



V Bruselu dne 14.5.2018  
COM(2018) 292 final

**ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ A EVROPSKÉMU  
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU**

**Zpráva o provádění směrnice 2009/38/ES 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 (přepřacované znění) členskými státy**

{SWD(2018) 187 final}

## I. Úvod

Tato zpráva přezkoumává provádění přepracované směrnice 2009/38/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců (dále jen „přepracovaná směrnice“)<sup>1</sup> členskými státy, jak požaduje článek 15 směrnice. Zpráva dále stanoví následná opatření, která hodlá Komise přijmout. Ke zprávě je rovněž připojen pracovní dokument útvarů, kde Komise podrobněji uvádí výsledky svého hodnocení<sup>2</sup>.

Na základě konzultace se sociálními partnery byla přepracována původní směrnice Rady 94/45/ES<sup>3</sup> a tato přepracovaná směrnice vstoupila v platnost dne 6. června 2009. Příslušná lhůta pro provedení ve vnitrostátním právu uplynula o dva roky později.

Hodnocení, o něž se tato zpráva opírá, se zaměřuje na změny, které přepracovaná směrnice přinesla. Účelem hodnocení je posoudit provádění a uplatňování přepracované směrnice v členských státech a příslušné účinky na:

- vytváření evropských rad zaměstnanců,
- účinnost práv zaměstnanců na informování a projednání na nadnárodní úrovni a
- zlepšování právního rámce.

V souladu s pokyny ke zlepšování právní úpravy se hodnocení rovněž zabývá relevancí, soudržností a efektivností přepracované směrnice a její přidanou hodnotou Unie<sup>4</sup>.

Tato zpráva uvádí cíle přepracované směrnice, hlavní závěry hodnocení Komise a odpovídající politické reakce.

## II. Evropské rady zaměstnanců a nadnárodní sociální dialog

Sociální dialog je základním prvkem evropského sociálního modelu. Tam, kde se intenzivní sociální dialog vede, hospodářství vykazuje větší konkurenceschopnost a odolnost v sociální oblasti. Zapojení sociálních partnerů do navrhování a provádění politik má zásadní význam pro posílení konkurenceschopnosti a spravedlnosti a je podmínkou pro fungování evropského

---

1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění) (Úř. věst. L 122, 16.5.2009, s. 28).

2 SWD (2018) 187 final Hodnocení směrnice 2009/38/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců.

3 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).

4 [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016\\_empl\\_011\\_evaluation\\_european\\_works\\_council\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016_empl_011_evaluation_european_works_council_en.pdf)

sociálně tržního hospodářství. Komise je odhodlána posilovat sociální dialog na všech úrovních. Z toho důvodu iniciovala v roce 2015 „Nový začátek pro sociální dialog“<sup>5</sup>.

Zásada 8 evropského pilíře sociálních práv<sup>6</sup> stanoví, že sociální partneři musí být při tvorbě a provádění hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky konzultováni podle vnitrostátních zvyklostí. Musí být podporováni ve sjednávání a uzavírání kolektivních smluv v záležitostech, které se jich týkají, přičemž je uznávána jejich samostatnost a právo na kolektivní akce.

Sociální dialog na všech úrovních musí být klíčovou součástí evropské reakce na procesy, které výrazně ovlivňují svět práce, jako je digitalizace, globalizace a demografické změny. Zapojení sociálních partnerů do reformy trhu práce a restrukturalizace odvětví nebo podniku přineslo pozitivní výsledky, jelikož toto zapojení zaručuje vlastní odpovědnost za reformní procesy a podporuje důvěru a partnerství. Kromě toho může trvalý a formálně nastavený sociální dialog pomoci předvídat a naplňovat potřeby a očekávání související s problematikou stárnutí pracovních sil a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo dovedností či rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Zásada 8 evropského pilíře sociálních práv rovněž stanoví, že pracovníci nebo jejich zástupci mají právo na včasné informování a projednávání v záležitostech, které se jich týkají, zejména v případě převodu, restrukturalizace a fúze podniku a hromadného propouštění. Nestanoví pouze právo na obdržení informací, ale také na to, aby se s nimi každé takové podnikové opatření projednalo, což znamená vyměňovat si názory a vést konzistentní dialog se zaměstnavatelem.

