc Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ ([8]), 2014/24/EÚ ([9]) a 2014/25/EÚ ([10]) majú členské štáty prijať vhodné opatrenia, ktorými sa zabezpečí, aby hospodárske subjekty pri plnení verejných zákaziek dodržiavali uplatniteľné povinnosti v oblasti sociálneho a pracovného práva stanovené právom Únie. Vo vhodných prípadoch môže začlenenie kritérií sociálnej udržateľnosti do kritérií na vyhodnotenie ponúk, ktoré obstarávatelia navrhli na určenie ekonomicky najvýhodnejších ponúk, prispieť k účinnému vykonávaniu požiadaviek podľa tejto smernice. Táto smernica však vo vzťahu k uvedeným smerniciam nevytvára žiadnu dodatočnú povinnosť.

(32) Pri vykonávaní práva Únie majú členské štáty rešpektovať práva stanovené v charte a podporovať jej uplatňovanie v súlade s článkom 51 charty vrátane práva na slobodu združovania na všetkých úrovniach, najmä v politických, odborových a občianskych otázkach, čo znamená, že každý má právo zakladať odborové zväzy na ochranu svojich záujmov a byť ich členom.

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

(34) Je možné, že dohody o európskych zamestnaneckých radách uzavreté podľa smernice 94/45/ES alebo 2009/38/ES pred transpozíciou tejto smernice nezohľadňujú požiadavky na obsah týchto dohôd zmenené touto smernicou. Je preto vhodné stanoviť prechodné opatrenia, ktoré stranám takýchto dohôd umožnia zmeniť svoje dohody.

(35) Keďže celkový cieľ tejto smernice, a to zabezpečenie účinnosti požiadaviek smernice 2009/38/ES týkajúcich sa informovania zamestnancov podnikov s významom na úrovni Spoločenstva a skupín podnikov s významom na úrovni Spoločenstva a porady s nimi, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodu prirodzene nadnárodnej povahy a rozsahu týchto požiadaviek ho možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Smernica 2009/38/ES sa mení takto:

1. Článok 1 sa mení takto:

a) odsek 3 sa nahrádza takto:

„3. Informovanie zamestnancov a porada s nimi musia prebiehať na príslušnom stupni vedenia a zastúpenia v závislosti od predmetu diskusie. Na tento účel sa právomoc európskej zamestnaneckej rady a rozsah postupov informovania zamestnancov a porady s nimi, ktoré upravuje táto smernica, obmedzujú na nadnárodné otázky, pričom sa zohľadní možný vplyv na pracovnú silu a dotknutý stupeň vedenia.“;

b) odsek 4 sa nahrádza takto:

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

([8]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ z 26. februára 2014 o udeľovaní koncesií (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj).

([9]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ z 26. februára 2014 o verejnom obstarávaní a o zrušení smernice 2004/18/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 65, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj).

([10]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ z 26. februára 2014 o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a o zrušení smernice 2004/17/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 243, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj).

Tieto podmienky sa považujú za splnené, ak:

a) možno odôvodnene očakávať, že opatrenia zvažované vedením podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva budú mať vplyv na pracovníkov tohto podniku, tejto skupiny alebo ktoréhokoľvek závodu tohto podniku alebo skupiny vo viac ako jednom členskom štáte, alebo

b) možno odôvodnene očakávať, že opatrenia zvažované vedením podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva budú mať vplyv na pracovníkov tohto podniku, tejto skupiny alebo ktoréhokoľvek závodu tohto podniku alebo skupiny v jednom členskom štáte, a možno odôvodnene očakávať, že dôsledky týchto opatrení budú mať vplyv na ich pracovníkov v aspoň jednom ďalšom členskom štáte.“

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

„f) ‚informovanie‘ je prenos údajov zo strany zamestnávateľa zástupcom zamestnancov, aby sa mohli oboznámiť s príslušnou problematikou a preskúmať ju;

g) ‚porada‘ je zabezpečenie dialógu a výmeny názorov medzi zástupcami zamestnancov a ústredným vedením alebo vhodnejším stupňom vedenia;“.

