



Briselē, 2024. gada 10. jūnijā
(OR. en)

10750/24

**Starpiestāžu lieta:
2024/0006(COD)**

**SOC 426
EMPL 245
GENDER 111
MI 578
COMPET 620
DATAPROTECT 234
CODEC 1447
IA 137**

PIEZĪME

Sūtītājs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja (I)
Saņēmējs:	Padome
Temats:	Priekšlikums – EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA, ar ko attiecībā uz Eiropas Uzņēmumu padomju izveidi un darbību un pārnacionālas informēšanas un uzklaustīšanas tiesību efektīvu īstenošanu groza Direktīvu 2009/38/EK – <i>vispārēja pieeja</i>

I. IEVADS

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2009/38/EK ¹ ir noteiktas minimālās prasības darbinieku pārstāvības institūciju (dēvētas par Eiropas Uzņēmumu padomēm – EUP) izveidošanai un darbībai noteiktos starptautiskos uzņēmumos. EUP un pārnacionālās informēšanas un uzklaustīšanas procedūras papildina darbinieku informēšanu un uzklaustīšanu valsts līmenī. Komisija 2024. gada 24. janvārī iesniedza priekšlikumu minētās direktīvas pārskatīšanai ². Šā priekšlikuma mērķis ir novērst trūkumus direktīvā, tādējādi uzlabojot darbinieku informēšanas un uzklaustīšanas pārnacionāla līmeņa sistēmas lietderību.

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 uzklaustīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (OV L 122, 16.5.2009., 28. lpp.).

² Dok. 5837/24 + ADD 1.

Ar šo priekšlikumu Komisija reaģē uz Eiropas Parlamenta pašiniciatīvas rezolūciju ar ieteikumiem Komisijai par direktīvas par Eiropas Uzņēmumu padomēm pārskatīšanu ³ saskaņā ar Komisijas priekšsēdētājas *von der Leyen* pausto politisko apņemšanos uz Parlamenta rezolūcijām, kuru pamatā ir LESD 225. pants, atbildēt ar tiesību akta priekšlikumu, pilnībā ievērojot proporcionalitātes, subsidiaritātes un labāka likumdošanas procesa principus.

Priekšlikuma mērķis jo īpaši ir novērst šādus Komisijas konstatētos trūkumus:

- direktīvas nepiemērošana uzņēmumiem, kuros pastāv iepriekšēji nolīgumi par starptautisku informēšanu un uzklauššanu;
- dzimumu disbalanss EUP;
- patiesa, savlaicīga un jēgpilna dialoga trūkums starp vadību un EUP, jo īpaši, ja vadība nesniedz pamatotu atbildi uz EUP atzinumiem pirms lēmuma pieņemšanas par pārnacionāliem jautājumiem;
- juridiskā nenoteiktība attiecībā uz EUP resursiem un nosacījumiem, uz kuru pamata vadība var pieprasīt informācijas konfidencialitātes noteikšanu vai atteikties noteiktu informāciju atklāt EUP;
- dažos gadījumos direktīvā paredzēto tiesību subjektiem trūkst efektīvu tiesiskās aizsardzības līdzekļu un iespējas vērsties tiesā;
- dažos gadījumos pietiekami efektīvu, samērīgu un atturošu sankciju trūkums, ja netiek ievērotas starptautiskās informēšanas un uzklauššanas prasības.

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

Saskaņā ar attiecīgo juridisko pamatu, t. i., LESD 153. panta 2. punkta b) apakšpunktu saistībā ar 153. panta 1. punkta e) apakšpunktu, Padomei lēmums ir jāpieņem ar kvalificētu balsu vairākumu saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru.

Eiropas Parlaments savu ziņojumu pieņēma 2024. gada 9. aprīlī ⁴. Pilnvarojumu tas vēl nav pieņēmis.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja pieņēma atzinumu 2024. gada 30. maijā ⁵. Reģionu komiteja atteicās sniegt atzinumu.