Právní rámec EU v oblasti informování a projednávání na vnitrostátní úrovni se vyvíjel několik desítek let. Pravidla pro informování zástupců zaměstnanců a projednávání s nimi před hromadným propouštěním stanoví směrnice 98/59/ES<sup>7</sup>. Obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci na vnitrostátní úrovni stanoví směrnice 2002/14/ES<sup>8</sup>. Ustanovení zajišťující, aby pracovníci zaměstnaní v podnicích, které jsou převedeny na nového vlastníka, byli informováni a aby s nimi byly tyto otázky projednány<sup>9</sup>, jsou obsaženy ve směrnici 2001/23/ES<sup>10</sup>.

---

5 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=1028>

6 Vyhlášení evropského pilíře sociálních práv dne 17. listopadu 2017.

7 Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

8 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.

9 Přehled právních předpisů o účasti zaměstnanců, viz:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en>

10 Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Prostřednictvím rámce kvality EU pro předjímaní změn a restrukturalizaci<sup>11</sup> stanovila Komise zásady a osvědčené postupy, kterými se společnosti a veřejné orgány musí řídit před samotnými změnami a při řízení restrukturalizačních činností. Před deseti lety byl zřízen Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci s cílem poskytovat podporu pracovníkům, kteří byli propuštěni v důsledku významných změn ve struktuře světového obchodu způsobených globalizací nebo v důsledku celosvětové finanční a hospodářské krize.

Evropské rady zaměstnanců jsou pro nadnárodní společnosti určité velikosti významným nástrojem k realizaci nadnárodního sociálního dialogu. Jedná se o subjekty, které zastupují evropské zaměstnance u nadnárodních společností. Evropské rady zaměstnanců zajišťují společnou platformu pro výměnu názorů v nadnárodních otázkách mezi zaměstnanci a zástupci zaměstnavatelů v členských státech EU a zemích EHP. Jejich prostřednictvím jsou pracovníci vedením informováni o vývoji činnosti podniku a o jakémkoli důležitém rozhodnutí na evropské úrovni, které by mohlo ovlivnit jejich zaměstnanecké či pracovní podmínky, a tyto otázky jsou s nimi projednávány.

Evropské rady zaměstnanců se ukázaly jako nesmírně důležité pro rozvoj nadnárodních pracovněprávních vztahů. V nadnárodních společnostech jsou rozhodnutí, která mají dopad na zaměstnance v jednom členském státě, často přijímána ústředním vedením se sídlem mimo tento členský stát. Evropské rady zaměstnanců přispívají k vytváření solidarity a synergie mezi pracovníky v různých členských státech, ke sdílení osvědčených postupů a k utváření, lepšímu pochopení a provádění rozhodnutí o nadnárodních otázkách, kterým daná nadnárodní společnost čelí.

Evropské rady zaměstnanců usnadňují komunikaci mezi zaměstnanci a ústředním vedením. Jejich přínos pro zaměstnavatele může spočívat ve zvýšení důvěry a zapojení pracovníků a v následném využívání jejich znalostí a zkušeností. Společné chápání nadnárodních výzev, jimž společnost čelí, a zapojení zaměstnanců do procesu rozhodování o možných řešeních mohou rovněž usnadnit zavádění strategických rozhodnutí ústředního vedení a zvýšit jejich dopad v nadnárodní společnosti.

Díky zásadní úloze, kterou plní při předvídání a zvládnutí změn, umožňují evropské rady zaměstnanců předcházet negativním účinkům restrukturalizace na zaměstnanecké či pracovní podmínky nebo tyto účinky zmírňovat. Z širšího pohledu budou evropské rady zaměstnanců plnit stále důležitější úlohu při nalézání spravedlivých a udržitelných řešení na úrovni dané společnosti reagujících na nadnárodní dopad problémů spojených s digitalizací, globalizací a demografickými změnami. Mohou se zabývat celou řadou otázek, například zaváděním nových technologií a souvisejícími potřebami v oblasti školení, strategickým rozvojem společnosti v měnícím se tržním prostředí nebo osvědčenými postupy zohledňujícími stárnutí pracovních sil. Některé evropské rady zaměstnanců zahájily a podporovaly vyjednávání

---

11 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1522846966226&uri=CELEX:52013DC0882>

a uzavírání nadnárodních kolektivních smluv pro různé oblasti, jako je odborná příprava, zaměstnanost nebo udržitelný rozvoj.

