

Briselē, 24.1.2024.
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA,

ar ko attiecībā uz Eiropas Uzņēmumu padomju izveidi un darbību un pārnacionālas informēšanas un uzklauššanas tiesību efektīvu īstenošanu groza Direktīvu 2009/38/EK

(Dokuments attiecas uz EEZ)

{SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} - {SWD(2024) 10 final} -
{SWD(2024) 11 final}

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

• Priekšlikuma pamatojums un mērķi

Vidiskās, ekonomiskās un sociālās ilgtspējas apsvērumu, kā arī jauno tehnoloģiju ieviešanas virzītajā darba jomas pastāvīgajā pārveidošanā visu līmeņu darbinieku un viņu pārstāvju jēgpilna iesaistīšana var palīdzēt paredzēt un pārvaldīt pārmaiņas, mazināt darbvietu zaudēšanu, saglabāt nodarbinātību un mazināt ietekmi uz sociālās labklājības sistēmām un saistītās pielāgošanās izmaksas. Starptautiskos uzņēmumos un grupās darbinieku informēšana un uzklausišana pārnacionālā līmenī var dot būtisku pienesumu šādai iesaistei. Šajā nolūkā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2009/38/EK¹ (“direktīva” vai “Direktīva 2009/38/EK”) ir noteiktas minimālās prasības darbinieku pārstāvības institūciju (dēvētas par Eiropas Uzņēmumu padomēm — EUP) izveidošanai un darbībai noteiktos starptautiskos uzņēmumos. EUP un pārnacionālās informēšanas un uzklausišanas procedūras papildina darbinieku informēšanu un uzklausišanu valsts līmenī.

Šā priekšlikuma mērķis ir novērst trūkumus direktīvā, tādējādi uzlabojot darbinieku informēšanas un uzklausišanas pārnacionāla līmeņa sistēmas lietderību. Tas neskar ES un valstu noteikumus un praksi attiecībā uz darbinieku iesaistīšanu valsts līmenī.

2018. gadā veiktajā direktīvas izvērtējumā² tika apstiprināta tās pievienotā vērtība un ar to panāktie uzlabojumi darbinieku informēšanas kvalitātē un apjomā. Tika arī konstatēti vairāki izaicinājumi, jo īpaši zemie jaunu EUP izveidošanas rādītāji, tas, ka EUP uzklausišana reizēm ir nerezultatīva, pastāv šķēršļi attiecībā uz EUP iespēju vērsties tiesā un dažās dalībvalstīs trūkst efektīvu tiesiskās aizsardzības līdzekļu un iedarbīgu un atturošu sankciju.

Savā leģislatīvajā pašiniciatīvas [rezolūcijā](#) “ar ieteikumiem Komisijai par direktīvas par Eiropas Uzņēmumu padomēm pārskatīšanu”³ Eiropas Parlaments ir aicinājis stiprināt EUP lomu un spējas kā informēšanas un uzklausišanas institūcijām Kopienas mēroga uzņēmumos. Šis grozījumu akts atbilst priekšsēdētājas U. fon der Leienas [politikas pamatnostādnes](#) paustajai politiskajai apņēmībai reaģēt uz rezolūcijām uz LESD 225. panta pamata ar tiesību aktu priekšlikumiem, pilnībā ievērojot proporcionalitātes, subsidiaritātes un labāka likumdošanas procesa principus.

Ņemot vērā izvērtējuma rezultātus un pēc tam apkopotos pierādījumus, šā priekšlikuma mērķis ir risināt turpmāk minētos galvenos trūkumus.

- Izņēmumu no darbības jomas dēļ direktīva neattiecas uz aptuveni 350 Kopienas mēroga uzņēmumiem⁴, kuros pastāv nolīgumi par pārnacionālo informēšanu un

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/38/EK (2009. gada 6. maijs) par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (OV L 122, 16.5.2009., 28. lpp.).

² [COM\(2018\) 292 final](#). Reaģējot uz izvērtējuma konstatējumiem, Komisija veica neleģislatīvas darbības, tai skaitā sniedzot finansiālu atbalstu sociālo partneru projektiem, ierosinot veidot rokasgrāmatu EUP darbības īstenošanai un iesaistoties strukturētā dialogā ar dalībvalstīm par izpildes panākšanu.

³ Eiropas Parlamenta 2023. gada 2. februāra rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par direktīvas par Eiropas Uzņēmumu padomēm pārskatīšanu (2019/2183(INL)).

⁴ Šajā priekšlikumā aizvien tiek izmantots termins “Kopienas mēroga uzņēmums”, jo tas ir Direktīvā 2009/38/EK definēts termins un šajā definīcijā būtiskas izmaiņas nav nepieciešamas.

uzklausišanu⁵. Tā rezultātā tiesiskais regulējums ir sarežģīts un sadrumstalots, Kopienas mēroga uzņēmumu darbiniekiem radot dažādus aizsardzības līmeņus. Priekšlikuma mērķis ir novērst nepamatotas atšķirības darbinieku minimālajās informēšanas un uzklausišanas tiesībās pārnacionālā līmenī.

- Var būt nenoteiktība attiecībā uz EUP izveidošanas procesu un darbiniekus pārstāvošo īpašo pārrunu grupu izdevumu segšanu. Turklāt vairumā gadījumu nav garantijas, ka izveides procesa rezultātā EUP tiks nodrošināts dzimumu līdzsvars. Priekšlikuma mērķis ir nodrošināt EUP efektīvāku un lietderīgāku izveidi ar labāku dzimumu līdzsvaru.
- Dažos gadījumos trūkst patiesa, savlaicīga un jēgpilna dialoga starp vadību un EUP. Tā tas jo īpaši ir gadījumos, kad vadība nesniedz pamatotas atbildes uz EUP pausto viedokli pirms lēmuma pieņemšanas par pārnacionāliem jautājumiem. Dažas EUP arī saskaras ar juridisko nenoteiktību attiecībā uz to resursiem un nosacījumiem, uz kuru pamata vadība ar pieprasīt informācijas konfidencialitātes noteikšanu vai atteikties noteiktu informāciju atklāt EUP. Priekšlikuma mērķis ir nodrošināt EUP informēšanas un uzklausišanas lietderīgāku procesu un atbilstošu resursu piešķiršanu tām.
- Direktīvā paredzēto tiesību subjektiem ne vienmēr ir pieejami efektīvi tiesiskās aizsardzības līdzekļi un iespēja vērsties tiesā savu tiesību aizstāvēšanai. Turklāt par pārnacionālās informēšanas un uzklausišanas prasību neievērošanu bieži vien netiek noteiktas pietiekami iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas. Priekšlikuma mērķis ir veicināt direktīvas prasību rezultatīvāku izpildi, lai uzlabotu atbilstību.

- **Saskanība ar spēkā esošajiem noteikumiem konkrētajā politikas jomā**

Darbinieku tiesības uz informēšanu un uzklausišanu uzņēmuma ietvaros ir noteiktas ES Pamattiesību hartas 27. pantā. Līgumā par Eiropas Savienības darbību (LESD) ir noteikts, ka ES atbalsta un papildina dalībvalstu darbību darba ņēmēju informēšanas un uzklausišanas jomā (153. pants), veicina sociālo dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem (151. pants) un atzīst sociālo partneru lomu (152. pants). [Eiropas sociālo tiesību pīlāra](#) 8. princips paredz, ka “darbiniekiem vai viņu pārstāvjiem ir tiesības uz [savlaicīgu] informāciju un uzklausišanu jautājumos, kas viņiem ir svarīgi”.

ES tiesiskais regulējums valsts līmeņa informēšanas un uzklausišanas jomā ticis izstrādāts vairāku desmitgažu gaitā. Noteikumi par darbinieku pārstāvju informēšanu un uzklausišanu ir paredzēti vairākās ES direktīvās. Direktīvā ir ietverti noteikumi par informēšanas un uzklausišanas sistēmu mijiedarbību dažādos līmeņos nolūkā nodrošināt konsekveni, papildināmību un sinerģiju ar dažādiem spēkā esošajiem tiesību instrumentiem. Šie principi šajā priekšlikumā ir saglabāti. Proti:

- EUP sistēma neskar Direktīvā 2002/14/EK⁶, Direktīvā 98/59/EK⁷ un Direktīvā 2001/23/EK⁸ noteiktās informēšanas un uzklausišanas procedūras un Direktīvā

⁵ Saskaņā ar Direktīvas 2009/38/EK 41. apsvērumu izņēmumu pamatā bija apsvērums, ka būtu jāturpina piemērot spēkā esošie nolīgumi, lai par tiem nebūtu obligāti jāriko jaunas sarunas, kad tas nebūtu nepieciešams.

⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā (OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.).

⁷ Padomes Direktīva 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 225, 12.8.1998., 16. lpp.).

2004/25/EK⁹, Direktīvā (ES) 2017/1132¹⁰ un Direktīvā (ES) 2019/1023¹¹ noteiktās prasības par darbinieku pārstāvju informēšanu un uzklausišanu uzņēmumu pārstrukturēšanas kontekstā.

- Darbiniekus informē un uzklausa attiecīgajā vadības un pārstāvības līmenī atbilstīgi apspriežamajam jautājumam. Lai to panāktu, EUP kompetence un Direktīvas 2009/38/EK prasības attiecas tikai uz pārnacionāliem jautājumiem. Šis nošķīrums ir svarīgs, lai novērstu no dažādiem instrumentiem izrietošo kompetenču nesaderību, proti, Direktīva 98/59/EK, Direktīva 2001/23/EK un Direktīva 2002/14/EK vadībai nosaka pienākumu informēt un uzklausi valsts darbinieku pārstāvjus, “lai panāktu vienošanos” par jautājumiem valsts līmeņa ražošanas attiecību kontekstā, savukārt Direktīvā 2009/38/EK paredzētā EUP pārnacionālā uzklausišana “neierobežo vadības pienākumus”.
- Direktīvā 2001/86/EK¹² un Direktīvā 2003/72/EK¹³ ir paredzēts Eiropas uzņēmēj sabiedrībās (SE) un Eiropas kooperatīvajās sabiedrībās (SCE) izveidot pārstāvības institūcijas (pārstāvniecības struktūras) informēšanai un uzklausišanai par pārnacionāliem jautājumiem. Lai novērstu pārklāšanos, Direktīva 2009/38/EK nav attiecināta uz šiem uzņēmēj sabiedrību veidiem. Šī pieeja ar šo iniciatīvu netiek mainīta.

- **Saskanība ar citām Savienības politikas jomām**

Priekšlikumā ir paredzēti pasākumi, lai nodrošinātu, ka darbinieku pārstāvjiem ir iespēja vērsties tiesā saistībā ar pārnacionālās informēšanas un uzklausišanas tiesībām. Tādējādi tas var veicināt tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā (ES Pamattiesību hartas 47. pants).

Priekšlikums arī atbilst tiesībām uz kolektīvām sarunām (ES Pamattiesību hartas 28. pants), jo tas sociālajiem partneriem uzņēmumu līmenī atstāj plašu rīcības brīvību vest sarunas par piemērotiem risinājumiem lietderīgai pārnacionālai informēšanai un uzklausišanai. Tajā arī pilnībā saglabāta vadības spēja rezultatīvi pieņemt lēmumu atbilstoši darījumdarbības brīvībai (ES Pamattiesību hartas 16. pants).

Direktīvas ietvaros EUP informēšana un uzklausišana ir saistāma tikai ar “pārnacionāliem jautājumiem”. Pārnacionāli jautājumi tiek definēti, nevis atsaucoties uz konkrētiem tematiem vai problēmām, bet gan uz to spēju ietekmēt darbiniekus vairākās dalībvalstīs. Līdz ar to EUP ir potenciāls papildināt dažādu ES politiku īstenošanu starptautiskos uzņēmumos, nodrošinot forumu dialogam starp centrālo vadību un darbinieku pārstāvjiem. Tādējādi var veidoties

⁸ Padomes Direktīva 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (OV L 82, 22.3.2001., 16. lpp.).

⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/25/EK (2004. gada 21. aprīlis) par pārņemšanas piedāvājumiem (OV L 142, 30.4.2004., 12. lpp.).

¹⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2017/1132 (2017. gada 14. jūnijs) attiecībā uz sabiedrību tiesību dažiem aspektiem (kodificēta redakcija) (OV L 169, 30.6.2017., 46. lpp.).

¹¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1023 (2019. gada 20. jūnijs) par preventīvās pārstrukturēšanas regulējumu, parādsaistību dzēšanu un diskvalifikāciju un ar pārstrukturēšanu, maksātnespēju un parādsaistību dzēšanu saistīto procedūru efektivitātes palielināšanas pasākumiem un ar ko groza Direktīvu (ES) 2017/1132 (Direktīva par pārstrukturēšanu un maksātnespēju) (OV L 172, 26.6.2019., 18. lpp.).

¹² Padomes Direktīva 2001/86/EK (2001. gada 8. oktobris), ar ko papildina Eiropas uzņēmēj sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā (OV L 294, 10.11.2001., 22. lpp.).

¹³ Padomes Direktīva 2003/72/EK (2003. gada 22. jūlijs), ar ko papildina Eiropas Kooperatīvās sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā (OV L 207, 18.8.2003., 25. lpp.).

sinerģija starp šo iniciatīvu un jebkuru ES politikas jomu, kurā varētu būt iespējami ieguvumi no EUP rezultatīvas iesaistīšanas, jo īpaši divējādās pārkārtošanās kontekstā.