3. V článku 3 sa odsek 1 nahrádza takto:

„1. Na účely tejto smernice je ‚riadiaci podnik‘ podnik, ktorý môže vykonávať dominantný vplyv na iný podnik (‚ovládaný podnik‘), napríklad na základe vlastníctva, finančnej účasti alebo pravidiel a rozhodnutí, ktorými sa riadi.“

4. 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 alebo samostatnú písomnú žiadosť najmenej 100 zamestnancov alebo ich zástupcov v najmenej dvoch podnikoch alebo závodoch nachádzajúcich sa v najmenej dvoch rôznych členských štátoch začne vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo zavedení postupu informovania a porady.“;

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

„b) členovia osobitného vyjednávacieho orgánu sa volia alebo vymenúvajú spôsobom, ktorým sa má dosiahnuť vyvážené zastúpenie žien a mužov, v ktorom tak ženy, ako aj muži tvoria aspoň 40 % členov osobitného vyjednávacieho orgánu, a úmerne k počtu zamestnancov, ktorých podnik s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupina podnikov s významom na úrovni Spoločenstva zamestnáva v každom členskom štáte, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % počtu zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok tohto počtu; ak sa vyvážené zastúpenie mužov a žien nedosiahne, osobitný vyjednávací orgán písomne vysvetlí pracovníkom dôvody. Nedosiahnutie vyváženého zastúpenia mužov a žien nebráni zriadeniu osobitného vyjednávacieho orgánu.“;

c) v odseku 4 sa prvý pododsek nahrádza takto:

„4. S cieľom uzavrieť dohodu v súlade s článkom 6 zvolá ústredné vedenie dostatočný počet vyjednávacích stretnutí s osobitným vyjednávacím orgánom. Zodpovedajúcim spôsobom o nich informuje miestne vedenie.“;

d) odsek 6 sa nahrádza takto:

„6. Všetky výdavky súvisiace s vyjednávaním uvedeným v odsekoch 3 a 4 znáša ústredné vedenie tak, aby osobitný vyjednávací orgán mohol primeraným spôsobom plniť svoju úlohu. Uvedené výdavky zahŕňajú primerané náklady na odborníkov vrátane nákladov na odborníkov v oblasti práva, pokiaľ je to potrebné na daný účel. Takéto výdavky sa skôr než vzniknú oznámia ústrednému vedeniu.

V súlade s touto zásadou môžu členské štáty stanoviť rozpočtové pravidlá týkajúce sa fungovania osobitného vyjednávacieho orgánu.“

5. Článok 6 sa mení takto:

a) odsek 2 sa mení takto:

i) písmená c) a d) sa nahrádzajú takto:

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

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

ii) písmená f) a g) sa nahrádzajú takto:

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

i) možné využitie odborníkov a ich účasť na stretnutiach vrátane možného využitia odborníkov v oblasti práva a zástupcov uznaných odborových organizácií na úrovni Spoločenstva a ich účasti na stretnutiach, aby pomohli európskej zamestnaneckej rade pri výkone jej funkcií;

ii) poskytovanie príslušnej odbornej prípravy členom európskej zamestnaneckej rady bez toho, aby bol dotknutý článok 10 ods. 4 prvý pododsek;

g) dátum nadobudnutia účinnosti dohody a dobu jej platnosti, jej možné predĺženie, podmienky, za ktorých možno dohodu zmeniť alebo ju ukončiť, ako aj prípady, v ktorých by sa dohoda mala opätovne dojednať, a postup jej opätovného dojednávania, a to v prípade potreby aj vtedy, keď sa zmení štruktúra podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva.“;

b) vkladá sa tento odsek:

„2a. Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán pri vyjednávaní dohody o európskej zamestnaneckej rade alebo jej opätovnom dojednávaní stanovia potrebné opatrenia a podniknú akékoľvek primerané úsilie, aby sa bez toho, aby bolo dotknuté vnútroštátne právo a prax týkajúce sa voľby alebo vymenovania zástupcov zamestnancov, dosiahlo vyvážené zastúpenie žien a mužov, v ktorom tak ženy, ako aj muži tvoria aspoň 40 % členov európskej zamestnaneckej rady a v uplatniteľných prípadoch aspoň 40 % členov užšieho výboru. Ak sa vyvážené zastúpenie mužov a žien nedosiahne, európska zamestnanecká rada písomne vysvetlí pracovníkom dôvody. Nedosiahnutie vyváženého zastúpenia mužov a žien nebráni zriadeniu európskej zamestnaneckej rady alebo užšieho výboru.“

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

„— ak ústredné vedenie nezvolá prvé stretnutie osobitného vyjednávacieho orgánu do šiestich mesiacov od podania žiadosti podľa článku 5 ods. 1,“.

7. Článok 8 sa nahrádza takto:

„*Článok 8*

Poskytovanie dôverných informácií

1. Členské štáty stanovia, že členovia osobitných vyjednávacích orgánov, členovia európskych zamestnaneckých rád alebo zástupcovia zamestnancov v rámci postupu informovania a porady ani odborníci, ktorí im pomáhajú, nie sú oprávnení zverejňovať informácie, ktoré im ústredné vedenie výslovne poskytlo ako dôverné v oprávnenom záujme podniku v súlade s objektívnymi kritériami stanovenými členským štátom. Ústredné vedenie môže v záujme zachovania dôvernosti informácií okrem toho zaviesť vhodné opatrenia na ich prenos a uchovávanie.

2. Ak ústredné vedenie poskytne dôverné informácie podľa odseku 1, informuje členov osobitných vyjednávacích orgánov, členov európskych zamestnaneckých rád alebo zástupcov zamestnancov v rámci postupu informovania a porady o dôvodoch dôverného charakteru informácií, a ak je to možné, určí trvanie povinnosti zachovávať dôvernosť informácií.

3. Povinnosť zachovávať dôvernosť informácií uvedená v odseku 1 platí bez ohľadu na to, kde sa osoby uvedené v danom odseku nachádzajú, a to aj po uplynutí ich funkčného obdobia, a to až dovtedy, kým neprestanú platiť dôvody pre existenciu povinnosti zachovávať dôvernosť informácií.“

8. Vkladá sa tento článok:

„*Článok 8a*

Neposkytnutie informácií

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

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

2. Ak ústredné vedenie neposkytne informácie z dôvodu uvedeného v odseku 1, informuje členov osobitných vyjednávacích orgánov, členov európskych zamestnaneckých rád alebo zástupcov zamestnancov v rámci postupu informovania a porady o dôvodoch neposkytnutia informácií.“

9. Články 9 a 10 sa nahrádzajú takto:

„*Článok 9*

Fungovanie európskej zamestnaneckej rady a postup informovania pracovníkov a porady s nimi

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

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

2. Informácie o nadnárodných otázkach sa poskytujú v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, aby mohli zástupcovia zamestnancov uskutočniť podrobné posúdenie ich možných dôsledkov a vo vhodných prípadoch sa pripraviť na poradu s príslušným orgánom podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva. Pri poskytovaní takýchto informácií sa zohľadnia aj všetky opatrenia podľa článku 6 ods. 2 písm. c).

3. Porada sa uskutoční v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, aby mohli zástupcovia zamestnancov vyjadriť svoje stanovisko ešte pred prijatím rozhodnutia na základe informácií poskytnutých v súlade s odsekom 2 bez toho, aby boli dotknuté povinnosti vedenia, a v primeranej lehote so zreteľom na naliehavosť danej otázky. Zástupcovia zamestnancov majú pred prijatím rozhodnutia o predmetných opatreniach právo na odôvodnenú písomnú odpoveď ústredného vedenia alebo akéhokoľvek vhodnejšieho stupňa vedenia za predpokladu, že zástupcovia zamestnancov vyjadrili svoje stanovisko v primeranej lehote v súlade s týmto odsekom.