Stejně jako v případě jiných fór pro sociální dialog na úrovni společností nejsou podmínky vyplývající z vhodného právního rámce zárukou úspěchu. Důležitými určujícími faktory výsledků a kvality výměny názorů a zkušeností v evropských radách zaměstnanců jsou motivace, odhodlání a kapacity zástupců zaměstnanců i zaměstnavatelů.

### **III. Cíle přepracované směrnice**

Přepracovaná směrnice umožňuje zřízení evropských rad zaměstnanců s cílem informovat a poskytovat stanoviska k nadnárodním záležitostem v nadnárodních společnostech, které mají nejméně 1 000 zaměstnanců v EHP a alespoň 150 zaměstnanců v každém z nejméně dvou členských států.

Proces vytvoření evropské rady zaměstnanců je zahájen buď na základě žádosti 100 zaměstnanců ze dvou členských států, nebo na základě rozhodnutí zaměstnavatele. Složení a fungování každé evropské rady zaměstnanců je uzpůsobeno specifické situaci dané společnosti, a to prostřednictvím dohody podepsané mezi vedením a zástupci pracovníků z různých zúčastněných členských států.

U nadnárodních podniků musí ústřední vedení informovat evropské zaměstnance o pokroku a důležitých rozhodnutích a projednávat je s nimi prostřednictvím jejich zástupců v evropských radách zaměstnanců.

Přepracovaná směrnice sleduje zejména tyto cíle<sup>12</sup>:

- zajistit účinné dodržování práv zaměstnanců na informování a projednání na nadnárodní úrovni,
- podpora vytváření evropských rad zaměstnanců,
- vyřešit problémy, které byly zjištěny při praktickém uplatňování směrnice 94/45/ES,
- odstranit právní nejistotu, jež je způsobena nedostatky v některých ustanoveních (např. v definicích informování a projednávání) a absencí jiných (např. definice nadnárodní povahy),
- zajistit lepší propojení s ostatními právními předpisy EU v oblasti informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci.

Směrnice zavedla následující významné změny prováděcích ustanovení:

---

<sup>12</sup> Ustanovení 7. bodu odůvodnění přepracované směrnice 2009/38/ES.

- stanovení obecných zásad pro postupy informování zaměstnanců a projednávání s nimi na nadnárodní úrovni a upřesnění definic informování a projednávání,
- omezení pravomocí evropských rad zaměstnanců na otázky nadnárodní povahy a propojení vnitrostátní a nadnárodní úrovně informování zaměstnanců a projednávání s nimi,
- vyjasnění úlohy zástupců zaměstnanců a možnosti využívat školení, a to bez ztráty na mzdě,
- vyjasnění odpovědnosti, pokud jde o poskytování informací potřebných k zahájení jednání, a pravidel jednání o dohodách, kterými se zřizují nové evropské rady zaměstnanců,
- změny podpůrných pravidel, která se uplatňují při neexistenci dohody,
- zavedení ustanovení o přizpůsobení, které se uplatní na dohody, jimiž se řídí evropské rady zaměstnanců, jestliže se změní struktura podniku nebo skupiny podniků.

#### **IV. Závěry hodnocení**

Komise zkoumala provádění přepracované směrnice ve všech členských státech a zemích EHP a na základě údajů a informací získaných z různých zdrojů, mezi něž patří jedna externí studie<sup>13</sup>, unijní a vnitrostátní sociální partneři, aplikující odborníci evropských rad zaměstnanců, výzkumné instituty a odborníci v oblasti pracovního práva, provedla příslušné posouzení. V souladu s požadavky strategie Komise ke zlepšování právní úpravy uvádí tato zpráva závěry týkající se účelnosti, efektivnosti, soudržnosti a relevance nových ustanovení zavedených směrnicí a jejich přidané hodnoty Unie. Podrobnosti o těchto zjištěních jsou uvedeny v oddíle IV a V pracovního dokumentu útvarů Komise připojeného k této zprávě<sup>14</sup>.

