



V Bruseli 14. 5. 2018  
COM(2018) 292 final

**SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE A EURÓPSKEMU  
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU**

**Správa o vykonávaní smernice 2009/38/ES o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady  
alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov  
s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s  
nimi (prepracované znenie) členskými štátmi**

{SWD(2018) 187 final}

## I. Úvod

V tejto správe sa preskúmava, ako členské štáty vykonávajú prepracované znenie smernice 2009/38/ES o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady<sup>1</sup> (ďalej len „prepracované znenie smernice“), ako sa vyžaduje v článku 15 smernice. Stanovujú sa v nej následné opatrenia, ktoré má Komisia v úmysle prijať. K správe je priložený pracovný dokument útvarov Komisie, v ktorom sú výsledky preskúmania rozvinuté podrobnejšie<sup>2</sup>.

Smernica Rady 94/45/ES<sup>3</sup> bola prepracovaná po konzultácii so sociálnymi partnermi a nadobudla účinnosť 6. júna 2009. Transpozícia sa mala uskutočniť do dvoch rokov.

Hodnotenie, o ktoré sa táto správa opiera, sa zameriava na zmeny zavedené prepracovaným znením smernice. Účelom hodnotenia je posúdiť transpozíciu a vykonávanie prepracovanej smernice v členských štátoch a ich účinkov na:

- vytváranie európskych zamestnaneckých rád,
- účinnosť práv zamestnancov na informácie a konzultácie na nadnárodnej úrovni, ako aj
- zlepšovanie právneho rámca.

V hodnotení sa tiež posudzuje relevantnosť, súdržnosť, efektívnosť a pridaná hodnota EÚ, pokiaľ ide o prepracované znenie smernice, v súlade s usmerneniami o lepšej právnej regulácii<sup>4</sup>.

V tejto správe sa uvádzajú ciele prepracovaného znenia smernice, hlavné zistenia hodnotení Komisie a zodpovedajúce politické opatrenia.

## II. Európske zamestnanecké rady a nadnárodný sociálny dialóg

Sociálny dialóg je základným prvkom európskeho sociálneho modelu. Tam, kde sa vedie silný sociálny dialóg, sú hospodárstva konkurencieschopnejšie a odolnejšie v sociálnej oblasti. Zapojenie sociálnych partnerov do navrhovania a vykonávania politík je nevyhnutné na posilnenie konkurencieschopnosti a spravodlivosti a je základnou podmienkou fungovania európskeho sociálneho trhového hospodárstva. Komisia sa zaviazala posilňovať sociálny

---

<sup>1</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28 – 44).

<sup>2</sup> SWD (2018) 187 final hodnotenie smernice 2009/38/ES o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady.

<sup>3</sup> 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 – 72).

<sup>4</sup> [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)

dialóg, a to na všetkých úrovniach. Z tohto dôvodu iniciovala v roku 2015 „Nový začiatok pre sociálny dialóg“<sup>5</sup>.

V zásade 8 európskeho piliera sociálnych práv<sup>6</sup> sa stanovuje, že so sociálnymi partnermi sa uskutočňujú konzultácie o vypracovaní a vykonávaní hospodárskych politík, politík zamestnanosti a sociálnych politík v súlade s vnútroštátnymi postupmi. Treba ich motivovať k tomu, aby vyjednávali a uzatvárali kolektívne zmluvy v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné, rešpektujúc pritom svoju autonómiu a právo na kolektívnu akciu.

Sociálny dialóg na všetkých úrovniach musí byť hlavnou súčasťou reakcie Európy na procesy, ktoré budú mať veľký vplyv na svet práce, ako je napríklad digitalizácia, globalizácia a demografické zmeny. Ukázalo sa, že zapojenie sociálnych partnerov do reforiem trhu práce a do reštrukturalizácie v odvetví alebo podniku prináša pozitívne výsledky, keďže ich zapojenie zabezpečuje zodpovednosť za reformný proces a podporuje dôveru a partnerstvo. Okrem toho trvalé kanály pre sociálny dialóg môžu pomôcť predvídať a riešiť potreby a očakávania vyplývajúce z výziev súvisiacich so starnutím pracovnej sily a s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci alebo so zručnosťami a zosúladením pracovného a súkromného života.