II. PAŠREIZĒJAIS STĀVOKLIS PADOMĒ

Pēc diskusijām Sociālu jautājumu darba grupā ⁶ prezidentvalsts iesniedza Pastāvīgo pārstāvju komitejai kompromisa tekstu ⁷. Komiteja 2024. gada 5. jūnijā vienojās par kompromisa tekstu, kas izklāstīts šā ziņojuma pielikumā, un nolēma to iesniegt Padomei (*EPSCO*), lai panāktu vispārēju pieeju. 5. jūnijā šim kompromisa tekstam tika rasts plašs atbalsts.

Sagatavošanas darba laikā juristi lingvisti veica teksta pirmreizējo pārskatīšanu. Sociālu jautājumu darba grupa ⁸ izvērtēja Komisijas ietekmes novērtējumu ⁹.

⁴ Dok. 758777EN

⁵ Dok. 10596/24

⁶ Sanāksmes notika 2024. gada 8., 26. un 28. februārī un 11. un 29. aprīlī.

⁷ Dok. 10437/24.

⁸ Dok. 10437/24 ADD 1.

⁹ Dok. 5837/24 ADD 4.

III. PREZIDENTVALSTS KOMPROMISA TEKSTS

Attiecībā uz Komisijas priekšlikumu prezidentvalsts ierosina šādas galvenās izmaiņas:

1. Informēšanas un uzklausišanas tvērums (1. panta 1. punkts un 5. apsvēruma)¹⁰

Prezidentvalsts ir sīkāk precizējusi informēšanas un uzklausišanas pienākuma tvērumu, 5. apsvērumā precizējot pārnacionālu jautājumu jēdzienu, sniedzot sīkāku aprakstu par jautājumiem, kas uzskatāmi par pārnacionāliem.

Turklāt ir precizēts, ka būtu objektīvi jāpārbauda, vai var pamatoti sagaidīt, ka pasākums ietekmēs darba ņēmējus.

2. Līdzsvarota dzimumu pārstāvība (1. panta 3. punkta a) apakšpunkts, 4. punkta b) apakšpunkts un 10. apsvēruma

Ir saglabāts pienākums censties panākt dzimumu ziņā līdzsvarotu īpašo pārrunu grupu un EUP sastāvu, taču ir uzsvērts, ka tas būtu jā dara, neskarot valstu tiesību aktus un praksi attiecībā uz darbinieku pārstāvju ievēlēšanu un iecelšanu.

3. Konfidencialitātes un informācijas nenosūtīšanas iemesli (1. panta 6. un 7. punkts, 12. un 13. apsvēruma)

Ir precizēts, ka var pieprasīt informāciju uzskatīt par konfidenciālu vai pieprasīt to neizpaust tikai tik ilgi, kamēr pastāv iemesli, kas pamato šos ierobežojumus tiesībām uz informāciju.

¹⁰ Atsauces uz grozošās direktīvas noteikumiem.

4. Pievienoti īpaši noteikumi jūrniekiem (1. panta 8. punkts)

Ir iekļauti īpaši noteikumi par jūrniekiem, šajā direktīvā vārds vārdā reproducējot tekstu no 2. panta Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā (ES) 2015/1794 (2015. gada 6. oktobris), ar kuru attiecībā uz jūrniekiem groza Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2008/94/EK, 2009/38/EK un 2002/14/EK un Padomes Direktīvas 98/59/EK un 2001/23/EK.

5. Sankcijas (1. panta 9. punkta a) apakšpunkts un 18. apsvērumš)

Noteikumi par sankcijām ir racionalizēti. Jo īpaši ir svītroti sākotnējie noteikumi, kuros sīki izklāstīts, kā dalībvalstīm jānosaka sankcijas, tikmēr 18. apsvērumā joprojām ir saglabāta atsauce uz tādiem faktoriem kā Kopienas mēroga uzņēmuma vai grupas lielums un finansiālais stāvoklis (piemēram, pamatojoties uz tā gada apgrozījumu), pārkāpuma smagums, ilgums, sekas un tīšs vai neuzmanības raksturs, kurus var ņemt vērā, nosakot sodus.