2. JURIDISKAIS PAMATS, SUBSIDIARITĀTE UN PROPORCIONALITĀTE

• Juridiskais pamats

Direktīva tika pieņemta saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 137. pantu. Šobrīd spēkā esošajā līgumā atbilstošais juridiskais pamats direktīvas pārskatīšanai ir Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. panta 1. punkta e) apakšpunkts apvienojumā ar 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu. LESD 153. panta 1. punkta e) apakšpunkts nodrošina juridisko pamatu Savienībai atbalstīt un papildināt dalībvalstu darbības, kas paredzētas, lai uzlabotu darbinieku informēšanu un uzklausišanu. Šajā jomā LESD 153. panta 2. punkta b) apakšpunkts ļauj Eiropas Parlamentam un Padomei atbilstoši parastajai likumdošanas procedūrai ar direktīvām noteikt minimālās prasības, kas pakāpeniski jāievieš, ievērojot nosacījumus un tehniskos noteikumus katrā dalībvalstī.

• Subsidiaritāte (neekskluzīvas kompetences gadījumā)

Vienotus noteikumus par darbinieku informēšanu un uzklausišanu pārnacionālā līmenī ES var noteikt tikai ar ES iniciatīvu. Izaicinājumi, kuri mazina darbinieku tiesību uz pārnacionālu informēšanu un uzklausišanu lietderību, ir cieši saistīti ar direktīvā paredzēto pienākumu tvērumu un saturu, un tie ietekmē uzņēmumus un to darbiniekus visā ES. Ņemot vērā direktīvas darbības jomā ietilpstošo uzņēmumu un grupu pārrobežu raksturu un to, ka jautājumi, uz kuriem attiecas pārnacionālās informēšanas un uzklausišanas prasības, pēc būtības ir pārnacionāli, dalībvalstis atsevišķi nevar saskaņoti un rezultatīvi novērst trūkumus esošajā sistēmā. Līdz ar to konstatētie izaicinājumi ir jārisina ES līmenī.

• Proporcionalitāte

Ar priekšlikumu tiek grozīti un noteikti minimālie standarti, tādējādi nodrošinot, ka ieviešanās tiks īstenota tikai tiktāl, ciktāl nepieciešams, lai sasniegtu priekšlikuma mērķus. Dalībvalstīm, kuras jau ieviesušas labvēlīgākus noteikumus nekā priekšlikumā paredzētie, tie nebūs jāmaina vai jāsamazina to stingrība. Dalībvalstis var arī nolemt noteikt stingrākus standartus par šajā priekšlikumā izklāstīto standartu minimumu.

Ņemot vērā konstatēto problēmu apmēru un veidu, proporcionalitātes princips ir ievērots. Šai iniciatīvai pievienotajā ietekmes novērtējumā ir salīdzināta politikas risinājumu proporcionalitāte attiecībā pret pamatscenāriju.¹⁴ Vēlamajā risinājumā ir nodrošināts līdzsvars starp nepieciešamību īstenot pietiekami iedarbīgus pasākumus politikas mērķu sasniegšanai, nostiprinot sociālā dialoga sistēmu uzņēmumos, vienlaikus nemainot instrumenta raksturu un direktīvas noteikumus, kuru lietderība jau iepriekš ir pierādīta.

• Juridiskā instrumenta izvēle

Attiecīgais juridiskais pamats ļauj saistošas minimālās prasības pieņemt tikai direktīvu veidā. Tika apsvērti arī nesaistoši instrumenti, piemēram, Komisijas paziņojums ar interpretācijas norādījumiem vai Komisijas ieteikumi dalībvalstīm par izpildes panākšanu. Tomēr šīs alternatīvas tika atzītas par mazāk lietderīgām un efektīvām salīdzinājumā ar mērķtiecīgu direktīvas pārskatīšanu.

¹⁴ SWD(2024) xxx, 7.4. iedaļa

3. **EX POST IZVĒRTĒJUMU, APSPIEŠANOS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMU REZULTĀTI**

- **Ex post izvērtējumi / spēkā esošo tiesību aktu atbilstības pārbaudes**

Komisija 2018. gadā publicēja direktīvas [izvērtējumu](#). Tajā tika apstiprināta direktīvas pievienotā vērtība ES un ar to panāktie uzlabojumi darbinieku informēšanas kvalitātē un apjomā. Ieinteresētās personas direktīvu uzskatīja par atbilstošu, un sociālie partneri atzina pārnacionāla dialoga nepieciešamību. Izvērtējumā tika secināts, ka direktīva neparedz tādas administratīvas, finansiālas un juridiskas saistības, kuras radītu nepamatotu slogu uzņēmumiem.

Tomēr izvērtējumā arī tika konstatēts, ka EUP uzklauššana reizēm ir nelietderīga, dažās dalībvalstīs EUP saskaras ar šķēršļiem attiecībā uz iespēju vērsties tiesā un dažās dalībvalstīs trūkst efektīvu tiesiskās aizsardzības līdzekļu un iedarbīgu un atturošu sankciju.¹⁵ Reaģējot uz to, Komisija veica nelegislatīvas darbības, proti, tā turpināja sniegt finansiālu atbalstu sociālo partneru projektiem, ierosināja izstrādāt rokasgrāmatu EUP darbības īstenošanai¹⁶ un iesaistījās strukturētā dialogā ar dalībvalstīm par izpildes panākšanu.¹⁷ Ar šīm darbībām netika neatrisināti konstatētie izaicinājumi.

- **Apspriešanās ar ieinteresētajām personām**

Saskaņā ar LESD 154. pantu Komisija īstenoja apspriešanās ar Eiropas sociālajiem partneriem pirmo un otro posmu, lai uzklaušītu to viedokļus, pirmkārt, par nepieciešamību pēc ES rīcības ar EUP darbību saistīto izaicinājumu risināšanai un šīs rīcības iespējamiem virzieniem, kā arī par iecerētā priekšlikuma saturu. [Pirmajā](#) un [otrajā](#) apspriešanās posmā atsaucās četras arodbiedrību organizācijas un astoņas darba devēju organizācijas. Apspriešanās otrā posma kontekstā darba devēju organizācijas pauda gatavību piedalīties sarunās par nolīgumu saskaņā ar LESD 155. pantu, savukārt darba ņēmēju organizācijas, izņemot *CEC European Managers*, tam nepiekrīta.

Kopumā arodbiedrības saskata nepieciešamību pēc direktīvas juridiski saistošas pārskatīšanas, savukārt darba devēju organizācijas pārsvarā ir pret pārskatīšanu, uzskatot, ka direktīva atbilst tās nolūkam, un brīdinot par papildu regulatīvā sloga radīšanu uzņēmumiem. Konkrēti:

- arodbiedrības uzskata, ka izņēmumi no direktīvas darbības jomas rada nevienlīdzīgus konkurences apstākļus un juridisku sarežģītību un no tiem būtu jāatsakās. Darba devēju organizācijas uzskata, ka izņēmumi būtu jā saglabā, uzsverot pušu autonomiju un nepieciešamību saglabāt labi funkcionējošus esošos informēšanas un uzklauššanas nolīgumus.
- Attiecībā uz jaunu EUP izveidošanas procesu arodbiedrības norāda, ka nereti centrālā vadība novilcina sarunu uzsākšanu. Arodbiedrības arī uzsver nepieciešamību procesa ietvaros nodrošināt atbilstošus resursus un atzīt arodbiedrību organizāciju ekspertu atbalstu. Darba devēju organizācijas uzskata, ka EUP izveide notiek apmierinoši.
- Ražošanas attiecību abas puses pārstāvošās ieinteresētās personas atzīst, ja EUP sastāvā pastāv dzimumu līdzsvara trūkums, jo īpaši tādās nozarēs, kurās pārsvarā

¹⁵ SWD(2018) 187, 15. lpp.

¹⁶ Rokasgrāmatas izstrāde tika apturēta 2019. gada aprīlī pēc tam, kad ES līmeņa arodbiedrību organizācijas attiecās piedalīties izstrādē iesaistītajā ekspertu grupā.

¹⁷ Komisijas dienesti 2019. gadā tikās ar dalībvalstu ekspertiem, lai pārrunātu izpildes panākšanu un sankcijas, savukārt 2022. gadā tika uzsākta pārkāpumu procedūra attiecībā uz Īrijas izpildes panākšanas sistēmu, un šī procedūra joprojām turpinās.

nodarbināti vīrieši, kā ražošana un būvniecība, kur arī ir izveidota lielākā daļa EUP. Tomēr tiek paustas bažas par to, vai saistošas kvotas dzimumu līdzsvara nodrošināšanai būtu iespējams praktiski īstenot.

- Attiecībā uz pārnacionālās informēšanas un uzklauššanas sistēmas praktisko darbību arodbiedrības uzskata, ka direktīva nesniedz pietiekamu juridisko skaidrību par būtiskām uzklauššanas prasībām, piemēram, pārnacionālo jautājumu tvērumu un nepieciešamību nodrošināt atbilstošu reakciju uz EUP viedokļiem. Attiecīgi tās atbalsta saistošus pasākumus, kas paredzēti, lai precizētu un paplašinātu šīs prasības. Turklāt tās arī norāda, ka vadība bieži vien ekskluzīvi piemēro konfidencialitātes pienākumu, un uzskata, ka EUP netiek nodrošināti pienācīgi resursi (piemēram, izmaksu segšana par ekspertu konsultācijām un apmācībām vai juridisku izmaksu segšana). Salīdzinājumam darba devēju organizācijas uzskata, ka pašreizējais pārnacionālo jautājumu jēdziens atbilst nolūkam un praksē nerada neskaidrības bez tām, kas pamatoti sagaidāmas korporatīvajā vidē. Tās norāda, ka daudzos EUP nolīgumos jau ir paredzēti konkrēti termiņi informēšanai un uzklauššanai un vadības oficiālu atbilžu sniegšanai uz EUP viedokļiem. Darba devēji uzsver nepieciešamību izvairīties no papildu izmaksām un aicina mazināt administratīvos un finansiālos slogus uzņēmumiem, veicinot EUP sanāksmju rīkošanu tiešsaistē.
- Attiecībā uz sankcijām un tiesiskās aizsardzības līdzekļiem arodbiedrības uzskata, ka dažās dalībvalstīs EUP iespēja vērsties tiesā nav pietiekama un direktīva nenodrošina efektīvu tās normu izpildes panākšanu. Tās pieprasa stingrākus noteikumus, tai skaitā konkrētas robežvērtības naudas sodiem līdz 4 % apmērā no globālā apgrozījuma, kā arī pienākumrīkojumus vadības lēmumu apturēšanai. Salīdzinājumam darba devēji uzskata, ka esošie noteikumi ir pietiekami, un norāda, ka ierobežotā tiesvedību skaita pamatā ir nevis iespējas vērsties tiesā trūkums, bet gan tas, ka vairums EUP darbojas apmierinoši. Tie brīdina par nesamērīgām sankcijām un risku kavēt uzņēmumu lēmumu pieņemšanas procesus.

Paralēli uz līguma pamata īstenotajām oficiālajām apspriedēm ar sociālajiem partneriem atbalsta pētījuma¹⁸ kontekstā tika rīkotas plašas apspriešanās, apkopojot dažādu ieinteresēto personu viedokļus, tai skaitā politikas veidotāju, EUP pārstāvju, Kopienas mēroga uzņēmumu vadību un juridiskās un akadēmiskās vides ekspertu viedokļus. Šīs apspriešanās darbības ietvēra:

- mērķorientētu tiešsaistes aptauju uzņēmumu, kuros ir EUP, vadības un darbinieku pārstāvjiem;
- daļēji strukturētas intervijas ar ieinteresētajām personām;
- pierādījumu vākšanas darbseminārus ar vadības un darbinieku pārstāvjiem.

Šajās darbībās pārsvarā tika apstiprināti apspriedēs ar sociālajiem partneriem apkopotie viedokļi un iegūta detalizēta papildu informācija problēmu definēšanai un politikas risinājumu novērtēšanai.

Par šo iniciatīvu sabiedriskā apspriešana netika rīkota. Ņemot vērā attiecīgo jautājumu un risinājumu specifisko un tehnisko būtību, iniciatīva nav piemērota plašākas sabiedrības viedokļu apkopošanai. Iniciatīva tiešā veidā attiecas tikai uz tām ieinteresētajām personām,

¹⁸ ICF (2023) pētījums par problēmām un iespējamiem risinājumiem saistībā ar pārstrādāto Direktīvu 2009/38/EK par Eiropas Uzņēmumu padomēm.

kuras tika iesaistītas iepriekšminētajās apspriešanās darbībās, savukārt netiešā ietekme uz citām ieinteresētajām personām vai sabiedrību kopumā ir pārāk niecīga, lai par to veidotu jēgpilnu vispārēju sabiedrisko apspriešanu.

- **Ekspertu atzinumu pieprasīšana un izmantošana**

Ietekmes novērtējumā ir izmantoti vairāki ārēju ekspertu veikti pētījumi: [pētījums direktīvas izvērtējuma atbalstam](#), jaunais pierādījumu apkopošanas pētījums ietekmes novērtējuma atbalstam, valstu noteikumu, ar kuriem tiek transponēta direktīva, juridiskā salīdzināšana un [gadījumu izpēte](#) par izaicinājumiem un risinājumiem saistībā ar EUP. Plašāka informācija par ekspertu atzinumu pieprasīšanu un izmantošanu ir pieejama ietekmes novērtējuma 1. pielikumā. Ietekmes novērtējumā ir norādīti papildu zinātniskie atsauces avoti.