Podľa zásady 8 európskeho piliera sociálnych práv pracovníci alebo ich zástupcovia majú takisto právo na včasné informovanie a konzultovanie v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné, najmä v prípadoch prevodu, reštrukturalizácie a fúzie podnikov a hromadného prepúšťania. Stanovuje sa ňou nielen právo na informácie, ale aj právo byť konzultovaný, pokiaľ ide o akékoľvek takéto korporátne udalosti, t. j. výmena názorov a zavedenie plnohodnotného dialógu so zamestnávateľom.

Právny rámec EÚ v oblasti informovania a porady na vnútroštátnej úrovni sa vyvíjal niekoľko desaťročí. Smernicou 98/59/ES<sup>7</sup> sa stanovujú pravidlá o informovaní zástupcov zamestnancov a o poradách s nimi pred hromadným prepúšťaním. Smernicou 2002/14/ES<sup>8</sup> sa stanovuje všeobecný rámec pre informovanie zamestnancov a porady s nimi na vnútroštátnej úrovni. Smernica 2001/23/ES<sup>9</sup> obsahuje ustanovenia, ktorými sa zabezpečuje, že pracovníci zamestnaní v podnikoch, ktoré sú prevedené na nového vlastníka, sú informovaní a konzultujú sa s nimi.<sup>10</sup>

---

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

<sup>6</sup> Vyhlásenie európskeho piliera sociálnych práv zo 17. novembra 2017.

<sup>7</sup> Smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania.

<sup>8</sup> Smernica 2002/14/ES Európskeho parlamentu a Rady z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve.

<sup>9</sup> Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov.

<sup>10</sup> Prehľad právnych predpisov týkajúcich sa účasti zamestnancov je k dispozícii na: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=sk>

Prostredníctvom rámca kvality EÚ pre predvídanie zmien a reštrukturalizácie<sup>11</sup> Komisia stanovila zásady a osvedčené postupy, ktoré majú spoločnosti a subjekty verejného sektora uplatňovať pred príchodom zmien a pri riadení reštrukturalizačných činností. Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii bol zriadený pred 10 rokmi s cieľom poskytnúť podporu pracovníkom, ktorí boli prepustení v dôsledku veľkých štrukturálnych zmien v usporiadaní svetového obchodu v dôsledku globalizácie alebo celosvetovej finančnej a hospodárskej krízy.

Európske zamestnanecké rady sú dôležitým nástrojom na organizovanie nadnárodného sociálneho dialógu v nadnárodných spoločnostiach určitej veľkosti. Sú orgánmi, ktoré zastupujú európskych zamestnancov v rámci nadnárodných spoločností. Európske zamestnanecké rady poskytujú spoločnú platformu na výmenu informácií o nadnárodných otázkach medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov v členských štátoch EÚ a krajinách EHP. Prostredníctvom nich manažment pracovníkov informuje a konzultuje s nimi o stave podniku a o akýchkoľvek významných rozhodnutiach na európskej úrovni, ktoré by mohli negatívne ovplyvniť ich podmienky zamestnávania či pracovné podmienky.

Európske zamestnanecké rady sa ukázali ako veľmi dôležité pri rozvoji nadnárodných odvetvových vzťahov. V rámci nadnárodných spoločností často prijíma rozhodnutia týkajúce sa zamestnancov v jednom členskom štáte ústredné vedenie nachádzajúce sa mimo tohto členského štátu. Európske zamestnanecké rady prispievajú k vytváraniu solidarity a synergie medzi pracovníkmi v rôznych členských štátoch, k výmene osvedčených postupov a formovaniu, chápaniu a vykonávaniu rozhodnutí o nadnárodných problémoch, ktorým čelia nadnárodné spoločnosti.

Európske zamestnanecké rady pomáhajú zlepšovať komunikáciu medzi zamestnancami a ústredným vedením. Výhoda pre zamestnávateľov môže spočívať v zvýšení dôvery pracovníkov a v ich väčšom zapojení s využitím ich znalostí a skúseností. Spoločné chápanie nadnárodných výziev, ktorým čelí spoločnosť, ako aj účasť zamestnancov na rozhodovaní o možných riešeniach tiež môžu uľahčiť zavádzanie strategických rozhodnutí, ktoré v rámci nadnárodného podniku prijíma ústredné vedenie, a zvýšiť ich vplyv.