##### **A. Provedení ve vnitrostátním právu a právní srozumitelnost**

Velká většina členských států příslušné právní předpisy EU řádně provedla. Většina ustanovení byla ve vnitrostátním právu provedena doslovně, avšak některé země stanovily i podrobnější ustanovení, která jdou nad rámec minimálních požadavků přepracované směrnice.

Většina zúčastněných stran a aplikujících odborníků, kteří byli konzultováni, se domnívá, že přepracovaná směrnice zlepšila srozumitelnost právního rámce, avšak nezanedbatelný počet z nich nemohl řádně odpovědět, jelikož s přepracovanými ustanoveními neměli dostatek zkušeností. V praxi se také stále vyskytují některé problémy, zejména při sjednávání nebo

<sup>13</sup> Hodnotící studie směrnice 2009/38 zadaná GŘ EMPL, provedená ICF – září 2016.

<sup>14</sup> SWD (2018) 187 final Hodnocení směrnice 2009/38/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců.

uplatňování ustanovení dohody o evropských radách zaměstnanců na úrovni společností. Počet soudních sporů na vnitrostátní úrovni je nízký a nevykazuje žádné změny oproti trendu v souvislosti s původní směrnicí. Na úrovni EU nebyly soudu předloženy žádné případy.

## B. Účelnost

Přepracovaná směrnice představovala určitý impuls ke zřizování evropských rad zaměstnanců a novému sjednání stávajících dohod o evropských radách zaměstnanců. Nicméně nezastavila klesající trend zřizování těchto rad. Z hodnocení vyplynulo, že od provedení přepracované směrnice vznikalo ročně přibližně dvacet evropských rad zaměstnanců, zejména ve společnostech se sídlem ve Francii, Švédsku a Spojených státech.

V celosvětovém měřítku se nachází největší počet evropských rad zaměstnanců ve Francii, Německu a Spojeném království, a to jak kvůli velikosti dotčených společností, tak i kvůli vývoji pracovněprávních vztahů v těchto zemích. Průměrná velikost společností zřizujících evropské rady zaměstnanců je od přijetí přepracované směrnice menší než podle předchozích právních předpisů.

Pokud jde o podporu zřizování těchto subjektů, existuje zde prostor pro zlepšení, neboť se odhaduje, že polovina společností způsobilých ke zřízení evropských rad zaměstnanců tak dosud neučinila. Přestože absolutní počet evropských rad zaměstnanců po přijetí přepracované směrnice vzrostl, dalo by se očekávat, že budou tyto subjekty vznikat ve větší míře. Důvody tohoto stavu jsou složité a je jich více. Patří mezi ně: nedostatečné povědomí o právních požadavcích na straně vnitrostátních sociálních partnerů; změny struktury společností v důsledku fúze nebo akvizice; absence povinnosti zřídit evropské rady zaměstnanců; společnosti se sídlem v zemích s méně rozvinutou tradicí sociálního dialogu a délka doby, kterou sociální partneři potřebují ke sjednání dohody o evropské radě zaměstnanců.

Koncept nadnárodní povahy je sice v ustanoveních přepracované směrnice lépe vymezen, přesto je však pro aplikující odborníky evropských rad zaměstnanců často obtížné jej v konkrétním případě vyložit.

Přepracovaná směrnice zlepšila informování pracovníků, pokud jde o kvalitu a rozsah, avšak co se týče projednávání, byla méně účinná. I přes právo vyjádřit svůj názor se zdá, že členové evropských rad zaměstnanců mají na rozhodovací proces ve svých společnostech jen malý vliv, zejména při restrukturalizaci.

Zaměstnavatelé považují evropské rady zaměstnanců za užitečný nástroj, prospěšný – v závislosti na projednávaných tématech – pro všechny strany mnoha způsoby, včetně: zlepšování obecného chápání určitých otázek členy; vysvětlování rozhodnutí; iniciování strategických diskusí a předkládání cenných návrhů opatření. Přestože evropské rady zaměstnanců nemají žádnou formální vyjednávací sílu, plní v některých nadnárodních podnicích určitou úlohu při vyjednávání nadnárodních kolektivních smluv<sup>15</sup>.

---

15 Databáze Evropské komise: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>

Pokud jde o vymáhání směrnice, ukazuje posouzení na různorodost situací v členských státech ohledně kapacity evropských rad zaměstnanců jednat v právní oblasti. V polovině členských států existují mechanismy alternativního řešení sporů. Hodnocení celkově zaznamenalo slabiny v zavedených prostředcích umožňujících evropským radám zaměstnanců prosazovat svá práva a rovněž výrazné rozdíly, pokud jde o druhy a úrovně sankcí.