Tika ņemta vērā arī Eiropas Parlamenta 2021. gada [rezolūcija par demokrātiju darbā](#) un 2023. gada [lēģislatīvā pašiniciatīvas rezolūcija par direktīvas par Eiropas Uzņēmumu padomēm pārskatīšanu](#) apvienojumā ar attiecīgo Parlamenta izpētes dienesta [Eiropas pievienotās vērtības novērtējumu](#).

Ietekmes novērtējumā arī tika izmantoti [Eurostat](#) un EAI ([EAI EUP datubāze](#) un [2018. gada EAI Eiropas Uzņēmumu padomju un Eiropas Uzņēmējsabiedrību padomju aptaujas](#) rezultāti) *ad hoc* datu apkopojumi.

- **Ietekmes novērtējums**

Šim priekšlikumam ir pievienots ietekmes novērtējums¹⁹, kas 2023. gada 29. novembrī tika pārrunāts ar Regulējuma kontroles padomi (RKP). RKP sniedza pozitīvu atzinumu ar piezīmēm²⁰, un piezīmēs ietvertie iebildumi ir risināti šādi:

- precizēti iniciatīvas mērķi un politikas risinājumi, jo īpaši to mijiedarbība ar valstu un ES noteikumiem par darbinieku informēšanu un uzklauššanu;
- papildināts proporcionālītātes novērtējums un izmaksu un ieguvumu novērtējums, tai skaitā novērtējums par ietekmi uz konkurenci;
- izstrādāti kopējo izmaksu diapazoni, balstoties uz hipotētiskiem scenārijiem attiecībā uz EUP izveidošanas tempiem šobrīd atbrīvotajos uzņēmumos, nepieciešamību veikt atkārtotas sarunas par esošajiem nolīgumiem, lai ņemtu vērā pārskatītās minimālās prasības, un iespējamajiem iniciatīvas radītajiem nelielajiem EUP darbības izmaksu pieaugumiem;
- tieši atzīti datu ierobežojumi un neskaidrības, kas ietekmē analīzes pamatīgumu.

Proporcionāla un mērķtiecīga ietekmes novērtējuma sagatavošanas nolūkā analīzē galvenā uzmanība tika pievērsta politikas pasākumiem, kam varētu būt būtiska ietekme uz ieinteresētajām personām. Direktīvas 2009/38/EK precizējumi un maznozīmīgas korekcijas tika identificēti kā papildu pasākumi un netika atsevišķi vērtēti. Kopumā tiek pieņemts, ka papildu pasākumi pastiprina politikas risinājumu ietekmi, paši par sevi neradot būtisku ietekmi.

Uz ietekmes kvantitatīvās un kvalitatīvās analīzes pamata paredzams, ka vēlāmais politikas risinājums radīs turpmāk minētos galvenos ieguvumus.

¹⁹ SWD(2024) xxx. Sk. kopsavilkuma lapu [\[norādīt saiti\]](#)
²⁰ [\[Saite uz RKP atzinumu\]](#)

- Paredzams, ka 678 uzņēmumi, kam šobrīd ir spēkā esoši EUP nolīgumi, un to darbinieki ES kopskaitā ap 11,3 miljoniem, kā arī turpmāku EUP nolīgumu dalībnieki iegūtu lielāku skaidrību par tiesiskajām prasībām, kas savukārt mazinās strīdu iespējamību un ar tiem saistītās izmaksas.
- Atceļot izņēmumus no direktīvas darbības jomas, šobrīd uz “brīvprātīgo nolīgumu” pamata atbrīvoto uzņēmumu (kopā 323) darbinieki ES/EEZ kopskaitā ap 5,4 miljoniem (un viņu pārstāvji) un vadība iegūtu tiesības pieprasīt EUP izveidošanu, lai gūtu labumu no ES tiesību aktos paredzēto minimālo tiesību vienādas piemērošanas un pienākumu izpildes. Kopā ar vadību viņi arī varētu izvēlēties saglabāt labi funkcionējošus brīvprātīgos nolīgumus. Saistībā ar pieprasījumu izveidot jaunas EUP darbinieku pārstāvji iegūtu skaidras tiesības saņemt savu pamatoto juridisko izmaksu apmaksu un lielāku juridisko noteiktību attiecībā uz vadības pienākumu uzsākt sarunas sešu mēnešu laikā. Kopienas mēroga uzņēmumu darbinieki arī gūtu labumu no labāka dzimumu līdzsvara EUP, kas, domājams, veicinās taisnīgāku korporatīvo lēmumu pieņemšanu un pozitīvi ietekmēs uzņēmumu kopējo sniegumu.
- Informēšanas un uzklašanās procesā EUP, kurām ar attiecīgiem noteikumiem to nolīgumā ar vadību vēl nav paredzētas tiesības laikus saņemt pamatotu atbildi no vadības par to sniegtiem viedokļiem, šādas tiesības iegūtu. Tas tām palīdzēs iesaistīties patiesā dialogā ar centrālo vadību par pārnacionāliem jautājumiem. Šo dialogu arī veicinās precizēti pārnacionālo jautājumu pamatjēdzieni, kas definē EUP informēšanas un uzklašanās darbību tvērumu, kā arī skaidrāki nosacījumi konfidencialitātes pienākumu piemērošanai. EUP, īpašajām pārrunu grupām un darbinieku pārstāvjiem, kam šobrīd nav efektīvu tiesiskās aizsardzības līdzekļu savu direktīvā paredzēto tiesību izpildes panākšanai, iniciatīva uzlabotu iespēju vērsties tiesā.

Pārnacionālā sociālā dialoga augstāka rezultativitāte un kvalitāte Kopienas mēroga uzņēmumos ļautu uzņēmumiem pieņemt plašākā informācijā balstītus stratēģiskos lēmumus un nostiprinātu vadības un darbinieku savstarpējo uzticību, kam varētu būt pozitīva ietekme uz konkurētspēju. Tomēr šī ietekme nav garantēta, un bez precīziem pierādījumiem to nav iespējams ticami aplēst, ņemot vērā mijiedarbību starp darbinieku iesaisti valsts un pārnacionālā līmenī un EUP viedokļu nesaistošo raksturu.

Vēlamais risinājums radītu turpmāk minētās izmaksas.

- Šobrīd atbrīvotajos uzņēmumos ar “brīvprātīgajiem nolīgumiem” centrālā vadība varētu ierosināt pārrunas par jaunu EUP vai tai būtu tādas jāierosina, ja darbinieki to pieprasītu saskaņā ar direktīvu. Aplēstās vidējās vienreizējās izmaksas sarunām par jaunu EUP nolīgumu ir aptuveni 148 000 EUR par vienu sarunu procedūru. Kopumā sarunu vai atkārtotu sarunu laikā, kurās piedalās īpašā pārrunu grupa, uzņēmumiem būs juridiski noteikts pienākums papildus citām EUP izveides posma izmaksām segt arī pamatotās juridiskās izmaksas. Kur tas nepieciešams, lai esošos EUP nolīgumus saskaņotu ar pārskatītajām prasībām, piemēram, attiecībā uz EUP izdevumu segšanu par juridiskām vai ekspertu konsultācijām un apmācībām, centrālajai vadībai būtu jāiesaistās atkārtotās sarunās.²¹ Tomēr ievērojamā skaitā gadījumu par

²¹ Atkārtoto sarunu vidējās izmaksas nebija iespējams ticami skaitliski noteikt. Pierādījumi liecina, ka atkārtotu sarunu process ir īsāks par jaunas EUP izveides procesu, taču sarežģītākos gadījumos tā ietvaros var būt nepieciešamas vairākas sanāksmes. Balstoties uz pieejamajiem pierādījumiem, bija

nepieciešamajiem EUP nolīgumu grozījumiem varētu vienoties parasto sarunu ietvaros, kuras vidēji notiek reizi piecos gados, tādējādi neradot nekādas papildu izmaksas vai radot tikai ļoti ierobežotas papildu izmaksas salīdzinājumā ar pamatscenāriju. Uzņēmumiem arī varētu nedaudz palielināties EUP uzturēšanas regulārās ikgadējās izmaksas (pamatscenārijā vidēji aptuveni 300 000 EUR gadā par katru EUP), piemēram, saistībā ar pienākumu sniegt pamatotas atbildes EUP un paredzētajiem precizējumiem attiecībā uz juridisko izmaksu segšanu.²² Visbeidzot pienākumu neizpildes gadījumos uzņēmumiem draudētu lielāki finansiālie sodi. Tomēr paredzams, ka juridisku strīdu un sodu piemērošanas gadījumu skaits saglabāsies zems un sodiem tiks piemērots proporcionālītātes princips.

- Salīdzinot skaitliski izsakāmās vienības izmaksas ar attiecīgo uzņēmumu apgrozījumu un ņemot vērā prognozētās tendences, paredzams, ka vēlāmā risinājuma ekonomiskās izmaksas būs un paliks neievērojamas.²³

Tā kā uzņēmumi ar EUP pārsvarā ir koncentrēti metalurģijas, pakalpojumu, ķīmijas, būvniecības, pārtikas, lauksaimniecības un tūrisma nozarēs, identificētā sociālā un ekonomiskā ietekme visās politikas jomās primāri arī izpaudīsies šajās nozarēs. Turklāt, ņemot vērā šo uzņēmumu galveno biroju **ģeogrāfisko sadalījumu**²⁴, vairums EUP ir izveidotas saskaņā ar septiņu dalībvalstu nacionālajiem tiesību aktiem, proti, Vācijas, Francijas, Zviedrijas, Nīderlandes, Īrijas un Itālijas. Tomēr politikas risinājumu ietekme skartu darbiniekus visās dalībvalstīs, kurās šie uzņēmumi darbojas, jo viņi ir pārstāvēti EUP.

Iniciatīvai nebūs vērā ņemamas vai paredzamas ietekmes uz patērētājiem, MVU²⁵ vai vidi²⁶.

Lai noteiktu vēlamo politikas risinājumu, ņemot vērā nepieciešamos dažādo pieeju savstarpējos kompromisus, tika salīdzināta ar vienu politikas mērķi saistīto politikas risinājumu lietderība, efektivitāte, saskaņotība un proporcionālītāte, ņemot vērā to ietekmi.

Ietekmes novērtējumā apsvērtie alternatīvie pasākumi, kas tika atzīti par mazāk lietderīgiem, efektīviem, saskaņotiem un proporcionāliem un līdz ar to netika saglabāti vēlāmā risinājuma ietvaros, ir aprakstīti 5. iedaļā un šai iniciatīvai pievienotā ietekmes novērtējuma 11. pielikumā.

iespējams izteikt naudas izteiksmē noteiktas izmaksas, kas saistītas ar vadības un EUP pārstāvju sanāksmēm esošo nolīgumu atkārtotai pārrunāšanai (aptuveni 18 400 EUR par sanāksmi).

²² Plašāku skaidrojumu par faktoriem, kuri varētu ietekmēt ar EUP saistītās darbības izmaksas, skatīt, sākot no 30. lpp., kā arī šai iniciatīvai pievienotā ietekmes novērtējuma (SWD...) 12. pielikumā.

²³ Sk. ietekmes novērtējuma 5. pielikumu.

²⁴ EUP pārstāv starptautisko uzņēmumu darbiniekus Eiropā neatkarīgi no tā, vai uzņēmuma galvenais birojs atrodas ES vai ārpus tās. Ja uzņēmuma galvenais birojs atrodas ārpus ES, EUP ir jābūt izveidotai ES/EEZ dalībvalsts jurisdikcijā. Lielākā daļa EUP ir izveidotas starptautiskos uzņēmumos, kuru galvenie biroji atrodas ASV (170), Vācijā (124), Francijā (102), Apvienotajā Karalistē (92), Zviedrijā (69), Nīderlandē (58), Šveicē (48), Itālijā (38), Somijā (37), Beļģijā (36), Japānā (31).

²⁵ ņemot vērā pārstrādātajā direktīvā iekļautajā Kopienas mēroga uzņēmumu definīcijā dotās robežvērtības, direktīvas prasības netiek piemērotas MVU. Skaidrojumus par to, kādēļ nav arī paredzama netieša ietekme uz MVU, skatīt ietekmes novērtējuma 12. pielikuma 1. iedaļā.

²⁶ Lai arī iecerētie grozījumu papildu prasības, paredzot divu ikgadēju plenārsēžu rīkošanu vienas vietā, varētu palielināt oglekļa emisijas saistībā ar ceļošanu, kas jāveic, lai piedalītos sanāksmēs klātienē, paredzams, ka šī pasākuma potenciālā ietekme uz vidi būs nebūtiska, ņemot vērā nelielo skaitu EUP, kam papildu prasības tiek piemērotas. Turklāt prasība EUP nolīgumos norādīt sanāksmju formātu varētu sociālos partnerus mudināt apsvērt iespēju sistemātiskāk rīkot tiešsaistes sanāksmes, kā rezultātā varētu rasties zināmi emisiju ietaupījumi. Iespēja rīkot sanāksmes attālināti jau šobrīd ir pieejama esošo noteikumu ietvaros, ja vien puses tam piekrīt. Detalizētu skaidrojumu par iemesliem skatīt ietekmes novērtējuma 12. pielikuma 1. iedaļā.