Európske zamestnanecké rady, prostredníctvom dôležitej úlohy, ktorú zastávajú pri predvídaní a riadení zmien, umožňujú predvídať alebo zmierňovať negatívne účinky reštrukturalizácie na zamestnanosť a pracovné podmienky. Všeobecnejšie, európske zamestnanecké rady budú mať čoraz významnejšou úlohu pri formulovaní spravodlivých a udržateľných riešení na úrovni spoločností, ktoré sú reakciou na nadnárodný vplyv výziev spojených s digitalizáciou, globalizáciou a demografickými zmenami. Môžu sa zaoberať širokou škálou otázok, ako napríklad zavedenie nových technológií a súvisiacich potrieb odbornej prípravy, strategický rozvoj spoločnosti v stále sa meniacom trhovom prostredí alebo najlepšie postupy pri riešení potrieb starnúcej pracovnej sily. Niektoré európske

---

<sup>11</sup> <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11270&langId=sk>

zamestnanecké rady iniciovali a podporili rokovania o nadnárodných podnikových dohodách týkajúcich sa rôznych tém, ako sú odborná príprava, zamestnanosť a trvalo udržateľný rozvoj, a uzatváranie takýchto dohôd.

Podobne ako pri iných fórach pre sociálny dialóg na podnikovej úrovni náležité právne rámcové podmienky nezaručujú úspešné výsledky. Motivácia, odhodlanie a kapacity zástupcov zamestnancov aj zamestnávateľov sú dôležitým faktorom pri dosahovaní výsledkov a pre kvalitu výmen v rámci európskych zamestnaneckých rád.

### **III. Ciele prepracovaného znenia smernice**

Na základe prepracovaného znenia smernice sa umožňuje zriaďovanie európskych zamestnaneckých rád s cieľom informovať a poskytovať stanovisko k nadnárodným otázkam v nadnárodných spoločnostiach, ktoré majú najmenej 1 000 zamestnancov v EHP a najmenej 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov.

Proces vytvorenia európskej zamestnaneckej rady sa iniciuje buď na žiadosť 100 zamestnancov z dvoch členských štátov alebo rozhodnutím zamestnávateľa. Zloženie a fungovanie každej európskej zamestnaneckej rady je prispôsobené osobitnej situácii konkrétnej spoločnosti prostredníctvom podpísanej dohody medzi vedením a zástupcami pracovníkov z rôznych dotknutých členských štátov.

V nadnárodných podnikoch ústredné vedenie informuje európskych zamestnancov a konzultuje s nimi o pokroku a významných rozhodnutiach prostredníctvom zástupcov ich európskych zamestnaneckých rád.

Účelom prepracovaného znenia smernice je predovšetkým zaistiť plnenie týchto cieľov<sup>12</sup>:

- zabezpečenie účinného dodržiavania práv zamestnancov týkajúcich sa nadnárodného informovania a porady s nimi,
- podpora zriaďovania nových európskych zamestnaneckých rád,
- vyriešenie problémov pri praktickom uplatňovaní smernice 94/45/ES,
- riešenie nedostatočnej právnej istoty vyplývajúcej z nedostatkov v niektorých ustanoveniach (napr. vymedzenia pojmov informovanie a porada) a z absencie iných ustanovení (napr. vymedzenie pojmu nadnárodnosť),
- zabezpečenie lepšieho prepojenia s inými právnymi predpismi EÚ o informovaní a porade so zamestnancami.

Smernicou sa výrazne zmenili normatívne ustanovenia, pričom ide o tieto zmeny:

---

<sup>12</sup> Odôvodnenie 7 prepracovaného znenia smernice 2009/38/ES.