6. Piekļuve tiesvedībai (1. panta 9. punkta bb) apakšpunkts, 17., 18.a apsvērumš)

Tika pastiprināta ideja, ka dalībvalstīm ir jānodrošina efektīva piekļuve tiesvedībai vai attiecīgā gadījumā administratīvajiem procesiem, lai īstenotu Eiropas Uzņēmumu padomēm un īpašajām pārrunu grupām piešķirtās tiesības, neskarot valstu tiesību aktus un to iespējamās pieteikuma tiesības. Tas ietver to, ka centrālā vadība sedz izmaksas par juridisko pārstāvību un dalību šādās procedūrās, vai citus pasākumus, ko veic dalībvalstis.

7. Pārejas pasākumi (1. panta 12. punkts, 20.a apsvērumš)

Grozītās direktīvas jaunais 14.a pants tika racionalizēts, nosakot, ka centrālā vadība un vismaz 100 darbinieki var pieprasīt pārrunas par jaunu EUP nolīgumu, ja iepriekšējais nolīgums neatbilst 6. pantam Direktīvā 2009/38/EK, kas grozīta ar šo grozošo direktīvu. Ir arī precizēts, ka jebkurā gadījumā EUP nolīgumu pusēm vai nolīgumu par informēšanas un uzklaustšanas procedūrām pusēm ir jāievēro piemērojamās minimālās prasības, kas noteiktas Direktīvā 2009/38/EK.

8. Informēšanas un uzklaustšanas tvērumš papildu prasībās (1. pielikuma aa) punkts)

Kā jauns grozījums Direktīvā 2009/38/EK ir pievienota atsauce uz zaļo un digitālo pārkārtošanos.

IV. NOBEIGUMS

Prezidentvalsts uzskata, ka pielikumā pievienotais teksts ir labs un līdzsvarots kompromiss, ņemot vērā delegāciju dažādos viedokļus.

Padome (*EPSCO*) tiek aicināta panākt vispārēju pieeju par tekstu, kas izklāstīts šīs piezīmes pielikumā, un pilnvarot prezidentvalsti sākt sarunas par šo dosjē ar Eiropas Parlamenta pārstāvjiem.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES

DIREKTĪVA

(... gada...),

ar ko attiecībā uz Eiropas Uzņēmumu padomju izveidi un darbību un pārnacionālas informēšanas un uzklaušanās 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 atzinumu ¹¹,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu ¹²,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

¹¹ OV C [...], [...], [...]. lpp.

¹² OV C [...], [...], [...]. lpp.

tā kā:

- (1) Saskaņā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 27. pantu darba ņēmējiem vai to pārstāvjiem attiecīgajos līmeņos ir garantēta laikus sniegta informācija un konsultācijas 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/EK ¹³ 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 novērtējumā tika apstiprināts, ka **tās** 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 Direktīvas 2009/38/EK ¹⁴ pārskatīšanu, un Komisija saskaņā ar LESD 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.

¹³ 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 (OV L 122, 16.5.2009., 28. lpp., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

¹⁴ Eiropas Parlamenta 2023. gada 2. februāra rezolūcija ar ieteikumiem Komisijai par direktīvas par Eiropas Uzņēmumu padomēm pārskatīšanu (2019/2183(INL)).