- **Normatīvā atbilstība un vienkāršošana**

2018. gada izvērtējumā tika apstiprināts, ka Direktīvā 2009/38/EK noteiktās minimālās prasības nerada pienākumus, kas būtu uzskatāmi par nepamatotu slogu uzņēmumiem. Nosakot procesuālo pamatu pārnacionālai informēšanai un uzklausišanai, direktīva sociālajiem partneriem nodrošina autonomiju vienoties par to konkrētajām vajadzībām un apstākļiem atbilstošiem risinājumiem. Piemēram, EUP nolīgumu līgumslēdzējas puses informēšanas un uzklausišanas nolūkos var izmantot IKT tehnoloģijas un izvēlēties, piemēram, izmantot tiešsaistes sanāksmju programmatūru, mašintulkošanas rīkus vai automatiskus runas atpazīšanas transkripcijas rīkus izmaksu ietaupīšanai un darbības efektivitātei. Tās arī brīvi var vienoties par vienkāršotu valodu režīmu EUP sanāksmēs, lai samazinātu sinhronās tulkošanas izmaksas. Direktīva neparedz konkrētas budžeta prasības EUP izdevumu segšanai, tai skaitā ekspertu konsultāciju vai apmācību apmaksai, taču tā ietver vispārēju pienākumu uzņēmumam nodrošināt EUP nepieciešamos līdzekļus no direktīvas izrietošo tiesību īstenošanai.

Ņemot vērā šo pamatscenāriju, šīs iniciatīvas iespējas mazināt slogu ir ierobežotas. Kā norādīts iepriekš, iniciatīva radīs tikai niecīgas izmaksas Kopienas mēroga uzņēmumiem salīdzinājumā ar to apgrozījumu un nodrošinās potenciālus, lai arī skaitliski neizsakāmus, ekonomiskos ieguvumus, kas saistīti ar kvalitatīvāku sociālo dialogu. Tomēr, ņemot vērā apspriedēs ar sociālajiem partneriem uzņēmēju organizāciju minētās bažas, pasākumu izstrādes un novērtēšanas gaitā tika apsvērtā nepieciešamība ierobežot izmaksas un administratīvo slogu uzņēmumiem, un tā bija daļa no argumentācijas, uz kuras pamata tika atmesti tādi risinājumi kā pienākums neierobežoti apmaksāt visus EUP juridiskos izdevumus.

Priekšlikums nerada atbilstības nodrošināšanas izmaksas MVU, jo paredzētie politikas pasākumi neattiektos uz MVU, un netieša ietekme uz MVU nav paredzama.

- **Pamattiesības**

Uzlabojot pārnacionālās informēšanas un uzklausišanas sistēmas lietderību, priekšlikums nostiprinātu darbinieku pamattiesības saņemt informāciju un tikt uzklausiētiem uzņēmumā (ES Pamattiesību hartas 27. pants). Atbilstoši tiesībām uz kolektīvām sarunām (Hartas 28. pants) priekšlikumā saglabāts pušu autonomijas princips, saskaņā ar kuru darbinieku pārstāvji un uzņēmuma vadība lemj par EUP raksturu, sastāvu, funkcijām, darbības režīmu, procedūrām un finanšu resursiem atbilstoši konkrētā uzņēmuma situācijai. Ieviešot mērķi nodrošināt dzimumu līdzsvaru EUP sastāvā, tiks veicināta sieviešu un vīriešu līdztiesība (Hartas 23. pants). Priekšlikums arī nostiprinātu tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību (Hartas 47. pants) pret Direktīvā 2009/38/EK noteikto tiesību pārkāpumiem. Pastarpināti varētu tikt radīta pozitīva ietekme uz darba apstākļiem atbilstoši darba ņēmēju tiesībām uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem (Hartas 31. pants). Iniciatīva arī atbilst darījumdarbības brīvībai (Hartas 16. pants), jo tajā tiek saglabāta vadības spēja efektīvi pieņemt lēmumus un netiek radīts nepamatots slogs uzņēmumiem.

4. IETEKME UZ BUDŽETU

Priekšlikums neparedz papildu resursu izmantošanu no Eiropas Savienības budžeta.

5. CITI ELEMENTI

• **Istenošanas plāni un uzraudzības, izvērtēšanas un ziņošanas kārtība**

Dalībvalstīm savos tiesību aktos Direktīvas 2009/38/EK grozījumi ir jātransponē viena gada laikā pēc ierosinātās grozījumu direktīvas stāšanās spēkā. Pārskatīto prasību piemērošana tiktu atlikta uz diviem gadiem, EUP nolīgumu līgumslēdzējam pusēm dodot pietiekami ilgu laiku, lai vienotos par pielāgojumiem, kur tas nepieciešams.

Progresu iniciatīvas mērķu sasniegšanā uzraudzīs, izmantojot virkni ar politikas mērķiem saistītu pamatrādītāju. Šie rādītāju un saistītie datu avoti ir uzskaitīti ietekmes novērtējuma 13. pielikumā.

• **Paskaidrojošie dokumenti (direktīvām)**

Transponēšanas procesa ietvaros dalībvalstīm būs jāpaziņo Komisijai līdzekļi, ar kuriem EUP, īpašās pārrunu grupas un darbinieku pārstāvji var celt juridiskas vai attiecīgos gadījumos administratīvas prasības saistībā ar visām Direktīvā 2009/38/EK paredzētajām tiesībām. Turklāt tiek arī piemēroti vispārīgie noteikumi attiecībā uz direktīvu transponēšanu. Jo īpaši dalībvalstīm ir jāsniedz pietiekami skaidra un precīza informācija par pasākumiem, ar ko priekšlikums tiek transponēts.²⁷ Lai izpildītu juridiskās noteiktības nodrošināšanas pienākumu un nodrošinātu visu ierosinātās grozījumu direktīvas normu transponēšanu visā dalībvalsts teritorijā, dalībvalstīm attiecībā uz katru direktīvas normu ir jānorāda valsts tiesību norma vai normas, kas nodrošina tās transponēšanu.

• **Detalizēts konkrētu priekšlikuma noteikumu skaidrojums**

Grozījumi pārnacionālu jautājumu jēdzienā (Direktīvas 2009/38/EK 1. panta 4. punkts)

Pārnacionālu jautājumu jēdziena precizēšanai noteikta pārnacionalitātes prezumpcija, kas ietver ne vien gadījumus, kur ir pamatoti paredzams, ka vadības apsvērtie pasākumi varētu ietekmēt darbiniekus vairāk nekā vienā dalībvalstī, bet arī gadījumus, kur pamatoti paredzams, ka šādi pasākumi var ietekmēt darbiniekus tikai vienā dalībvalstī, taču pamatoti sagaidāms, ka šo pasākumu sekas varētu skart darbiniekus vismaz vienā citā dalībvalstī, kā šobrīd noteikts direktīvas 16. apsvērumā. Mērķtiecīgā precizējuma nolūks ir novērst pastāvošās neskaidrības un mazināt strīdu iespējamību, vienlaikus saglabājot nošķirumu no nacionāliem jautājumiem, lai novērstu nesaderību ar informēšanas un uzklauses procedūrām valstu līmenī.

Terminu “informēšana” un “uzklauses” definīciju precizējumi (Direktīvas 2009/38/EK 2. panta 1. punkta f) un g) apakšpunkts un 9. pants, 1. pielikuma trešās rindkopas 1. punkta a) apakšpunkts)

Esošajās terminu “informēšana” un “uzklauses” definīcijās ir ne vien dota šo terminu nozīme Direktīvas 2009/38/EK izpratnē, bet arī ietvertas normatīvās prasības. Saskaņā ar tiesību aktu izstrādes noteikumiem, kā arī saskaņotības un juridiskās skaidrības nolūkā šīs prasības turpmāk izklāstītas 9. pantā. Izmaiņas pēc būtības skar uzklauses prasības. 9. pantā tiks noteikts, ka uzklauses nolūks ir ļaut darbinieku pārstāvjiem izteikt viedokli pirms lēmuma pieņemšanas un uz šo viedokli ir jāsaņem pamatota rakstiska atbilde no centrālās vadības, pirms tā pieņem savu lēmumu par piedāvāto pasākumu. Attiecīgi ir pielāgotas arī Direktīvas 2009/38/EK 1. pielikumā noteiktās papildu prasības.

²⁷ 2019. gada 8. jūlija spriedums lietā Komisija/Belģija, [C-543/17](#), ECLI:EU:C:2019:573, 59. punkts.

Grozījumi attiecībā uz īpašo pārrunu grupu izveidi, sastāvu un resursiem (Direktīvas 2009/38/EK 5. un 7. pants un 1. pielikuma pēdējās rindkopas 5. un 6. punkts)

Direktīvas 2009/38/EK 5. panta 2. punkta b) apakšpunktā tiek pievienota prasība ievēlēt vai iecelt īpašās pārrunu grupas locekļus tā, lai tiktos nodrošināt dzimumu līdzvērtīgu pārstāvību tajā. 5. panta 6. punkta pirmajā rindkopā tiek precizēts, ka centrālajai vadībai apmaksājami ar sarunām saistītie izdevumi ietver īpašās pārrunu grupas pamatotās izmaksas par juridiskām konsultācijām, pārstāvību un procedūru izpildi. Vienlaikus tiek svītrots 5. panta 6. punkta otrās rindkopas pēdējais teikums, jo nav nepieciešams minēt dalībvalstu iespēju ierobežot finansējumu viena eksperta apmaksāšanai, ņemot vērā to, ka šīs rindkopas pirmajā teikumā jau ir norādītas to tiesības noteikt budžeta noteikumus attiecībā uz īpašo pārrunu grupu darbību atbilstoši principam, ka izdevumi, kuri saistāmi ar īpašās pārrunu grupas funkciju atbilstošu izpildi, ir jāsedz centrālajai vadībai. Visbeidzot 7. panta 1. punkta otrais ievilkums tiek precizēts, atsaucoties uz īpašās pārrunu grupas pirmās sanāksmes nesasaukšanu, nevis centrālās vadības atteikumu uzsākt sarunas.

Grozījumi attiecībā uz EUP nolīgumu saturu, par ko puses vienojas sarunu ceļā (Direktīvas 2009/38/EK 6. panta 2. punkts)

EUP nolīgumu līgumslēdzējām pusēm būs jānorāda Eiropas Uzņēmumu padomēm piešķirami finanšu un materiālie resursi vismaz saistībā ar ekspertu piesaistīšanu, juridiskajām izmaksām un apmācībām. Turklāt tām arī būs jānorāda EUP sanāksmju formāts, kas var ietvert virtuālus formātus, ja līgumslēdzējas puses tā vienojas. Lai uzlabotu esošo EUP lietderību, jaunās prasības attiecībā uz finanšu un materiālajiem resursiem un EUP sanāksmju formātu tiek piemērotas arī jau esošiem EUP nolīgumiem, kas līdz ar to var būt jāpielāgo. Tas ir paredzēts jaunā 6. panta 2. punktam pievienotā rindkopā. Pārejas periodā esošo EUP nolīgumu līgumslēdzējām pusēm būtu jāpārlicinās par to, vai to nolīgumi atbilst šīs direktīvas prasībām, un, ja tā nav, tad tām būtu jāveic atkārtotas sarunas, lai novērstu juridisku strīdu iespējamību pēc pārskatīto prasību stāšanās spēkā. Ja šīs atkārtotās sarunas ir nesekmīgas, tiks piemērotas direktīvas pielikumā noteiktās papildu prasības.

Grozījumi attiecībā uz dzimumu līdzsvaru EUP sastāvā (Direktīvas 2009/38/EK 6. panta 2. punkts)

Sarunās par jauniem EUP nolīgumiem vai atkārtotās sarunās par esošiem nolīgumiem saskaņā ar Direktīvas 2009/38/EK 6. panta 2. punktam jāpievienotu apakšpunktu līgumslēdzējām pusēm būs jānosaka nepieciešamā kārtība, lai, ciktāl tas iespējams, nodrošinātu dzimumu līdzsvaru EUP vai attiecīgos gadījumos izvēlētajā komitejas sastāvā. Šim mērķim tiek noteikts, ka kādam no dzimumiem būtu jāparedz 40 % no vietām EUP vai izvēlētajā komitejā. Uz papildu prasību pamata jaunizveidotām EUP šis pats mērķis arī ir atspoguļots Direktīvas 2009/38/EK 1. pielikumā. Ņemot vērā ES Tiesas attiecīgo judikatūru par pozitīvu rīcību²⁸, 40 % mērķis tiek piemērots, ja tas ir juridiski un faktiski iespējams un neskarot valsts tiesību aktus par darbinieku pārstāvju ievēlēšanu.

Grozījumi attiecībā uz papildu prasībās paredzēto EUP plenārsēžu skaitu (Direktīvas 2009/38/EK 1. pielikuma 2. punkts)

Saskaņā ar pārskatītajām papildu prasībām katru gadu būs jārīko divas EUP un centrālās vadības plenārsēdes, nevis viena.

²⁸ Tiesas 2000. gada 28. marta spriedums lietā *Badeck and Others*, [C-158/97](#), ECLI:EU:C:2000:163.

Grozījumi attiecībā uz papildu prasībās paredzētajām EUP ārkārtas sanāksmēm (Direktīvas 2009/38/EK 1. pielikuma 3. punkta pirmā un otrā rindkopa)

Direktīvas 2009/38/EK 1. pielikuma 3. punktā noteikto papildu prasību formulējums tiek pielāgots, lai precizētu, pirmkārt, to, ka EUP informēšana un uzklausišana uz šo prasību pamata principā būtu jāveic plenārsēdēs (ja tas iespējams) un ārkārtas sanāksmēs, tikai ja tas nepieciešams steidzamības dēļ. Otrkārt, tiek precizēts, ka informācija ir jāsniedz laikus, un, treškārt, ka EUP locekļiem ir tiesības piedalīties ārkārtas sanāksmēs ar izvēlēto komiteju, ja viņi pārstāv darbiniekus, kuri varētu būt tiešā veidā ieinteresēti šajās sanāksmēs skatāmajos jautājumos.