- zavedenie všeobecných zásad týkajúcich sa mechanizmov pre nadnárodné informovanie zamestnancov a poradu s nimi a presné vymedzenie pojmov informovanie a porada,
- obmedzenie právomoci európskych zamestnaneckých rád, pokiaľ ide o otázky nadnárodnej povahy, a zavedenie prepojenia medzi vnútroštátnou a nadnárodnou úrovňou informovania a porád so zamestnancami,
- objasnenie úlohy zástupcov zamestnancov a možnosti využívať výhody odbornej prípravy bez straty mzdy,
- objasnenie zodpovednosti, pokiaľ ide o poskytovanie informácií, čím sa umožní začatie rokovaní a stanovenie pravidiel o vyjednávaní dohôd na zriadenie nových európskych zamestnaneckých rád,
- zmeny doplnkových požiadaviek, ktoré sa uplatňujú v prípade, že neexistuje dohoda,
- zavedenie ustanovenia o prispôsobení, ktoré sa vzťahuje na dohody upravujúce európske zamestnanecké rady, ak sa mení štruktúra podniku alebo skupiny podnikov.

#### **IV. Zistenia hodnotenia**

Komisia preskúmala vykonávanie prepracovaného znenia smernice vo všetkých členských štátoch a krajinách EHP a vykonala posúdenie na základe zozbieraných údajov a informácií z rôznych zdrojov, ako napríklad z externej štúdie<sup>13</sup>, od úniových a vnútroštátnych sociálnych partnerov, odborníkov z praxe pôsobiacich v európskych zamestnaneckých radoch, z výskumných ústavov a od odborníkov v oblasti pracovného práva. V súlade s požiadavkami stratégie Komisie pre lepšiu právnu reguláciu sa v tejto správe uvádzajú závery, pokiaľ ide o účinnosť, efektívnosť, vzájomný súlad, relevantnosť a pridanú hodnotu EÚ v súvislosti s novými ustanoveniami zavedenými smernicou. Podrobnejšie informácie o týchto zisteniach sú uvedené v oddieloch IV a V sprievodného pracovného dokumentu útvarov Komisie<sup>14</sup>.

#### **A. Transpozícia a právna čistota**

Veľká väčšina členských štátov správne transponovala právne predpisy EÚ. Zatiaľ čo väčšina ustanovení bola doslovne implementovaná do vnútroštátnych právnych predpisov, v niektorých krajinách sa prijali podrobnejšie ustanovenia, ktoré presahujú minimálne požiadavky prepracovaného znenia smernice.

Väčšina zúčastnených strán a odborníkov, s ktorými sa konzultovalo, usúdila, že prepracované znenie smernice zlepšilo zrozumiteľnosť právneho rámca, zatiaľ čo

<sup>13</sup> Hodnotiacia štúdia o smernici 2009/38, ktorej vypracovanie zadalo GR EMPL a ktorú vypracovala spoločnosť ICF – september 2016.

<sup>14</sup> SWD (2018) 187 final hodnotenie smernice 2009/38/ES o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady.

nezanedbateľná časť z nich sa nazdáva, že nie je v pozícii vyjadrovať sa na túto tému vzhľadom na nedostatočné skúsenosti s prepracovaným znením ustanovení. V praxi pretrvávajú niektoré problémy, najmä pri rokovaní o ustanoveniach dohody o európskej zamestnaneckej rade na podnikovej úrovni alebo pri ich uplatňovaní. Počet súdnych sporov na vnútroštátnej úrovni je nízky a nevykazuje žiadne zmeny v porovnaní s trendom v prípade pôvodnej smernice. Na úrovni EÚ neboli riešené žiadne súdne spory.

## B. Účinnosť

V prepracovanom znení smernice sa poskytli určité podnety na zriaďovanie európskych zamestnaneckých rád a opätovné prerokovanie existujúcich dohôd o európskych zamestnaneckých radoch, pričom sa však nezastavil klesajúci trend vytvárania európskych zamestnaneckých rád. Z hodnotenia vyplýva, že od roku vykonávania prepracovaného znenia smernice bolo každoročne vytvorených približne 20 európskych zamestnaneckých rád, a to predovšetkým v spoločnostiach so sídlom vo Francúzsku, Švédsku a v USA.

V celoeurópskom meradle sa väčšina európskych zamestnaneckých rád nachádza vo Francúzsku, v Nemecku a Spojenom kráľovstve, a to z dôvodu veľkosti spoločností, ale aj rozvoja pracovnoprávných vzťahov v týchto krajinách. Priemerná veľkosť spoločností, v ktorých sa zriaďujú európske zamestnanecké rady, je od prijatia prepracovaného znenia smernice menšia, než bola počas uplatňovania predchádzajúcej právnej úpravy.