### **C. Efektivnost**

Na rozdíl od směrnice z roku 1994 nepřinesla přepracovaná směrnice zaměstnavatelům dodatečné náklady. Dokonce se zdá, že vyčíslitelné náklady na zřízení evropských rad zaměstnanců oproti směrnici z roku 1994 poklesly, i když to může být jen odrazem menší velikosti společností zřizujících evropské rady zaměstnanců na základě přepracované směrnice. Pro většinu zaměstnavatelů převažují přínosy nad souvisejícími náklady. Právo na školení bez ztráty na mzdě je široce dodržováno a představuje hlavní podporu pro zástupce evropských rad zaměstnanců při výkonu jejich úlohy v rámci nadnárodních společností. Hodnocení dospělo k závěru, že přepracovaná směrnice neukládá správní, finanční a právní závazky způsobem, který by pro podniky představoval nepřiměřenou zátěž.

### **D. Relevance**

Všechny zúčastněné strany považují přepracovanou směrnici za relevantní a sociální partneři uznávají potřebu dále rozvíjet nadnárodní dialog. Pokud jde o lepší ochranu zaměstnanců, hodnocení ukázalo, že přepracovaná směrnice představuje důležitý příspěvek k zajištění nadnárodního sociálního dialogu na úrovni společností. Evropské rady zaměstnanců poskytují mechanismus pro předávání informací v celém podniku, účinně ovlivňují interakci mezi úrovní EU a místní úrovní, a usnadňují tak zavedení strategických iniciativ vedoucích ke kvalitativnímu zlepšení strategických řešení v rámci společnosti.

### **E. Soudržnost s jinými nástroji EU**

Nová pravidla jsou obecně považována za vnitřně konzistentní a soudržná s jinými právními předpisy EU v oblasti práva pracovníků na informování a projednávání, včetně Listiny základních práv EU. Rozdíly jsou odůvodněny specifickými cíli příslušných legislativních nástrojů, jako je řešení hromadného propouštění či převodu vlastnictví podniků.

Ačkoli právo evropských rad zaměstnanců na informování a projednání se vztahuje na všechna nadnárodní témata týkající se pracovních podmínek zaměstnanců, nejsou evropské rady zaměstnanců vyjednávacím výborem, a mají proto jiný cíl než informování a projednávání na místní úrovni, což je proces, jehož cílem je dosažení dohody mezi zástupci pracovníků a zaměstnavatelem.



## **F. Přidaná hodnota EU**

Pokud jde o subsidiaritu, mají evropské rady zaměstnanců skutečný nadnárodní rozměr EU. Otázku procesů informování pracovníků v nadnárodních společnostech a projednávání s nimi může upravit pouze právní akt EU, provedený do vnitrostátních právních předpisů.

Co se týče proporcionality, ponechává přepracovaná směrnice členským státům flexibilitu přizpůsobit ustanovení přepracované směrnice vnitrostátním pracovní právním vztahům a právním systémům, zejména pokud jde o stanovení způsobů jmenování nebo volby zástupců zaměstnanců, jejich právní ochranu a také stanovení příslušných sankcí v případě porušení právních předpisů.

Přepracovaná směrnice stanoví právní rámec na úrovni EU pro podporu organizace nadnárodního informování a projednávání v rámci podniků, které by jinak probíhaly pouze na základě dobrovolnosti a v právním vakuu.

### **V. Politické reakce na úrovni EU**

Výše uvedená analýza určila níže uvedené problémy, které vyžadují přijetí opatření na úrovni EU:

- omezený počet nových evropských rad zaměstnanců,
- účinnost postupu projednávání,
- nutnost sdílet a vyměňovat si stávající osvědčené postupy a
- nedostatky v provádění a uplatňování některých ustanovení směrnice.

Komise proto navrhuje přistoupit k těmto opatřením:

- vypracovat a distribuovat praktickou příručku pro aplikující odborníky evropských rad zaměstnanců,
- zajistit financování pro sociální partnery na podporu provádění a účinnosti evropských rad zaměstnanců a
- zajistit plné provádění klíčových ustanovení přepracované směrnice v členských státech.