Grozījumi attiecībā uz papildu prasībās paredzētajiem resursiem EUP (Direktīvas 2009/38/EK 1. pielikuma 5. un 6. punkts)

1. pielikuma 5. punktā tiek precizēts, ka eksperti, kuri uz papildu prasību pamata palīdz EUP vai izvēlētajām komitejām, var būt arodbiedrību pārstāvji un ka šiem ekspertiem ir jāļauj pēc EUP vai izvēlētas komitejas pieprasījuma piedalīties sanāksmēs padomdevēju statusā. 1. pielikuma 6. punktā tiek precizēts, ka EUP darbības izdevumi, kurus atbilstoši pienākumam apmaksā centrālā vadība, ietver pamatotas juridiskās izmaksas, kuras centrālajai vadībai tiek paziņotas iepriekš. Turklāt 1. pielikuma 6. punkta pēdējā rindkopā otrais teikums tiek svītrots to pašu iemeslu dēļ, kuri paskaidroti iepriekš saistībā ar Direktīvas 2009/38/EK 5. panta 6. punktu.

Grozījumi attiecībā konfidencialas informācijas nenodošanu (Direktīvas 2009/38/EK 8. pants)

Noteikumi par informācijas konfidencialu nodošanu un noteiktas informācijas nenodošanu ir iekļauti atsevišķos pantos, lai nodrošinātu skaidrāku struktūru. Turklāt, konfidenciali sniedzot informāciju, centrālajai vadībai vienlaikus jāinformē īpašo pārrunu grupu locekļi, EUP locekļi vai darbinieku pārstāvji informācijas un uzklausišanas procedūras ietvaros par iemesliem, ar ko pamato kopīgūtās informācijas konfidencialitāti. Pienākums neatklāt konfidencialu informāciju tiek izbeigts, tiklīdz ar vadības piekrišanu vadības norādītais pamatojums vairs nav spēkā. Centrālās vadības iespēja nenodot informāciju tiks ierobežota līdz gadījumiem, kur nodošana radītu nopietnu kaitējumu uzņēmuma darbībai. Šādās situācijās centrālajai vadībai ir jāinformē EUP locekļi īpašās pārrunu grupas locekļi vai darbinieku pārstāvji vai par iemesliem, uz kuru pamata informācija netiek nodota.

Grozījumi attiecībā uz darbinieku pārstāvju lomu un aizsardzību (Direktīvas 2009/38/EK 10. pants)

Direktīvas 2009/38/EK 10. panta 1. punkts tiek grozīts, lai precizētu, ka līdzekļi no direktīvas izrietošo tiesību izmantošanai ir jānodrošina ne vien EUP locekļiem, bet arī darbinieku pārstāvjiem, tostarp īpašo pārrunu grupu locekļiem un EUP locekļiem. 10. panta 2. punktā tiek precizēts, ka EUP locekļiem ir jābūt tiesībām un nepieciešamajiem līdzekļiem, lai informētu attiecīgos darbinieku pārstāvjus par pārnacionālās informēšanas un uzklausišanas procedūru pirms un pēc tikšanās ar centrālo vadību. 10. panta 3. punkta otrajā rindkopā tiek precizēts, ka prasība no Direktīvas 2009/38/EK izrietošo tiesību subjektiem paredzēt vienlīdzīgu aizsardzību attiecas arī uz aizsardzību pret represijām un atlaišanu. Visbeidzot 10. panta 4. punktā tiek precizēts, ka centrālajai vadībai ir jāapmaksā izmaksas un izdevumi, kas saistīti ar apmācībām, kuras nepieciešamas EUP un īpašo pārrunu grupu locekļu pārstāvju pienākumu pildīšanai, un centrālā vadība par šiem izdevumiem un izmaksām tiek informēta iepriekš.

Grozījumi attiecībā uz sankcijām un iespēju vērsties tiesā (Direktīvas 2009/38/EK 11. pants)

Dalībvalstu pienākums nodrošināt iedarbīgas, atturošas un samērīgas sankcijas, kas šobrīd ir minēts Direktīvas 2009/38/EK 36. apsvērumā, atsaucoties uz Savienības tiesību aktu vispārējiem principiem, tiks noteikts Direktīvas 2009/38/EK 11. pantā. Lai izpildītu šo pienākumu, dalībvalstīm, lemjot par sankcijām, būs jāņem vērā pārkāpuma nopietnība, ilgums, sekas un vai pārkāpums izdarīts tīši vai netīši, un naudas sodu gadījumā — arī sodāmā uzņēmuma vai grupas lielums un finansiālais stāvoklis (piemēram, gada apgrozījums), kā arī citi būtiski kritēriji. Tajā pašā rindkopā tiek pievienots noteikums, ka dalībvalstīm ir jāparedz vismaz naudas sodi par 9. panta 2. un 3. punktā paredzēto informēšanas un uzklaušanās procedūru pārkāpumiem. Tas tām neliedz arī saglabāt vai ieviest citus sodu veidus. 11. panta 3. punktā tiks iekļauta atauce uz EUP un īpašo pārrunu grupu locekļiem, jo šī norma attiecas arī uz viņiem, kā arī uz darbinieku pārstāvjiem. Šajā pašā rindkopā tiek arī precizēts, ka apelācijas procedūrai, kas piemērojama, ja centrālā vadība pieprasa konfidencialitāti vai nesniedz informāciju, ilguma ziņā ir jābūt tādai, lai būtu iespējams rezultatīvi izmantot Direktīvā 2009/38/EK paredzētās informēšanas un uzklaušanās tiesības. Turklāt 11. pantā tiek arī pievienots jauns noteikums, lai nodrošinātu, ka iespējamās obligātas iepriekšējas strīdu alternatīvas izšķiršanas procedūras saskaņā ar valsts tiesību aktiem neskar iespēju vērsties tiesā saskaņā ar Direktīvu 2009/38/EK.

Izņēmumu atcelšana un kārtība, kādā esošie nolīgumi tiek saskaņoti ar pārskatītajām prasībām (Direktīvas 2009/38/EK 14. pants)

Direktīvas 2009/38/EK 14. pantu svīturo, un izņēmumus no Direktīvas 2009/38/EK darbības jomas atceļ. Attiecīgi Kopienas mēroga uzņēmumos vai grupās, kur pastāv pārnacionālās informēšanas un uzklaušanās nolīgumi, kas noslēgti pirms Direktīvas 94/45/EK transponēšanas (“brīvprātīgie nolīgumi”), darbiniekiem un darbinieku pārstāvjiem būs tiesības saglabāt esošos nolīgumus vai saskaņā ar Direktīvas 2009/38/EK 5. panta 1. punktu lūgt izveidot EUP vai informēšanas un uzklaušanās procedūru iepriekšējo nolīgumu aizstāšanai. Uzņēmumiem, kuros nolīgumi ir noslēgti vai pārskatīti laikā no 2009. gada 5. jūnija līdz 2011. gada 5. jūnijam, tiks piemērotas Direktīvas 2009/38/EK pārskatītās prasības.

Priekšlikuma 14.a pantā pievienotais jaunais noteikums paredz, ka esošie nolīgumi, kas noslēgti saskaņā ar Direktīvas 94/45/EK 5. vai 6. pantu vai Direktīvas 2009/38/EK 5. vai 6. pantu, tiek grozīti atbilstoši Direktīvas 2009/38/EK pārskatītajām prasībām. Šādu nolīgumu līgumslēdzējām pusēm tiek dota iespēja sarunu ceļā vienoties par nepieciešamajiem pielāgojumiem divu gadu periodā no Direktīvas 2009/38/EK grozījumu transponēšanas termiņa līdz datumam, kurā pārskatītās prasības stājas spēkā saskaņā ar valsts tiesību aktiem. Šie pārejas noteikumi neattiecas uz “brīvprātīgajiem nolīgumiem”, kas noslēgti un īstenoti ārpus direktīvas darbības jomas. Sekas uzņēmumiem, kam ir šādi nolīgumi, ir aprakstītas iepriekš saistībā ar izņēmumu atcelšanu.

Transponēšana un stāšanās spēkā (priekšlikuma 2. pants)

Dalībvalstīm Direktīvas 2009/38/EK grozījumi ir jātransponē viena gada laikā pēc priekšlikuma stāšanās spēkā. Transponējošo noteikumu piemērošanas sākšana tiek atlikta uz diviem gadiem pēc transponēšanas termiņa.

Nemot vērā grozījumus Direktīvas 2009/38/EK 11. pantā, dalībvalstīm Komisijai ir jāpaziņo, kā tiesību subjekti to jurisdikcijā var ierosināt tiesā tiesvedību un attiecīgos gadījumos administratīvas prasības saistībā ar Direktīvā 2009/38/EK paredzētajām tiesībām.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA,

ar ko attiecībā uz Eiropas Uzņēmumu padomju izveidi un darbību un pārnacionālas informēšanas un uzklauššanas tiesību efektīvu īstenošanu groza Direktīvu 2009/38/EK

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu saistībā ar 153. panta 1. punkta e) apakšpunktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu²⁹,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu³⁰,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

- (1) Saskaņā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 27. pantu darba ņēmējiem vai to pārstāvjiem attiecīgajos līmeņos ir jābūt garantētai laikus sniegtai informācijai un konsultācijām gadījumos un apstākļos, kuri ir paredzēti Savienības tiesību aktos, kā arī valstu tiesību aktos un praksē. Eiropas sociālo tiesību pīlāra 8. princips atkārtoti apliecina, ka darbiniekiem vai viņu pārstāvjiem ir tiesības uz informāciju un uzklauššanu jautājumos, kas viņiem ir svarīgi.
- (2) Attiecībā uz pārnacionāliem jautājumiem Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2009/38/EK³¹ mērķis ir īstenot šos pamatprincipus, nosakot minimālās prasības darbinieku informēšanai un uzklauššanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās.
- (3) Lai gan 2018. gadā publicētajā Direktīvas 2009/38/EK novērtējumā³² tika apstiprināts, ka direktīvas pievienotā vērtība un nozīme principā ir būtiska, tajā tika konstatēti arī trūkumi, piemēram, attiecībā uz uzklauššanas procesa efektivitāti, tiesu iestāžu pieejamību, sankcijām un dažu jēdzienu interpretāciju.
- (4) Eiropas Parlaments saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 225. pantu 2023. gadā pieņēma leģislatīvu pašiniciatīvas rezolūciju ar ieteikumiem par

²⁹ OV C [...], [...], [...]. lpp.

³⁰ OV C [...], [...], [...]. lpp.

³¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/38/EK (2009. gada 6. maijs) par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklauššanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (pārstrādāta versija) (OV L 122, 16.5.2009., 28. lpp., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

³² [COM\(2018\) 292 final](#).

Direktīvas 2009/38/EK pārskatīšanu³³, un Komisija saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 154. pantu uzsāka divposmu apspriešanos ar sociālajiem partneriem par pasākumu nepieciešamību un saturu, lai novērstu minētās direktīvas trūkumus. Komisija ir arī savākusi pierādījumus, izmantojot pētījumu, kas ietvēra mērķorientētu tiešsaistes aptauju, intervijas ar ieinteresētajām personām, darbseminārus, analīzi par valsts judikatūru un attiecīgajiem noteikumiem dalībvalstu tiesību aktos.

- (5) Pierādījumi liecina, ka juridiskā nenoteiktība attiecībā uz jēdzienu “pārnacionāli jautājumi” ir izraisījusi atšķirīgas interpretācijas un strīdus. Lai nodrošinātu juridisko noteiktību un samazinātu šādu strīdu risku, šis jēdziens ir jāprecizē. Tādēļ ir lietderīgi precizēt, ka šai direktīvai būtu jāattiecas ne tikai uz gadījumiem, kur ir pamatoti paredzams, ka vadības apsvērtie pasākumi varētu ietekmēt darbiniekus vairāk nekā vienā dalībvalstī, bet arī uz gadījumiem, kur pamatoti paredzams, ka šādi pasākumi var ietekmēt darbiniekus tikai vienā dalībvalstī, taču pamatoti sagaidāms, ka šo pasākumu sekas varētu skart darbiniekus vismaz vienā citā dalībvalstī. Ir nepieciešams aptvert gadījumus, kad uzņēmumi paredz tādus pasākumus kā piemēram atļaušana no darba, kas nepārprotami attiecas uz uzņēmumiem tikai vienā dalībvalstī, bet tomēr var pamatoti sagaidīt, ka tie ietekmēs darbiniekus citā dalībvalstī, piemēram, sakarā ar izmaiņām pārrobežu piegādes ķēdē vai ražošanas darbībās, ja šādi pasākumi varētu radīt būtiskas izmaiņas darba organizācijā vai līgumattiecībās.
- (6) Direktīvā 2009/38/EK iekļautās informēšanas un uzklausišanas definīcijas ietver normatīvās prasības. Saskaņotības un juridiskās skaidrības labad ir lietderīgi minētās normatīvās prasības paredzēt pantos, kuros noteiktas tiesības un pienākumi.
- (7) Īpašo pārrunu grupu locekļiem var būt vajadzīgas juridiskas konsultācijas vai pārstāvniecība, lai veiktu savus uzdevumus saskaņā ar Direktīvu 2009/38/EK. Tomēr nav pietiekami skaidrs, vai viņiem ir tiesības saņemt saistīto juridisko izdevumu segšanu. Lai nodrošinātu šādu segumu, būtu jāprecizē, ka centrālajai vadībai jāsedz izmaksas, kas radušās īpašo pārrunu grupu locekļiem, par kurām minētajām grupām būtu iepriekš jāpaziņo. Ir lietderīgi minēto pienākumu attiecināt tikai uz pamatotām juridiskām izmaksām, lai nodrošinātu, ka vadība nav atbildīga par acīmredzami nesamērīgiem izdevumiem, izmaksām bez pamatotas saiknes ar attiecīgo juridisko konsultāciju vai pārstāvības sniegšanu vai izmaksām, ko radījuši acīmredzami nepamatoti, nenozīmīgi vai ļaunprātīgi prasījumi. Turklāt Direktīvā 2009/38/EK dalībvalstīm ir piešķirta rīcības brīvība noteikt budžeta noteikumus attiecībā uz īpašās pārrunu grupas un Eiropas Uzņēmumu padomes darbību, pamatojoties uz papildu prasībām, ņemot vērā principu, ka izdevumi, kas saistīti ar īpašās pārrunu grupas funkciju pienācīgu izpildi, ir jāsedz centrālajai vadībai. Tāpēc noteikumi par ekspertu skaitu, ko finansēs centrālā vadība, ir lieki un būtu jāsvītro.
- (8) Direktīvā 2009/38/EK ir noteikts, ka Eiropas Uzņēmumu padomes nolīguma pusēm ir jānosaka Eiropas Uzņēmumu padomes sanāksmju vieta. Ir lietderīgi precizēt, ka tām ir jānosaka arī šādu sanāksmju formāts, jo īpaši, lai izvairītos no jebkādam šaubām par to brīvību vienoties par to, ka dažas vai visas sanāksmes notiek virtuālā vidē, izmantojot tiešsaistes sanāksmju rīkus, samazinot sanāksmju vidisko pēdu saskaņā ar Savienības, valstu un uzņēmumu emisiju samazināšanas mērķrādītājiem, vienlaikus nodrošinot jēgpilnu informēšanu un uzklausišanu par zemākām vides un finansiālajām izmaksām.