Existuje priestor na zlepšenie s cieľom podporiť vytváranie takýchto orgánov, keďže sa odhaduje, že polovica spoločností, ktoré sú oprávnené na ich zriadenie, ešte nezriadila európske zamestnanecké rady. Zatiaľ čo celkový počet európskych zamestnaneckých rád sa po prijatí prepracovaného znenia smernice zvýšil, stále by sa dala očakávať vyššia úroveň zriaďovania takýchto orgánov; dôvody tohto stavu sú zložité a početné a patria medzi ne: nedostatok informovanosti o právnych požiadavkách na strane vnútroštátnych sociálnych partnerov, meniace sa štruktúry spoločností v dôsledku fúzií alebo akvizícií, neexistencia povinnosti zriaďovať európske zamestnanecké rady, spoločnosti so sídlom v krajinách s menej rozvinutou tradíciou sociálneho dialógu, ako aj čas, ktorý sociálni partneri potrebujú na rokovania o dohode o európskych zamestnaneckých radoch.

Zatiaľ čo pojem nadnárodnosti je lepšie vymedzený v ustanoveniach prepracovaného znenia smernice, pre odborníkov z európskych zamestnaneckých rád je jeho výklad v konkrétnych prípadoch naďalej často zložitý.

V prepracovanom znení smernice sa zlepšili informácie pre pracovníkov z hľadiska kvality a rozsahu pôsobnosti, ale pokiaľ ide o konzultáciu, prepracované znenie je menej účinné. Napriek tomu, že členovia európskych zamestnaneckých rád majú právo na vyjadrenie názoru, zdá sa, že majú malý vplyv na rozhodovací proces vo svojich spoločnostiach, najmä v prípadoch reštrukturalizácie.

Zamestnávateľia vnímajú európske zamestnanecké rady ako užitočné nástroje, ktoré sú prospešné pre všetky strany rôznymi spôsobmi vrátane: zlepšenia spoločného chápania otázok medzi členmi, vysvetľovania rozhodnutí, iniciovania strategických rokovaní a predkladania

cenných návrhov opatrení, v závislosti od tém, o ktorých sa diskutuje. Napriek tomu, že európske zamestnanecké rady nemajú žiadnu formálnu vyjednávaciu silu, zohrávajú úlohu aj pri rokovaniach o nadnárodných kolektívnych zmluvách<sup>15</sup> v niektorých nadnárodných podnikoch.

Pokiaľ ide o presadzovanie, hodnotenie poukazuje na rôznorodosť situácií v jednotlivých členských štátoch, pokiaľ ide o kapacitu európskych zamestnaneckých rád konať v oblasti spravodlivosti. V polovici členských štátov sú k dispozícii alternatívne mechanizmy na riešenie sporov. Celkovo sa v hodnotení konštatovali nedostatky v zavedených prostriedkoch, ktoré európskym zamestnaneckým radám umožňujú presadzovať ich práva, a výrazné rozdiely v druhu a vo výške sankcií.

### **C. Efektívnosť**

Prepracované znenie smernice nevedlo k vyšším dodatočným nákladom pre zamestnávateľov v porovnaní so smernicou z roku 1994. Zdá sa, že vyčísliteľné náklady na zriaďovanie európskych zamestnaneckých rád sa v porovnaní so smernicou z roku 1994 dokonca znížili, ale môže to byť iba odrazom menšej veľkosti spoločností, ktoré zriaďujú európske zamestnanecké rady na základe prepracovaného znenia smernice. Väčšina zamestnávateľov konštatuje, že výhody prevažujú nad súvisiacimi nákladmi. Právo na odbornú prípravu bez straty mzdy sa vo všeobecnosti dodržiava a predstavuje veľkú podporu pre zástupcov európskych zamestnaneckých rád pri vykonávaní ich úloh v nadnárodných spoločnostiach. V hodnotení sa dospelo k záveru, že prepracovaným znením smernice sa správne, finančné a právne záväzky neukladajú takým spôsobom, ktorý by pre spoločnosti predstavoval neprimeranú záťaž.