Článok 10

Úloha a ochrana zástupcov zamestnancov

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

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

3. Členovia osobitných vyjednávacích orgánov, členovia európskych zamestnaneckých rád a zástupcovia zamestnancov, ktorí vykonávajú svoje funkcie v rámci postupu uvedeného v článku 6 ods. 3, požívajú pri vykonávaní svojich funkcií ochranu a záruky rovnocenné tým, ktoré sa poskytujú zástupcom zamestnancov podľa vnútroštátneho práva alebo praxe platných v ich krajine zamestnania.

Uvedené sa vzťahuje predovšetkým na účasť na stretnutiach osobitných vyjednávacích orgánov alebo európskych zamestnaneckých rád alebo na akýchkoľvek iných stretnutiach v rámci dohody uvedenej v článku 6 ods. 3, na výplatu miezd členom, ktorí sú zamestnancami podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, za obdobie ich neprítomnosti potrebné na plnenie ich povinností a na ochranu pred odvetnými opatreniami alebo prepustením.

Člen osobitného vyjednávacieho orgánu alebo európskej zamestnaneckej rady alebo jeho náhradník, ktorí sú členmi posádky námornej lode, sú oprávnení zúčastniť sa na stretnutí osobitného vyjednávacieho orgánu alebo európskej zamestnaneckej rady alebo na akomkoľvek inom stretnutí podľa ktoréhokoľvek postupu ustanoveného podľa článku 6 ods. 3, ak dotknutý člen alebo náhradník v čase konania stretnutia nie je na mori alebo v prístave v inej krajine ako v tej, v ktorej je lodná spoločnosť usadená.

Stretnutia sa vždy, ak je to možné, plánujú tak, aby sa umožnila účasť členov alebo náhradníkov, ktorí sú členmi posádok námorných lodí.

Ak sa člen osobitného vyjednávacieho orgánu alebo európskej zamestnaneckej rady alebo jeho náhradník, ktorí sú členmi posádky námornej lode, nemôžu na stretnutí zúčastniť, zváži sa možnosť využitia nových informačných a komunikačných technológií, ak je to možné.

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

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

10. Článok 11 sa mení takto:

a) odsek 2 sa nahrádza takto:

„2. Členské štáty prijmú primerané opatrenia pre prípad nedodržania vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice. Zabezpečia najmä, aby:

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

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

Členské štáty stanovia odrádzajúce peňažné sankcie za nedodržanie akýchkoľvek vnútroštátnych ustanovení, ktorými sa transponujú povinnosti stanovené v článku 9 ods. 2 a 3. Takéto sankcie sa stanovia s prihliadnutím na kritériá uvedené v treťom pododseku tohto odseku bez toho, aby bola dotknutá možnosť stanoviť ďalšie druhy sankcií.

Na účely písmena b) členské štáty pri stanovovaní sankcií zohľadnia závažnosť, trvanie a dôsledky nedodržania ustanovení, ako aj to, či k nemu došlo úmyselne alebo z nedbanlivosti. V prípade peňažných sankcií zohľadnia aj ročný obrat dotknutého podniku alebo skupiny alebo zabezpečia, aby uplatniteľné sankcie mali podobne odrádzajúcu povahu.“;

b) odsek 3 sa mení takto:

i) prvý pododsek sa nahrádza takto:

„3. Členské štáty zabezpečia, aby existovalo súdne konanie a v relevantných prípadoch správne konanie, ktoré môžu členovia osobitného vyjednávacieho orgánu alebo európskej zamestnaneckej rady, alebo zástupcovia zamestnancov v rámci postupu informovania a porady začať v súvislosti s uplatňovaním článku 8 alebo 8a.“;

ii) dopĺňa sa tento pododsek:

„Dĺžka konaní uvedených v prvom pododseku musí umožniť účinný výkon práv na informovanie a poradu podľa tejto smernice.“;

c) dopĺňajú sa tieto odseky:

„4. Pokiaľ ide o práva priznané touto smernicou, členské štáty zabezpečia osobitným vyjednávacím orgánom, európskym zamestnaneckým radám alebo, v ich mene, ich členom alebo zástupcom účinný prístup k súdnemu konaniu a v relevantných prípadoch k správnemu konaniu. Členské štáty stanovia, že primerané náklady na právne zastupovanie a účasť na takomto konaní znáša ústredné vedenie, alebo prijmú iné, rovnocenné opatrenia, aby sa zabránilo akémukoľvek faktickému obmedzeniu prístupu k takémuto konaniu z dôvodu nedostatku finančných zdrojov.