³³

Eiropas Parlamenta 2023. gada 2. februāra rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par direktīvas par Eiropas Uzņēmumu padomēm pārskatīšanu (2019/2183(INL)).

- (9) Arī Eiropas Uzņēmumu padomju darbības laikā var rasties nenoteiktība un strīdi attiecībā uz konkrētu izdevumu segšanu un piekļuvi konkrētiem resursiem. Saskaņā ar pušu autonomijas principu ir lietderīgi prasīt, lai Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumos būtu konkrēti noteikti finanšu un materiālo resursu veidi, proti, ekspertu, piemēram, tehnisko priekšmetu ekspertu vai juridisko ekspertu, iespējamā izmantošana un ekspertu honorāru segšana, juridisko izdevumu segšana, tostarp juridiskās pārstāvības izmaksas un izmaksas par dalību administratīvā procedūrā vai tiesvedībā. Nolīgumos būtu jāparedz arī attiecīgas apmācības nodrošināšana Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem un saistīto izdevumu segšana, neskarot Direktīvas 2009/38/EK 10. panta 4. punktā noteiktās minimālās prasības.
- (10) Direktīvas 2009/38/EK prasība, nosakot Eiropas Uzņēmumu padomju sastāvu, pēc iespējas ņemt vērā darbinieku līdzsvarotu pārstāvību attiecībā uz dzimumu, ir izrādījusies nepietiekama, lai veicinātu dzimumu līdzsvaru. Sievietes joprojām ir nepietiekami pārstāvētas lielākajā daļā Eiropas Uzņēmumu padomju. Tāpēc ir jānosaka efektīvāki un konkrētāki mērķi attiecībā uz dzimumu pārstāvību, kas vadības un darbinieku pārstāvjiem jāīsteno, rīkojot sarunas vai atkārtotas sarunas par nolīgumiem. Lai sasniegtu šos mērķus, atsevišķos gadījumos Eiropas Uzņēmumu padomes vai tās izvēlētas komitejas sastāvā var būt nepieciešams piešķirt prioritāti nepietiekami pārstāvētajam dzimumam. Saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas judikatūru³⁴ šāda pozitīva rīcība ir iespējama saskaņā ar vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principu ar nosacījumu, ka pasākumi, kas veikti, lai sasniegtu dzimumu līdzsvara mērķi, automātiski un bez nosacījumiem nepiešķir prioritāti noteikta dzimuma personām, bet ļauj ņemt vērā citus kritērijus, piemēram, nopelnus un kvalifikāciju, kā arī vēlēšanu procedūru, kas noteikta attiecīgajos tiesību aktos. Tādēļ Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumu pusēm būtu jānodrošina elastība, kas vajadzīga, lai ievērotu pozitīvās rīcības juridiskos un faktiskos ierobežojumus. Līdzīgu apsvērumu dēļ turklāt ir lietderīgi pieprasīt pasākumus, lai panāktu dzimumu ziņā līdzsvarotu īpašās pārrunu grupas sastāvu, lai veicinātu šā mērķa sasniegšanu jau sarunu posmā.
- (11) Pierādījumi liecina, ka sarunu sākšana dažkārt tiek atlikta ilgāk par Direktīvā 2009/38/EK noteikto sešu mēnešu laikposmu. Dažos gadījumos vadība nedz veic pasākumus, ne skaidri atsakās sākt sarunas pēc lūguma izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi. Tādēļ būtu jāprecizē, ka Direktīvā 2009/38/EK noteiktās papildu prasības piemēro, ja īpašās pārrunu grupas pirmā sanāksme netiek sasaukta sešu mēnešu laikā pēc lūguma izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi, neatkarīgi no tā, vai centrālā vadība nepārprotami atsakās sākt sarunas.
- (12) Daloties ar sensitīvu informāciju ar Eiropas Uzņēmumu padomju locekļiem, īpašo pārrunu grupu locekļiem vai darbinieku pārstāvjiem saistībā ar informēšanas un uzklauses procedūru, vadībai ir iespēja paredzēt, ka šāda informācija tiek kopīgota konfidenciali un ka to nevajadzētu izpaust tālāk. Daloties ar informāciju konfidenciali, centrālajai vadībai vienlaikus būtu jāsniedz saprātīgs pamatojums. Atbilstīgu pasākumu izveide, lai aizsargātu sensitīvas informācijas konfidencialitāti, var vairost uzticēšanos šādai informācijai un atvieglot tās apmaiņu, vienlaikus aizsargājot uzņēmumu un darba ņēmēju intereses, tostarp, lai novērstu pieaugošus riskus, piemēram, rūpniecisko spiegošanu.

³⁴

Tiesas 2000. gada 28. marta spriedums lietā *Badeck and Others*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

- (13) Centrālās vadības iespēja nepārsūtīt informāciju īpašo pārrunu grupu vai Eiropas Uzņēmumu padomju locekļiem vai darbinieku pārstāvjiem informēšanas un uzklausišanas procedūras ietvaros būtu jāierobežo līdz gadījumiem, kad šāda nodošana nopietni kaitētu attiecīgo uzņēmumu darbībai. Pārredzamības un efektīvas tiesiskās aizsardzības labad centrālajai vadībai būtu arī jānorāda iemesli, ar ko pamato informācijas nenodošanu.
- (14) Lai palielinātu juridisko skaidrību, ir lietderīgi divos atsevišķos pantos paredzēt noteikumus par informācijas konfidencialu nodošanu un informācijas nenodošanu. Turklāt noteikums, kas ļauj dalībvalstīm paredzēt īpašus noteikumus uzņēmumiem, kuru mērķis ir ideoloģiski norādījumi, būtu jāpārceļ uz pantu par saistību ar citiem valsts noteikumiem, jo tas attiecas uz Direktīvas 2009/38/EK prasību plašāku īstenošanu.
- (15) Efektīvai pārnacionālai starptautiskai uzklausišanai ir vajadzīgs patiess dialogs starp centrālo vadību un Eiropas Uzņēmumu padomēm vai darbinieku pārstāvjiem informēšanas un uzklausišanas procedūras ietvaros. Tas nozīmē, ka informēšanai un uzklausišanai ir jānotiek tā, lai darba ņēmēju pārstāvji varētu paust savu viedokli pirms lēmuma pieņemšanas, un ka Eiropas Uzņēmumu padomju vai darbinieku pārstāvju sniegtajiem atzinumiem ir jāsaņem pamatota atbilde no centrālās vadības, pirms tā pieņem lēmumu par attiecīgo pasākumu. Lai nodrošinātu juridisko noteiktību, Direktīvā 2009/38/EK būtu jānosaka skaidra prasība.
- (16) Turklāt būtu jāgroza Direktīvas 2009/38/EK noteikumi par darbinieku pārstāvju lomu un aizsardzību, lai palielinātu skaidrību un precizitāti, jo īpaši attiecībā uz īpašo pārrunu grupu locekļu un Eiropas Uzņēmumu padomju locekļu aizsardzību pret represīviem pasākumiem vai atlaišanu. Lai izvairītos no strīdiem, būtu arī jāprecizē, ka centrālā vadība sedz īpašās pārrunu grupas un Eiropas Uzņēmumu padomes locekļu apmācības izmaksas un citas saistītās izmaksas, kas ir nepieciešamas viņu pienākumu veikšanai, ja vadība ir iepriekš informēta par šīm izmaksām.
- (17) Dažās dalībvalstīs tiesību subjektiem saskaņā ar Direktīvu 2009/38/EK ir grūtības celt prasību tiesā, lai īstenotu savas tiesības. Tādēļ ir jāpastiprina dalībvalstu pienākums nodrošināt efektīvus tiesiskās aizsardzības līdzekļus un tiesu pieejamību, kā arī Komisijas uzraudzību pār to, kā tās pilda minēto pienākumu. Šajā nolūkā dalībvalstīm būtu jāinformē Komisija par to, kā un kādos apstākļos tiesību subjekti var ierosināt tiesas un attiecīgā gadījumā administratīvās procedūras attiecībā uz visām viņu tiesībām saskaņā ar šo direktīvu. Turklāt būtu jāprecizē, ka attiecīgajām procedūrām ir jānodrošina savlaicīga un efektīva izpilde un ka iespējamās iepriekšējas ārpustiesas izlīguma procedūras nevar ne novest pie lēmuma, kas ir saistošs attiecīgajām pusēm, ne arī aizskart tiesību subjektu tiesības celt prasību tiesā.
- (18) Komisijas 2018. gada novērtējums par Direktīvu 2009/38/EK liecina, ka sankcijas, ko piemēro, ja netiek ievērotas starptautiskās informēšanas un uzklausišanas prasības, bieži vien nav pietiekami atturošas. Tāpēc ir lietderīgi noteikt dalībvalstu pienākumu paredzēt iedarbīgas, preventīvas un samērīgas sankcijas. Būtu jāparedz finansiālas sankcijas gadījumā, ja netiek ievērotas Direktīvā 2009/38/EK noteiktās informēšanas un uzklausišanas procedūras. Varētu paredzēt arī citus sankciju veidus. Lai finansiālās sankcijas būtu efektīvas, preventīvas un samērīgas, tās būtu jānosaka, ņemot vērā Kopienas mēroga uzņēmuma vai grupas lielumu un finansiālo stāvokli, piemēram, pamatojoties uz tā gada apgrozījumu, kā arī citus būtiskus faktorus, piemēram, pārkāpuma nopietnību, ilgumu, sekas un vai tas izdarīts tīši vai netīši.

- (19) Uzņēmumi, kuriem ir nolīgums par darbinieku pārnacionālu informēšanu un uzklauššanu, kas noslēgts pirms 1996. gada 23. septembra, t. i., pirms Padomes Direktīvas 94/45/EK³⁵ piemērošanas dienas, ir atbrīvoti no Direktīvā 2009/38/EK noteikto pienākumu piemērošanas. Darbinieku informēšanas un uzklauššanas struktūras, kas izveidotas saskaņā ar šādiem noslēgtiem nolīgumiem, turpina darboties ārpus Savienības tiesību aktu darbības jomas. Direktīva 2009/38/EK nenodrošina atbrīvoto uzņēmumu darbiniekiem iespēju lūgt izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi saskaņā ar minēto direktīvu. Juridiskās skaidrības, vienlīdzīgas attieksmes un efektivitātes labad darbiniekiem un viņu pārstāvjiem visos Kopienas mēroga uzņēmumos vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupās principā vajadzētu būt tiesībām lūgt izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi. Gandrīz 30 gadus pēc tam, kad Savienības līmenī pirmo reizi tika izveidots tiesiskais regulējums, kurā noteiktas minimālās prasības attiecībā uz darbinieku pārnacionālu informēšanu un uzklauššanu, šie iemesli prevalē pār apsvērumiem par iepriekš noslēgto līgumu nepārtrauktību, kas sākotnēji pamatoja atbrīvojumu. Tāpēc šis atbrīvojums būtu jāsvīturo.
- (20) Turklāt to pašu apsvērumu dēļ vienādas minimālās prasības būtu jāpiemēro visiem Kopienas mēroga uzņēmumiem, kuru Eiropas Uzņēmumu padomes darbojas saskaņā ar Direktīvu 2009/38/EK, un uzņēmumiem, kuros laikā no 2009. gada 5. jūnija līdz 2011. gada 5. jūnijam tika parakstīts vai pārskatīts Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgums. Tāpēc būtu jāsvīturo arī pēdējo minēto uzņēmumu atbrīvojums no Direktīvas 2009/38/EK piemērošanas.
- (21) Eiropas Uzņēmumu padomēm, kas darbojas, pamatojoties uz Direktīvas 2009/38/EK 1. pielikumā izklāstītajām papildu prasībām, ir tiesības reizi gadā tikties ar centrālo vadību, saņemt informāciju un apspriesties par attiecīgā Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas uzņēmējdarbības gaitu un tās perspektīvām. Lai stiprinātu minēto Eiropas Uzņēmumu padomju pārnacionālo informēšanu un uzklauššanu, ir lietderīgi palielināt šādu ikgadējo plenārsesiju skaitu saskaņā ar papildu prasībām līdz divām.
- (22) Turklāt, lai nodrošinātu atbilstību normatīvajai daļai, būtu jāveic dažas tehniskas izmaiņas papildu prasībās, kas noteiktas Direktīvas 2009/38/EK 1. pielikumā.
- (23) Tāpēc ir lietderīgi grozīt Direktīvu 2009/38/EK, lai iekļautu tās darbības jomā visus atbalsttiesīgos uzņēmumus, precizētu dažus tās galvenos jēdzienus, uzlabotu pārnacionālās informēšanas un uzklauššanas procesu un nodrošinātu efektīvu tiesisko aizsardzību un izpildi.
- (24) Dažos gadījumos Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumi vai nolīgumi par informēšanas un uzklauššanas procedūrām, kas noslēgti saskaņā ar Direktīvu 94/45/EK vai Direktīvu 2009/38/EK pirms to pasākumu stāšanās spēkā, kurus dalībvalstis pieņēmušas, lai transponētu šo direktīvu, var neatbilst pārskatītajām prasībām. Tāpēc ir lietderīgi noteikt pārejas kārtību, kas ļautu šādu nolīgumu pusēm risināt sarunas par pielāgojumiem pirms transponēšanas pasākumu piemērošanas dienas.
- (25) Šīs direktīvas vispārējais mērķis ir nodrošināt Direktīvas 2009/38/EK prasību efektivitāti attiecībā uz Kopienas mēroga uzņēmumu un Kopienas mēroga uzņēmumu

³⁵ Padomes 1994. gada 22. septembra Direktīva 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās, OV L 254, 30.9.1994., 64. Lpp., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>.

grupu darbinieku informēšanu un uzklaušīšanu. Šo mērķi nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķi dalībvalstīs, bet šo prasību transnacionālā rakstura un mēroga dēļ to var labāk sasniegt Savienības līmenī. Tāpēc Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredzēti vienīgi tie pasākumi, kas ir vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.