### **D. Relevantnosť**

Prepracované znenie smernice považujú všetky zainteresované strany za relevantné a sociálni partneri uznávajú potrebu ďalej rozvíjať nadnárodný dialóg. Pokiaľ ide o vyššiu ochranu zamestnancov, možno konštatovať, že prepracované znenie smernice významne prispieva k zaisteniu nadnárodného sociálneho dialógu na úrovni spoločností. Európske zamestnanecké rady poskytujú mechanizmus na kaskádové informácie v celom podniku, vytvárajú pákový efekt medzi úrovňou EÚ a miestnymi úrovňami, a tým uľahčujú zavádzanie strategických iniciatív, čo vedie ku kvalitatívnym zlepšeniam strategických riešení nájdených v spoločnosti

### **E. Súlad s inými nástrojmi EÚ**

Nové pravidlá sa vo všeobecnosti považujú za vnútorne konzistentné a súdržné s ostatnými právnymi predpismi EÚ v oblasti práva pracovníkov na informácie a poradu, vrátane Charty základných práv EÚ. Rozdiely sú odôvodnené osobitnými cieľmi v príslušných legislatívnych nástrojoch, ako napríklad tých, ktoré sa týkajú hromadného prepúšťania alebo prevodu vlastníctva spoločnosti.

---

<sup>15</sup> Databáza Európskej komisie: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=sk>



Zatiaľ čo práva európskych zamestnaneckých rád na informovanie a porady sa uplatňujú na všetky cezhraničné témy, ktoré ovplyvňujú pracovné podmienky pracovníkov, európske zamestnanecké rady nie sú vyjednávacím orgánom, a teda majú odlišný cieľ ako informovanie a porady na miestnej úrovni, čo je proces, ktorého cieľom je dosiahnuť dohodu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.

## **F. Pridaná hodnota EÚ**

Z hľadiska subsidiarity majú európske zamestnanecké rady skutočne nadnárodný rozmer EÚ. Otázku postupov informovania a porady pre pracovníkov v nadnárodných spoločnostiach môže upravovať iba právny akt EÚ transponovaný do vnútroštátnych právnych predpisov.

Pokiaľ ide o proporionalitu, prepracované znenie smernice umožňuje členským štátom flexibilitu prispôbiť ustanovenia prepracovaného znenia smernice tak, aby zodpovedali vnútroštátnym pracovnoprávnym vzťahom a právnym systémom, najmä pokiaľ ide o určenie spôsobov vymenovania alebo voľby zástupcov zamestnancov, ich právnu ochranu a určenie vhodných sankcií v prípade porušenia platných právnych predpisov.

V prepracovanom znení smernice sa stanovuje právny rámec na úrovni EÚ na organizovanie nadnárodného informovania a porad v rámci spoločností, ktoré by inak mali čisto dobrovoľný charakter a prebiehali by v právnom vákuu.

## **V. Politické opatrenia na úrovni EÚ**

Na základe vyššie uvedenej analýzy sa zistili tieto problémy, ktoré si vyžadujú opatrenia na úrovni EÚ:

- obmedzený počet nových európskych zamestnaneckých rád,
- účinnosť konzultačného postupu,
- potreba spoločne uplatňovať a vymieňať si osvedčené postupy a
- nedostatky pri vykonávaní a presadzovaní niektorých ustanovení smernice.

Komisia preto navrhuje prijať tieto opatrenia:

- vypracovanie a spoločné používanie praktickej príručky pre účastníkov v európskych zamestnaneckých radách,
- poskytnutie finančných prostriedkov pre sociálnych partnerov na podporu vykonávania a účinnosti európskych zamestnaneckých rád a
- zaistenie úplnej transpozície kľúčových ustanovení prepracovaného znenia smernice v členských štátoch.

## **A. Zlepšenie zriadenia a fungovania európskych zamestnaneckých rád prostredníctvom praktickej príručky**

V záujme uľahčenia vykonávania prepracovaného znenia smernice Komisia predpokladá uverejnenie príručky, ktorej cieľom by bolo:

- zvýšiť zriadenie európskych zamestnaneckých rád, najmä v členských štátoch a odvetviach, v ktorých sa ich doposiaľ zriadilo iba niekoľko,
- ďalej zlepšovať účinnosť európskych zamestnaneckých rád, a to najmä ako nástroja na podporu zavádzania sociálnych noriem v celej EÚ,
- šíriť osvedčené postupy kodifikáciou a vzájomnou výmenou konkrétnych príkladov postupov, ktoré sa v praxi ukázali ako funkčné.