5. Ak členské štáty podmienia prístup k súdnemu konaniu tým, že sa predtým vykoná postup alternatívneho riešenia sporov, využitím tohto postupu nie je dotknuté ani obmedzené právo príslušných strán začať súdne konanie.“

11. Článok 12 sa mení takto:

a) odsek 2 sa nahrádza takto:

„2. Podmienky prepojenia medzi informovaním európskej zamestnaneckej rady a poradou s ňou a informovaním vnútroštátnych orgánov zastupujúcich zamestnancov a poradou s nimi sa stanovia v záujme ich dobrej koordinácie v dohode uvedenej v článku 6. Uvedenou dohodou nie sú dotknuté ustanovenia vnútroštátneho práva a/alebo prax o informovaní zamestnancov a porade s nimi.“;

b) dopĺňa sa tento odsek:

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

12. Článok 14 sa vypúšťa.

13. Vkladajú sa tieto články:

„*Článok 14a*

Prechodné ustanovenia

1. Ak sa po 1. januári 2028 v dohode o európskej zamestnaneckej rade uzavretej pred 2. januárom 2029 v súlade s článkami 5 a 6 smernice 94/45/ES alebo článkami 5 a 6 tejto smernice, v dôsledku zmien, ktoré nadobudli účinnosť 31. decembra 2025, nezohľadňuje jeden alebo viacero prvkov a požiadaviek článku 6 tejto smernice, ústredné vedenie na základe písomnej žiadosti európskej zamestnaneckej rady alebo najmenej 100 zamestnancov alebo ich zástupcov v najmenej dvoch podnikoch alebo závodoch nachádzajúcich sa v najmenej dvoch rôznych členských štátoch začne vyjednávania o prispôsobení tejto dohody, aby sa zohľadnil uvedený prvok či prvky a požiadavka či požiadavky článku 6 tejto smernice. Ústredné vedenie môže začať takéto vyjednávania aj z vlastného podnetu. Takéto vyjednávania sa môžu obmedziť na to, aby sa v uvedenej dohode zohľadnili tie prvky a požiadavky článku 6 tejto smernice, ktoré sa vložili 31. decembra 2025.

2. Ak dohoda o európskej zamestnaneckej rade obsahuje procesné ustanovenia týkajúce sa jej prispôsobenia alebo opätovného dojednania, o prispôsobení sa môže vyjednávať podľa uvedených ustanovení. V opačnom prípade sa prispôsobenie riadi postupom stanoveným v článku 5 v spojení s článkom 13 druhým a tretím odsekom.

3. Ak sa v postupe prispôsobovania podľa tohto článku nedospeje k dohode do dvoch rokov od dátumu žiadosti zamestnancov alebo ich zástupcov alebo od dátumu začatia vyjednávaní európskou zamestnaneckou radou alebo ústredným vedením z vlastného podnetu, uplatňujú sa doplnkové požiadavky stanovené v prílohe I.

4. Týmto článkom sa neoslobodzujú strany dohôd o európskych zamestnaneckých radách od dodržiavania uplatniteľných minimálnych požiadaviek stanovených v tejto smernici.