- (26) Saskaņā ar Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 27. pantu personām ar invaliditāti ir jāspēj īstenot savas darba un arodbiedrību tiesības vienlīdzīgi ar citiem. Tā kā gan Savienība, gan tās dalībvalstis ir minētās konvencijas puses, Direktīva 2009/38/EK un attiecīgie valsts tiesību akti ir jāinterpretē saskaņā ar šo principu, piemēram, attiecībā uz pieejamību un saprātīgiem pielāgojumiem īpašo pārrunu grupu locekļiem, Eiropas Uzņēmumu padomju locekļiem un darbinieku pārstāvjiem, kas pilda savus pienākumus, kā arī saistīto izmaksu segšanu, ko veic centrālā vadība.
- (27) Saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/23/ES³⁶ 30. panta 3. punktu un 42. panta 1. punktu, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/24/ES³⁷ 18. panta 2. punktu un 71. panta 1. punktu un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/25/ES³⁸ 36. panta 2. punktu un 88. panta 1. punktu dalībvalstīm ir jāveic atbilstīgi pasākumi, lai nodrošinātu, ka publisko līgumu izpildē ekonomikas dalībnieki ievēro piemērojamos pienākumus sociālo un darba tiesību jomā, kas noteikti Savienības tiesību aktos. Šajā direktīvā noteikto prasību efektīva īstenošana būtu jāveicina, attiecīgā gadījumā integrējot sociālās ilgtspējas kritērijus līguma slēgšanas tiesību piešķiršanas kritērijos, ko līgumslēdzēji izstrādājuši, lai noteiktu saimnieciski visizdevīgākos piedāvājumus. Tomēr šī direktīva nerada nekādus papildu pienākumus saistībā ar minētajām direktīvām.
- (28) Lai Kopienas mēroga uzņēmumu vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupu darbinieku pārstāvjiem un centrālajai vadībai dotu pietiekami daudz laika izskatīt pārskatītās obligātās prasības un sagatavoties to piemērošanai, ir lietderīgi par diviem gadiem atlikt to noteikumu piemērošanu, ko dalībvalstis pieņēmušas, lai izpildītu šīs direktīvas prasības,

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Direktīvu 2009/38/EK groza šādi:

- (1) direktīvas 1. panta 4. punktu aizstāj ar šādu:

“4. Par pārnacionāliem uzskata jautājumus, ja var pamatoti sagaidīt, ka tie attiecas uz Kopienas mēroga uzņēmumu vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupu kopumā vai vismaz uz diviem uzņēmumiem vai uzņēmuma vai grupas struktūrvienībām divās dalībvalstīs.

³⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/23/ES (2014. gada 26. februāris) par koncesijas līgumu slēgšanas tiesību piešķiršanu (OV L 94, 28.3.2014., 1. lpp.).

³⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/24/ES (2014. gada 26. februāris) par publisko iepirkumu un ar ko atceļ Direktīvu 2004/18/EK (OV L 94, 28.3.2014., 65. lpp.).

³⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/25/ES (2014. gada 26. februāris) par iepirkumu, ko īsteno subjekti, kuri darbojas ūdensapgādes, enerģētikas, transporta un pasta pakalpojumu nozarēs, un ar ko atceļ Direktīvu 2004/17/EK (OV L 94, 28.3.2014., 243. lpp.).

Minētos nosacījumus uzskata par izpildītiem, ja:

- a) var pamatoti sagaidīt, ka Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas vadības apsvērtie pasākumi ietekmēs darbiniekus uzņēmumos vai struktūrvienībās vairāk nekā vienā dalībvalstī;
 - b) var pamatoti sagaidīt, ka Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas vadības apsvērtie pasākumi ietekmēs darbiniekus uzņēmumā vai struktūrvienībā vairāk nekā vienā dalībvalstī, un var pamatoti sagaidīt, ka šo pasākumu sekas ietekmēs darbiniekus uzņēmumā vai struktūrvienībā citā dalībvalstī.”;
- (2) direktīvas 2. panta 1. punkta f) un g) apakšpunktu aizstāj šādiem:
- “f) “informēšana” ir darba devēja veikta informācijas nodošana darbinieku pārstāvjiem, lai tie varētu iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izskatīt;
- g) “uzklausišana” ir dialoga izveidošana un viedokļu apmaiņa starp darbinieku pārstāvjiem un centrālo vadību vai jebkuru piemērotāku vadības līmeni.”;
- (3) direktīvas 5. pantu groza šādi:
- (a) panta 2. punkta b) apakšpunktu aizstāj ar šādu:

“b) īpašās pārrunu grupas locekļus ievēl vai iecel proporcionāli Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas katrā dalībvalstī nodarbināto darbinieku skaitam tā, lai tiektos nodrošināt dzimumu līdzvērtīgu pārstāvību, katrai dalībvalstij piešķirot vienu vietu par tādu tajā nodarbināto darbinieku daļu, kas ir 10 % no visās dalībvalstīs nodarbināto darbinieku skaita vai kas ir daļa no minētajiem 10 %.”;
 - (b) panta 6. punktu groza šādi:
 - pirmajai daļai pievieno šādus teikumus:

“Šie izdevumi ietver pamatotas izmaksas par ekspertiem, tostarp par juridisko palīdzību, ciktāl tas nepieciešams šim nolūkam, kā arī pamatotas izmaksas par juridisko pārstāvību un dalību administratīvā procedūrā vai tiesvedībā. Par izdevumiem centrālajai vadībai paziņo pirms to rašanās.”;
 - otrās daļas otro teikumu svītrot;
- (4) direktīvas 6. pantu groza šādi:
- (a) panta 2. punktu groza šādi:
 - c) un d) apakšpunktu aizstāj ar šādiem:

“c) Eiropas Uzņēmumu padomes funkcijas un informēšanas un uzklausišanas procedūru, kā arī noteikumus par Eiropas Uzņēmumu padomes un darbinieku valsts pārstāvības institūciju informēšanas un uzklausišanas saskaņošanu, ievērojot 1. panta 3. punktā un 9. pantā minētos principus un prasības;

d) Eiropas Uzņēmumu padomes sanāksmes formātu, vietu, biežumu un ilgumu.”;
 - punkta f) apakšpunktu aizstāj ar šādu:

“f) Eiropas Uzņēmumu padomei piešķiramos finanšu un materiālos resursus, tostarp vismaz attiecībā uz šādiem aspektiem:

- ekspertu, tostarp juridisko ekspertu, iespējama izmantošana, lai palīdzētu Eiropas Uzņēmumu padomei pildīt tās funkcijas;
- Eiropas Uzņēmumu padomes vai tās locekļu juridiskā pārstāvība un dalība administratīvā procedūrā vai tiesvedībā tās vārdā;
- attiecīgas apmācības nodrošināšana Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem, neskarot 10. panta 4. punkta pirmajā daļā noteiktās minimālās prasības;”;

Prasību noteikt pirmajā daļā uzskaitītos elementus, kas grozīti ar [PB: *ievietot atsauci uz šo grozošo direktīvu**], piemēro arī Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumiem, kas noslēgti pirms [PB: *ievietot datumu, kas noteikts šīs grozošās direktīvas 2. panta otrajā daļā.*]

* [PB: *ievietot atsauci uz šo grozošo direktīvu.*];”;

(b) iekļauj šādu 2.a punktu:

“2.a Veicot sarunas vai atkārtotas sarunas par Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumu, centrālā vadība un īpašā pārrunu grupa vienojas un nosaka pasākumus, kas vajadzīgi, lai, cik vien iespējams, neskarot valstu tiesību aktus par darba ņēmēju pārstāvju ievēlēšanu, sasniegtu dzimumu līdzsvara mērķi, saskaņā ar kuru gan sievietes, gan vīrieši ir vismaz 40 % no Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem un attiecīgā gadījumā vismaz 40 % no izvēlētās komitejas locekļiem.”;

(5) direktīvas 7. panta 1. punkta otro ievilkumu aizstāj ar šādu ievilkumu:

“— īpašās pārrunu grupas pirmā sanāksme nav sasaukta sešu mēnešu laikā pēc lūguma saskaņā ar 5. panta 1. punktu”;

(6) direktīvas 8. pantu aizstāj ar šādu:

“8. pants

Konfidenciāla informācijas sniegšana

1. Dalībvalstis nodrošina, ka īpašo pārrunu grupu vai Eiropas Uzņēmumu padomes locekļi, vai darbinieku pārstāvji informēšanas un uzklausišanas procedūras ietvaros un visi eksperti, kas viņiem palīdz, neatklāj nekādu informāciju, kuru centrālā vadība tiem nepārprotami sniegusi kā konfidenciālu. Turklāt centrālā vadība var izveidot atbilstošus informācijas nodošanas un glabāšanas noteikumus, lai palīdzētu aizsargāt konfidenciāli sniegtās informācijas konfidencialitāti.

2. Ja centrālā vadība konfidenciāli sniedz informāciju saskaņā ar 1. punktu, tā informē īpašo pārrunu grupu vai Eiropas Uzņēmumu padomju locekļus, vai darbinieku pārstāvjus informēšanas un uzklausišanas procedūras ietvaros par iemesliem, ar ko pamato konfidenciālu informācijas sniegšanu.

3. Šā panta 1. punktā minēto pienākumu turpina piemērot neatkarīgi no 1. punktā minēto personu atrašanās, pat pēc viņu pilnvaru termiņa beigām, līdz, vienojoties ar centrālo vadību, sniegtais pamatojums vairs nav uzskatāms par spēkā esošu.”;

(7) iekļauj šādu 8.a pantu:

“8.a pants

Informācijas nenodošana īpašu iemeslu dēļ

1. Īpašos gadījumos un saskaņā ar valsts tiesību aktos paredzētajiem nosacījumiem un ierobežojumiem dalībvalstis paredz, ka tās teritorijā esošajai centrālajai vadībai nav pienākuma nodot informāciju īpašu pārrunu grupu vai Eiropas Uzņēmumu padomju locekļiem, vai darbinieku pārstāvjiem informēšanas un uzklausišanas procedūras ietvaros, kā arī visiem ekspertiem, kas viņiem palīdz, ja tās būtība saskaņā ar objektīviem kritērijiem nopietni kaitētu attiecīgo uzņēmumu darbībai.

Dalībvalsts var noteikt, ka šādai atbrīvošanai no pienākuma sniegt informāciju vajadzīga iepriekšēja administratīva vai tiesas atļauja.

2. Ja centrālā vadība nenodod informāciju 1. punktā minēto iemeslu dēļ, tā informē īpašo pārrunu grupu vai Eiropas Uzņēmumu padomju locekļus, vai darbinieku pārstāvjus informēšanas un uzklausišanas procedūras ietvaros par iemesliem, ar ko pamato informācijas nenodošanu.”;

(8) direktīvas 9. un 10. pantu aizstāj ar šādiem:

“9. pants

Eiropas Uzņēmumu padomes un darbinieku informēšanas un uzklausišanas procedūras darbība

1. Centrālā vadība un Eiropas Uzņēmumu padome strādā sadarbības garā, pienācīgi ņemot vērā savstarpējas tiesības un pienākumus.

Tas pats attiecas uz sadarbību starp centrālo vadību un darbinieku pārstāvjiem darbinieku informēšanas un uzklausišanas procedūras ietvaros.

2. Informēšanu par pārnacionāliem jautājumiem veic tādā laikā, veidā un saturiskajā apjomā, kāds ir atbilstīgs, lai ļautu darbinieku pārstāvjiem veikt rūpīgu iespējamās ietekmes novērtēšanu un vajadzības gadījumā sagatavoties uzklausišanas sanāksmēm ar Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas kompetento struktūru.