Táto príručka by poskytovala konkrétne poradenstvo a usmernenia pre zamestnávateľov, členov európskych zamestnaneckých rád, zástupcov odborov, pracovníkov a iné zúčastnené strany. Mala by tiež pomôcť zamestnávateľom a zástupcom spoločností pri plnení ich povinností, ako sa stanovuje v prepracovanom znení smernice, a osobám zapojeným do procesu zriadenia a prevádzkovania európskych zamestnaneckých rád.

Komisia vypracuje tieto usmernenia v roku 2018 v spolupráci so sociálnymi partnermi a s podporou odborníkov z praxe a ostatných odborníkov. Úzka spolupráca so sociálnymi partnermi umožní Komisii zhromažďovať príklady osvedčených postupov a konkrétne príklady dohôd s nadnárodnými spoločnosťami, ktoré by sa mohli spoločne využívať v celej EÚ.

S cieľom využívať príručku v čo najväčšom rozsahu a zvýšiť informovanosť odborníkov z praxe a sociálnych partnerov na všetkých úrovniach sa navrhuje súbor komunikačných opatrení. Tieto opatrenia budú zahŕňať propagáciu prostredníctvom špecializovanej webovej lokality, organizáciu podujatí so sociálnymi partnermi a podujatia podporované Komisiou. Príručka bude uverejnená vo všetkých úradných jazykoch EÚ.

## **B. Mobilizovanie finančných nástrojov EÚ na podporu európskych zamestnaneckých rád**

Komisia každoročne uverejňuje výzvu na predkladanie návrhov<sup>16</sup> na financovanie činností zameraných na rozvoj účasti zamestnancov v spoločnostiach, t. j. akúkoľvek činnosť (vrátane informovania, porady a účasti), pomocou ktorej môžu zástupcovia zamestnancov ovplyvňovať rozhodnutia prijímané v rámci spoločnosti. Osobitná priorita týkajúca sa európskych zamestnaneckých rád bude zahrnutá v prvej výzve na predloženie návrhov, ktorá

<sup>16</sup> *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 Európskej komisie na predkladanie návrhov – „Informácie, porady a zastúpenie zástupcov podnikov“, GR EMPL, Prerogatívne a osobitné kompetencie – rozhodnutie Komisie C(2016) 6596/F1 pre výzvy na predkladanie návrhov v roku 2017].*  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=sk&callId=511&furtherCalls=yes>

bude vydaná v nadväznosti na uverejnenie príručky. Bude poskytovať finančnú podporu<sup>17</sup> pre sociálnych partnerov pri príprave projektov na propagáciu a podporu používania tejto praktickej príručky medzi zainteresovanými stranami. Môžu sa v rámci nej takisto financovať iniciatívy, ktoré podporujú vykonávanie existujúcich právnych požiadaviek, zvyšujú informovanosť o potenciálnych prínosoch európskych zamestnaneckých rád pre podniky a zástupcov zamestnancov a zlepšujú zriaďovanie a fungovanie európskych zamestnaneckých rád.

### **C. Zabezpečenie vykonávania prepracovaného znenia smernice v členských štátoch**

V tejto súhrnnej správe a v súvisiacom pracovnom dokumente útvarov Komisie sa určujú hlavné oblasti ďalšej spolupráce s členskými štátmi a hlavné oblasti týkajúce sa činnosti presadzovania.

Komisia bude aj naďalej podporovať úsilie členských štátov zamerané na zlepšenie vykonávania ustanovení smernice a bude umožňovať výmenu informácií medzi členskými štátmi, najmä pokiaľ ide o koncepciu „účinné, primerané a odrádzajúce“ sankcie<sup>18</sup> v prípade porušenia ustanovení smernice.

---

17 Táto iniciatíva si nebude vyžadovať dodatočné zdroje z rozpočtu EÚ.

18 Článok 10 ods. 1 a odôvodnenia 35 a 36 smernice 2009/38/ES.