### **A. Lepší zřízení a fungování evropských rad zaměstnanců prostřednictvím praktické příručky**

V zájmu usnadnění uplatňování přepracované směrnice plánuje Komise zveřejnit příručku s cílem:

- zvýšit využívání evropských rad zaměstnanců, zejména v členských státech a odvětvích, kde jich doposud bylo zřízeno málo,

- dále zlepšovat účinnost evropských rad zaměstnanců, zejména coby nástroje na podporu zvyšování sociálních norem v celé EU,
- šířit osvědčené postupy kodifikací a sdílením konkrétních příkladů přístupů, které se osvědčily v praxi.

Tato příručka by poskytla konkrétní rady a pokyny pro zaměstnavatele, členy evropských rad zaměstnanců, zástupce odborových svazů, pracovníky a další zúčastněné strany. Rovněž by měla pomoci zaměstnavatelům a zástupcům společností plnit své povinnosti stanovené v přepracované směrnici a pomoci při zřizování a provozování evropských rad zaměstnanců.

Komise vypracuje tyto pokyny v roce 2018 ve spolupráci se sociálními partnery a za podpory expertů a aplikujících odborníků. Úzká spolupráce se sociálními partnery pomůže Komisi shromáždit příklady osvědčených postupů a konkrétních příkladů dohod v nadnárodních společnostech, které by mohly být sdíleny v rámci celé EU.

V zájmu co největšího rozšíření příručky a lepší informovanosti aplikujících odborníků a sociálních partnerů na všech úrovních je plánována řada komunikačních opatření. Mezi ně patří publicita prostřednictvím specializovaných internetových stránek, pořádání aktivit se sociálními partnery a akcí za podpory Komise. Příručka bude zveřejněna ve všech úředních jazycích EU.

## **B. Mobilizace finančních nástrojů EU na podporu evropských rad zaměstnanců**

Komise každý rok vyhlašuje výzvu k podávání návrhů<sup>16</sup> na financování činností zaměřených na rozvoj zapojení zaměstnanců ve společnostech, tj. jakékoli činnosti (včetně informování a účasti zaměstnanců a projednávání s nimi), jejímž prostřednictvím mohou zástupci zaměstnanců ovlivňovat rozhodnutí, která mají být ve společnosti přijata. První výzva k podávání návrhů zveřejněná po vydání příručky bude obsahovat specifickou prioritu týkající se evropských rad zaměstnanců. Bude nabízet finanční podporu<sup>17</sup> sociálním partnerům pro vytvoření projektů zvyšujících publicitu praktické příručky mezi zúčastněnými stranami a podporujících její využívání. Kromě toho může financovat iniciativy, které podporují provádění stávajících právních požadavků, zvyšují povědomí o potenciálních přínosech evropských rad zaměstnanců pro společnosti a zástupce zaměstnanců a usnadňují zřizování a fungování evropských rad zaměstnanců.

16 European Commission call for proposals – ‘Information, consultation and representation of representatives of undertakings’ DG EMPL Prerogative and Specific competencies — Commission Decision C (2016)6596/F1 for call for proposals 2017. (Výzva k podávání návrhů Evropské komise – „Informování a zastupování zástupců podniků a projednávání s nimi“ GR EMPL Přednostní a specifické kompetence – rozhodnutí Komise C (2016)6596/F1 k výzvě o podávání návrhů na rok 2017).  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=511&furtherCalls=yes>

17 Tato iniciativa si nevyžádá další zdroje z rozpočtu EU.

### **C. Zajištění provádění přepracované směrnice v členských státech**

Tato souhrnná zpráva a související pracovní dokument útvarů Komise identifikují klíčové oblasti budoucí spolupráce s členskými státy a klíčové oblasti prosazování přepracované směrnice.

Komise bude nadále podporovat úsilí členských států o zlepšení uplatňování ustanovení směrnice a usnadní výměny mezi členskými státy, zejména o podobě sankcí, „které jsou účinné, odrazující a přiměřené“<sup>18</sup>, k nimž je třeba přistoupit při porušení ustanovení uvedené směrnice.

---

18 Ustanovení čl. 10 odst. 1 a 35. a 36. bod odůvodnění směrnice 2009/38/ES.