Článok 14b

Podniky, na ktoré sa vzťahovalo oslobodenie

Ak sa začnú vyjednávania podľa článku 5 tejto smernice s cieľom uzavrieť dohodu podľa tejto smernice v podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo v skupine podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, v ktorej bola pred dátumom začatia uplatňovania smernice 94/45/ES uzavretá dohoda vzťahujúca sa na všetkých zamestnancov, v ktorej sa stanovuje informovanie zamestnancov a porada s nimi na nadnárodnej úrovni a ktorá je stále v platnosti, lehota uvedená v článku 7 ods. 1 tretej zarážke tejto smernice sa skráti na dva roky. Začatie vyjednávaní nemá vplyv na podmienky existujúcich platných dohôd.“

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

Článok 2

1. Členské štáty prijmú a uverejnia do 1. januára 2028 zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou. Znenie týchto opatrení bezodkladne oznámia Komisii.

Tieto opatrenia sa uplatňujú od 2. januára 2029. Opatrenia, ktorými sa transponuje článok 1 body 12 a 13, pokiaľ sa týkajú článku 14 a článku 14a ods. 1, 2 a 3, sa však uplatňujú od 2. januára 2028.

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

2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných opatrení vnútroštátneho práva, ktoré prijmú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

Členské štáty oznámia Komisii do 1. januára 2028 spôsoby, akými môžu osobitné vyjednávacie orgány, európske zamestnanecké rady a zástupcovia zamestnancov podľa článku 11 ods. 2 až 5 smernice 2009/38/ES v znení zmien začať súdne konanie a v relevantných prípadoch správne konanie v súvislosti so všetkými právami podľa uvedenej smernice.

Článok 3

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

Článok 4

Táto smernica je určená členským štátom.

V Štrasburgu 26. novembra 2025

Za Európsky parlament	*Za Radu*
predsedníčka	*predsedníčka*
R. METSOLA	M. BJERRE

PRÍLOHA

DOPLNKOVÉ POŽIADAVKY

Príloha I k smernici 2009/38/ES sa mení takto:

1. Bod 1 sa mení takto:

a) úvodná časť sa nahrádza takto:

„1. Aby sa dosiahol cieľ stanovený v článku 1 ods. 1 a v prípadoch stanovených v článku 7 ods. 1 a článku 14a, zriaďovanie, zloženie a právomoci európskej zamestnaneckej rady sa riadia týmito pravidlami:“;

b) v písmene a) sa druhý a tretí odsek nahrádzajú takto:

„Informovanie európskej zamestnaneckej rady o nadnárodných otázkach sa týka najmä štruktúry, hospodárskej a finančnej situácie, pravdepodobného vývoja a výroby a odbytu podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva. Informovanie európskej zamestnaneckej rady a porada s ňou sa týkajú najmä situácie a pravdepodobného trendu politík v oblasti zamestnanosti, investícií, zručností a odbornej prípravy, predvídania zmien a riadenia procesov reštrukturalizácie vrátane tých, ktoré súvisia so zelenou a digitálnou transformáciou, podstatných zmien týkajúcich sa pracovných podmienok, najmä organizácie práce alebo zmluvných vzťahov, zavádzania nových pracovných metód alebo výrobných postupov, ako aj presunov výroby, zlúčení a splynutí, obmedzovania činnosti alebo zatvárania podnikov, závodov alebo ich významných častí a hromadného prepúšťania, a to aj v ovládaných podnikoch.

Porada sa uskutočňuje tak, aby sa zástupcovia zamestnancov mohli stretnúť s ústredným vedením alebo akýmkoľvek vhodnejším stupňom vedenia. Zástupcovia zamestnancov majú pred prijatím rozhodnutia o predmetných opatreniach právo na odôvodnenú písomnú odpoveď na akékoľvek stanovisko, ktoré prípadne vyjadrili, za predpokladu, že svoje stanovisko vyjadrili v primeranej lehote;“

c) v písmene b) sa za prvý odsek vkladá tento odsek:

„V čo najväčšej možnej miere pritom tvoria tak ženy, ako aj muži aspoň 40 % členov európskej zamestnaneckej rady a členov užšieho výboru. Nedosiahnutie vyváženého zastúpenia mužov a žien nebráni zriadeniu európskej zamestnaneckej rady. Ak sa vyvážené zastúpenie mužov a žien nedosiahne, európska zamestnanecká rada písomne vysvetlí pracovníkom dôvody.“