- (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 uzņēmuma darbiniekus vairāk nekā vienā dalībvalstī, bet arī uz gadījumiem, kur pamatoti paredzams, ka šādi pasākumi var ietekmēt minētā uzņēmuma darbiniekus tikai vienā dalībvalstī, taču pamatoti sagaidāms, ka šo pasākumu sekas varētu skart tā darbiniekus vismaz vienā citā dalībvalstī. Tas ir nepieciešams, lai aptvertu gadījumus, kad uzņēmumi paredz tādus pasākumus kā, piemēram, darbinieku atlaišana no darba, štatu samazināšana vai ražošanas darbību sadale un ārpakalpojumu izmantošana, kas nepārprotami attiecas uz uzņēmumiem tikai vienā dalībvalstī, bet tomēr var pamatoti sagaidīt, ka tie ietekmēs minētā uzņēmuma darbiniekus citā dalībvalstī, piemēram, sakarā ar izmaiņām pārrobežu piegādes ķēdē vai ražošanas darbībās. Pārnacionālu jautājumu jēdziens ietver tādus pasākumus, kas varētu būtiski ietekmēt darbiniekus, t. i., tādā veidā, kas viņus neietekmē triviāli un neattiecas tikai uz atsevišķiem darbiniekiem vai parastiem lēmumiem par darbību. Pamatotības standarts būtu jānosaka objektīvi, ņemot vērā paredzēto pasākumu veidu un mērķi un lietas apstākļus.
- (6) Direktīvā 2009/38/EK iekļautās informēšanas un uzklaušīšanas 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, 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 loceklim, 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 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 īpašo pārrunu grupu un Eiropas Uzņēmumu padomju 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. Ja precīza izdevumu summa iepriekš nav zināma, centrālajai vadībai būtu jāpaziņo izmaksu tāme, tostarp informācija par izmaksu veidu.
- (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 – klātienē, tiešsaistē vai hibrīda veidā – 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 un efektīvu dalīšanos ar informāciju un uzklaušīšanu par zemākām vides un finansiālajām izmaksām, no vienas puses, un iespēju rīkot sanāksmes klātienē, jo tas var nodrošināt uzticamu un konfidenciālu vidi sanāksmēm un dot iespēju sazināties klātienē.

- (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 palīdzība un ekspertu honorāru segšana. Nolīgumos būtu jāparedz arī attiecīgas apmācības nodrošināšana Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem un saistīto izdevumu segšana, neskarot Direktīvas 2009/38/EK 10. panta 4. punktā paredzētās minimālās prasības.

(10) Direktīvā 2009/38/EK paredzētā 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 līdzsvarotu 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 izvēlētās komitejas sastāvā var būt nepieciešams piešķirt prioritāti nepietiekami pārstāvētajam dzimumam. Saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas judikatūru ¹⁵ 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. Neskarot valstu tiesību aktus un praksi attiecībā uz darbinieku pārstāvju ievēlēšanu un iecelšanu, nolīgumos būtu jāiekļauj pasākumi, lai panāktu dzimumu līdzsvaru Eiropas Uzņēmumu padomes sastāvā. Tas varētu ietvert izaugsmes ceļu uz dzimumu līdzsvaru Eiropas Uzņēmumu padomes sastāvā, kas varētu ietvert pieaugošus starposma mērķus. 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.

¹⁵ Tiesas 2000. gada 28. marta spriedums lietā *Badeck and Others*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

- (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 uzklauššanas procedūru, vadībai ir iespēja paredzēt, ka šāda informācija tiek kopīgota konfidenciāli un ka to nevajadzētu izpaust tālāk. Daloties ar informāciju konfidenciāli, centrālajai vadībai vienlaikus būtu jāsniedz saprātīgs pamatojums. Konfidencialitāte būtu jāsauglabā tikai tik ilgi, kamēr pastāv tās iemesli. Atbilstīgu pasākumu izveide, lai aizsargātu sensitīvas informācijas konfidencialitāti, var vairot uzticēšanos šādai informācijai un atvieglot tās apmaiņu, vienlaikus aizsargājot uzņēmumu un darbinieku intereses, tostarp, lai novērstu pieaugošus riskus, piemēram, rūpniecisko spiegošanu.
- (13) Centrālās vadības iespēja nepārsūtīt informāciju īpašo pārrunu grupu vai Eiropas Uzņēmumu padomju locekļiem vai darbinieku pārstāvjiem informēšanas un uzklauššanas procedūras ietvaros būtu jāierobežo līdz gadījumiem, kad šāda nodošana nopietni kaitētu attiecīgo uzņēmumu darbībai. Pārredzamības un efektīvas tiesiskās aizsardzības labad būtu centrālajai vadībai arī jānosaka pienākums līdzsvarotā veidā, kas ļauj veikt pietiekamu juridisku pārbaudi, vienlaikus neatklājot aizsargātu informāciju, norādīt iemeslus, kas pamato informācijas nenosūtīšanu. Atbrīvojums no informācijas nosūtīšanas ir spēkā tik ilgi, kamēr pastāv tās iemesli.