3. Uzklausišana notiek tādā laikā, veidā un saturiskajā apjomā, lai darbinieku pārstāvji varētu paust viedokli pirms lēmuma pieņemšanas un pamatojoties uz informāciju, kas sniegta saskaņā ar 2. punktu, neskarot vadības pienākumus, un saprātīgā termiņā, ņemot vērā jautājuma steidzamību. Darbinieku pārstāvjiem ir tiesības saņemt pamatotu rakstisku atbildi no centrālās vadības vai jebkura atbilstošāka līmeņa vadības, pirms tiek pieņemts lēmums par attiecīgajiem pasākumiem, ja darbinieku pārstāvji ir pauduši savu viedokli saprātīgā termiņā saskaņā ar pirmo teikumu.

10. pants

Darbinieku pārstāvju uzdevums un aizsardzība

1. Neskarot citu pārstāvību institūciju vai organizāciju kompetenci šajā jautājumā, darbinieku pārstāvju, tostarp īpašās pārrunu grupas locekļu un Eiropas Eiropas Uzņēmumu padomes locekļu rīcībā ir nepieciešamie līdzekļi, lai piemērotu savas no šīs direktīvas izrietošās tiesības, kolektīvi pārstāvētu Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas darbinieku intereses.

2. Neskarot direktīvas 8. un 8.a pantu, Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem ir tiesības un nepieciešamie līdzekļi, lai informētu Kopienas mēroga uzņēmumu vai

uzņēmumu grupas darbinieku pārstāvjus vai, ja tādu pārstāvju nav, visus darbiniekus kopumā par informēšanas un uzklausišanas procedūras saturu un iznākumu, jo īpaši pirms un pēc sanāksmēm ar centrālo vadību.

3. Īpašo pārrunu grupu locekļi, Eiropas Uzņēmumu padomju locekļi un darbinieku pārstāvji, kas veic savus pienākumus saskaņā ar 6. panta 3. punktā minēto procedūru, veicot savus pienākumus, bauda līdzvērtīgu aizsardzību un nodrošinājumu, kāda darbinieku pārstāvjiem paredzēta tiesību aktos un praksē valstī, kurā tie nodarbināti.

Tas jo īpaši attiecas uz īpašo pārrunu grupu vai Eiropas Uzņēmumu padomju sanāksmju apmeklēšanu vai jebkuru citu sanāksmju apmeklēšanu, īstenojot 6. panta 3. punktā minēto nolīgumu, Kopienas mēroga uzņēmumu vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas darbinieku algu izmaksu par prombūtnes laiku, kas nepieciešams to pienākumu pildīšanai, un aizsardzību pret represīviem pasākumiem vai atlaišanu.

4. Ciktāl tas ir nepieciešams pārstāvja pienākuma pildīšanai starptautiskā vidē, īpašās pārrunu grupas un Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem ir nodrošināta iespēja piedalīties apmācībās, saglabājot algu.

Neskarot nolīgumus, kas noslēgti saskaņā ar 6. panta 2. punkta f) apakšpunktu, šādu mācību izmaksas un saistītos izdevumus sedz centrālā vadība ar noteikumu, ka centrālā vadība ir iepriekš informēta.”;

(9) direktīvas 11. pantu groza šādi:

(a) panta 2. punktu aizstāj ar šādu:

“2. Dalībvalstis nosaka atbilstīgus pasākumus gadījumiem, ja netiek ievēroti valsts noteikumi, kas pieņemti saskaņā ar šo direktīvu. Jo īpaši tās nodrošina, ka:

- a) ir pieejamas atbilstīgas procedūras, lai laikus un efektīvi īstenotu tiesības un pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas;
- b) sankcijas, kas ir iedarbīgas, preventīvas un samērīgas, piemēro gadījumos, kad tiek pārkāptas tiesības un pienākumi, kas izriet no šīs direktīvas.

Ja netiek ievēroti valsts noteikumi, ar kuriem transponē 9. panta 2. un 3. punktā minētos pienākumus, dalībvalstis paredz finansiālas sankcijas, ko nosaka, ņemot vērā šā punkta trešajā daļā uzskaitītos kritērijus, neskarot iespēju papildus paredzēt cita veida sankcijas.

Pirmās daļas b) apakšpunkta nolūkā dalībvalstis, nosakot sodus, ņem vērā pārkāpuma smagumu, ilgumu, sekas un to, vai pārkāpums izdarīts tīši vai netīši, un naudas sodu gadījumā — arī sodāmā uzņēmuma vai grupas lielumu un finansiālo stāvokli, kā arī citus būtiskus kritērijus.”;

(b) panta 3. punktu groza šādi:

– pirmo daļu aizstāj ar šādu:

“3. Dalībvalstis paredz administratīvas vai juridiskas apelācijas procedūras, ko īpašās pārrunu grupas locekļi, Eiropas Uzņēmumu padomes locekļi vai darbinieku pārstāvji var ierosināt, ja centrālā vadība konfidenciali sniedz informāciju saskaņā ar 8. pantu vai nenodod informāciju īpašu iemeslu dēļ saskaņā ar 8.a pantu.”;

– pievieno šādu daļu:

“Šādu procedūru ilgums ir saderīgs ar šajā direktīvā paredzēto informēšanas un uzklauššanas tiesību efektīvu īstenošanu.”;

(c) pievieno šādu 4. punktu:

“4. Ja dalībvalstis paredz, ka piekļuve tiesvedībai ir atkarīga no alternatīvas strīdu izšķiršanas iepriekšējas īstenošanas, minētās procedūras rezultātā netiek nedz pieņemts attiecīgajām pusēm saistošs lēmums, ne arī citādi skartas to tiesības celt prasību tiesā.”;

(10) direktīvas 12. pantam pievieno šādu punktu:

“6. Katra dalībvalsts savā teritorijā var paredzēt uzņēmumu centrālajai vadībai īpašus noteikumus, kas tieši un būtiski skar ideoloģisko nostādni attiecībā uz informāciju un viedokļu paušanu, ar nosacījumu, ka šādi īpaši noteikumi jau bija valsts tiesību aktos šīs direktīvas pieņemšanas dienā.”;

(11) direktīvas 14. pantu svītro;

(12) direktīvā iekļauj šādu pantu:

“14.a pants

Pārejas noteikumi

1. Ja pēc [*OP: ievietot atsauci uz šo grozošo direktīvu*] transponēšanas Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgums vai nolīgums par informēšanas un uzklauššanas procedūru, kas noslēgts pirms [*PB: ievietot datumu, no kura piemēro transponēšanas noteikumus, kas noteikti šīs grozošās direktīvas 2. panta 1. punkta otrajā daļā*] saskaņā ar Direktīvas 94/45/EK 5. un 6. pantu vai šīs direktīvas 5. un 6. pantu, neatbilst nevienai nolīgumam piemērojamajai prasībai grozījumu rezultātā, kas noteikti [*PB: ievietot atsauci uz šo grozošo direktīvu*], centrālā vadība sāks sarunas, lai minēto nolīgumu pielāgotu pēc rakstiska lūguma no vismaz 100 darbiniekiem vai viņu pārstāvjiem vismaz divos uzņēmumos vai struktūrvienībās vismaz divās dalībvalstīs. Centrālā vadība var sākt šādas sarunas arī pēc savas iniciatīvas.

2. Ja Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumā vai nolīgumā par informēšanas un uzklauššanas procedūru ir paredzēti procedūras pasākumi tā pielāgošanai vai atkārtotām sarunām, par pielāgošanu var vienoties saskaņā ar minēto kārtību. Pretējā gadījumā pielāgošana notiek saskaņā ar procedūru, kas noteikta 5. pantā saistībā ar 13. panta otro un trešo daļu.

3. Ja pielāgošanas procedūras rezultātā divu gadu laikā pēc darbinieku vai viņu pārstāvju attiecīgā lūguma nav panākta vienošanās, piemēro I pielikumā izklāstītās papildu prasības.”;

(13) direktīvas I pielikumu groza saskaņā ar šīs direktīvas pielikumu.

2. pants

1. Dalībvalstis ne vēlāk kā ... [*PB: ievietot datumu, kas ir 1 gadu pēc šīs direktīvas spēkā stāšanās dienas*] pieņem un publicē normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Dalībvalstis tūlīt dara zināmus Komisijai minēto noteikumu tekstus.

Tās piemēro minētos noteikumus no [*PB: ievietot datumu, kas ir 2 gadus pēc pirmajā punktā noteiktā datuma*].

Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce.

2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

Attiecībā uz šīs direktīvas 1. panta 8. punktā paredzētajiem grozījumiem dalībvalstis paziņo Komisijai līdz [PB: *ievietot datumu pirmā punkta pirmajā daļā*] par līdzekļiem, ar kuriem Eiropas Uzņēmumu padomes, īpašās pārrunu grupas un darbinieku pārstāvji var saskaņā ar Direktīvas 2009/38/EK 11. panta 2., 3. un 4. punktā paredzētajiem grozījumiem var ierosināt tiesvedību un attiecīgā gadījumā administratīvas procedūras attiecībā uz visām tiesībām saskaņā ar šo direktīvu.

3. pants

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

4. pants

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē,

Eiropas Parlamenta vārdā –

Padomes vārdā –

priekšsēdētāja

priekšsēdētāja

Briselē, 24.1.2024.
COM(2024) 14 final

ANNEX

PIELIKUMS

dokumentam

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA,

ar ko attiecībā uz Eiropas Uzņēmumu padomju izveidi un darbību un pārnacionālas informēšanas un uzklauššanas tiesību efektīvu īstenošanu groza Direktīvu 2009/38/EK

{SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} - {SWD(2024) 10 final} -
{SWD(2024) 11 final}

PIELIKUMS

Direktīvas 2009/38/EK I pielikumu groza šādi:

(1) pielikuma 1. punktu groza šādi:

(a) ievadteikumu aizstāj ar šādu:

“1. Lai sasniegtu 1. panta 1. punktā noteiktos mērķus, kā arī 7. panta 1. punktā un 14.a pantā noteiktajos gadījumos Eiropas Uzņēmumu padomes izveidošanu, sastāvu un kompetenci reglamentē šādi noteikumi.”;

(b) a) punkta trešo daļu aizstāj ar šādu:

“Uzklauššana notiek tā, lai darbinieku pārstāvji varētu tikties ar centrālo vadību vai jebkuru piemērotāku vadības līmeni. Darbinieku pārstāvjiem ir tiesības saņemt pamatotu rakstisku atbildi uz jebkuru viedokli, ko viņi varētu paust pirms lēmuma pieņemšanas par attiecīgajiem pasākumiem, ja viņu viedoklis ir pausts saprātīgā termiņā.”;

(c) aiz d) apakšpunkta iekļauj šādu dd) apakšpunktu:

“dd) cik vien iespējams, sievietes un vīrieši ir vismaz 40 % no Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem un izraudzītās komitejas locekļiem.”;

(2) 2. punktu aizstāj ar šādu:

“2. Eiropas Uzņēmumu padomei ir tiesības divreiz gadā tikties ar centrālo vadību, lai, pamatojoties uz centrālās vadības sagatavoto ziņojumu, iegūtu informāciju un apspriestos par uzņēmējdarbības attīstību un izredzēm Kopienas mēroga uzņēmumā vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupā. Par to informē vietējās vadības.”;

(3) 3. punkta pirmo un otro daļu aizstāj ar šādām:

“3. Ja gadās ārkārtas apstākļi vai lēmumi, kas var būtiski ietekmēt darbinieku intereses, un steidzamība neļauj nodrošināt informēšanu vai uzklauššanu nākamajā plānotajā Eiropas Uzņēmumu padomes sanāksmē, jo īpaši uzņēmumu pārvietošanas, uzņēmumu slēgšanas vai kolektīvās atlaišanas gadījumā, izvēlētajai komitejai vai, ja tādas nav, Eiropas Uzņēmumu padomei ir tiesības tikt laikus informētai. Tai ir tiesības pēc sava lūguma tikties ar centrālo vadību vai jebkuru citu lemtspējīgu atbilstīgāka līmeņa vadību Kopienas mēroga uzņēmumā vai uzņēmumu grupā, lai iegūtu informāciju un apspriestos.

Tiem Eiropas Uzņēmumu padomes dalībniekiem, kurus ievēlējušas vai iecēlušas struktūrvienības un/vai uzņēmumi, uz kuriem tieši vai potenciāli tieši attiecas minētie apstākļi vai lēmumi, arī ir tiesības piedalīties sanāksmē ar izvēlēto komiteju.”;

(4) pielikuma 5. punktā pievieno šādus teikumus:

“Šādu ekspertu vidū var būt atzītu Savienības līmeņa arodbiedrību organizāciju pārstāvji. Pēc Eiropas Uzņēmumu padomes pieprasījuma šādiem ekspertiem ir tiesības piedalīties Eiropas Uzņēmumu padomes sanāksmēs un sanāksmēs ar centrālo vadību padomdevēja statusā. Par to vietējās vadības informē iepriekš.”;

(5) pielikuma 6. punktu groza šādi:

(a) starp trešo un ceturto daļu ievieto šādu daļu:

“Eiropas Uzņēmumu padomes darbības izdevumi ietver samērīgas juridiskās palīdzības, pārstāvības un tiesvedības izmaksas. Par darbības izdevumiem centrālajai vadībai paziņo pirms to rašanās.”;

(b) punkta ceturto daļu aizstāj ar šādu:

“Lai nodrošinātu atbilstību šiem principiem, dalībvalstis var paredzēt budžeta nosacījumus attiecībā uz Eiropas Uzņēmumu padomes darbību.”