2. Bod 2 sa nahrádza takto:

„2. Európska zamestnanecká rada má právo osobne sa stretnúť s ústredným vedením aspoň dvakrát do roka, aby bola na základe správy vypracovanej ústredným vedením informovaná a aby sa s ňou uskutočnila porada o podnikateľských výsledkoch a vyhliadkach podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva. Zodpovedajúcim spôsobom je informované aj miestne vedenie. Vo výnimočných prípadoch sa môžu, ak je to vhodné, po dohode použiť na organizovanie takýchto riadnych stretnutí digitálne komunikačné a koordinačné prostriedky, pričom sa zabezpečí zmysluplné informovanie a porada.“

3. Bod 3 sa mení takto:

a) prvý a druhý odsek sa nahrádzajú takto:

„3. Ak sa vyskytnú výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, pri ktorých možno odôvodnene očakávať, že v značnom rozsahu ovplyvnia záujmy zamestnancov, a naliehavosť situácie neumožňuje, aby sa informovanie alebo porada uskutočnili na najbližšom plánovanom stretnutí európskej zamestnaneckej rady, a to najmä v prípade premiestnenia výroby, zatvorenia závodov alebo podnikov alebo hromadného prepúšťania, majú užší výbor alebo, ak takýto výbor neexistuje, európska zamestnanecká rada právo byť včas informovaní. Majú právo stretnúť sa na vlastnú žiadosť s ústredným vedením alebo akýmkoľvek iným vhodnejším stupňom vedenia podniku s významom na úrovni Spoločenstva alebo skupiny podnikov s významom na úrovni Spoločenstva, ktoré má svoje vlastné rozhodovacie právomoci, aby boli informovaní a aby sa s nimi uskutočnila porada.

Tí členovia európskej zamestnaneckej rady, ktorí boli zvolení alebo vymenovaní závodmi a/alebo podnikmi, ktorí sú týmto priamo dotknutí alebo pri ktorých možno odôvodnene očakávať, že na nich predmetné okolnosti alebo rozhodnutia budú mať vplyv, majú tiež právo zúčastniť sa na prípadnom stretnutí s užším výborom.“;

b) piaty odsek sa nahrádza takto:

„Postupy informovania a porady stanovené pre okolnosti uvedené v tomto bode sa uskutočňujú bez toho, aby bol dotknutý článok 1 ods. 2 a články 8 a 8a.“

4. Bod 5 sa nahrádza takto:

„5. Európskej zamestnaneckej rade alebo užšiemu výboru môžu pomáhať odborníci podľa vlastného výberu, pokiaľ je to potrebné na plnenie ich úloh. K týmto odborníkom môžu patriť zástupcovia uznaných odborových organizácií na úrovni Spoločenstva. Na žiadosť európskej zamestnaneckej rady majú títo odborníci právo zúčastniť sa na stretnutiach európskej zamestnaneckej rady a stretnutiach s ústredným vedením v poradnej funkcii. Vopred sa o tom informuje ústredné vedenie.“

5. Bod 6 sa nahrádza takto:

„6. Prevádzkové náklady európskej zamestnaneckej rady znáša ústredné vedenie.

Ústredné vedenie poskytuje členom európskej zamestnaneckej rady také finančné a materiálne zdroje, aby si mohli primeraným spôsobom plniť svoje povinnosti.

Ak sa nedohodne inak, ústredné vedenie znáša predovšetkým náklady na organizáciu stretnutí, zabezpečenie tlmočníckych služieb, náklady na ubytovanie a cestovné výdavky členov európskej zamestnaneckej rady a jej užšieho výboru.

K prevádzkovým nákladom európskej zamestnaneckej rady patria primerané náklady na odborníkov v právnej oblasti. Prevádzkové náklady sa skôr, než vzniknú, oznámia ústrednému vedeniu.

V súlade so zásadami uvedenými v tomto bode môžu členské štáty stanoviť rozpočtové pravidlá týkajúce sa fungovania európskej zamestnaneckej rady.“