- (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 pār nacionālai starptautiskai uzklaušīšanai ir vajadzīgs patiess dialogs starp centrālo vadību un Eiropas Uzņēmumu padomēm vai darbinieku pārstāvjiem informēšanas un uzklaušīšanas procedūras ietvaros. Tas nozīmē, ka informēšanai un uzklaušīšanai ir jānotiek tā, lai darbinieku 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 ierosināto pasākumu. Tāpēc, ņemot vērā jautājuma steidzamību, ir svarīgi, lai informēšana un uzklaušīšana notiktu savlaicīgi un lai Eiropas Uzņēmumu padomei un darbinieku pārstāvjiem būtu pietiekami daudz laika paust savu viedokli, lai nodrošinātu Direktīvā 2009/38/EK paredzēto tiesību efektīvu īstenošanu. Neskarot dalībvalstu iespēju paredzēt stingrākus aizsardzības pasākumus saskaņā ar LESD 153. panta 4. punktu, šai grozošajai direktīvai nebūtu jāliedz uzņēmumiem pieņemt lēmumus, ja Eiropas Uzņēmumu padomes atzinums nav sniegts saprātīgā termiņā.

- (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 pamatotās izmaksas un 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 minētos pienākumus. Attiecībā uz Eiropas Uzņēmumu padomēm un īpašām pārrunu grupām dalībvalstīm saskaņā ar valsts tiesību aktiem par to iespējamajām pieteikuma tiesībām vai pārstāvības veidu būtu jāgarantē piekļuve tiesvedībai vai attiecīgā gadījumā administratīvajiem procesiem, lai īstenotu Eiropas Uzņēmumu padomēm un īpašajām pārrunu grupām piešķirtās tiesības. Turklāt būtu jāprecizē, ka attiecīgajām procedūrām ir jānodrošina efektīva izpilde un ka iespējamās iepriekšējās ārpus tiesas izlīguma procedūras nevar ne novest atņemt tiesību subjektiem tiesības celt prasību tiesā. Lai Komisija varētu uzraudzīt, kā dalībvalstis ievēro iepriekš minēto pienākumu, 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 grozošo direktīvu.

(18) Komisijas 2018. gada novērtējums par Direktīvu 2009/38/EK liecina, ka sankcijas, ko piemēro, ja netiek ievērotas starptautiskās informēšanas un uzklauššanas prasības, bieži vien nav pietiekami atturošas. Tāpēc ir lietderīgi noteikt dalībvalstu pienākumu paredzēt iedarbīgus, preventīvus un samērīgus sodus. Būtu jāparedz finansiāli sodi gadījumā, ja netiek ievērotas Direktīvā 2009/38/EK noteiktās informēšanas un uzklauššanas procedūras. Varētu paredzēt arī citus sankciju veidus. Lai sankcijas būtu iedarbīgas, preventīvas un samērīgas, tās varētu noteikt, ņemot vērā tādus faktorus kā Kopienas mēroga uzņēmuma vai grupas lielums un finansiālais stāvoklis, piemēram, pamatojoties uz tā gada apgrozījumu, kā arī citus būtiskus faktorus, piemēram, pārkāpuma nopietnību, ilgumu, sekas un vai tas izdarīts tīši vai netīši.

(18.a) (jauns) Īpašajām pārrunu grupām, Eiropas Uzņēmumu padomēm un to locekļiem to vārdā vajadzētu būt nepieciešamajiem līdzekļiem, lai segtu izmaksas par juridisko pārstāvību un dalību tiesvedībā vai attiecīgā gadījumā administratīvajos procesos. Dalībvalstīm būtu jānosaka, ka minētās izmaksas sedz centrālā vadība, ciktāl šīs izmaksas ir pamatotas, vai arī tām būtu jāveic citi pasākumi, lai nodrošinātu, ka finanšu resursu trūkuma dēļ Eiropas Uzņēmumu padomēm *de facto* netiek liegts piedalīties administratīvajā procesā vai tiesvedībā. To varētu panākt, piemēram, pieprasot piešķirt pienācīgu darbības budžetu Eiropas Uzņēmumu padomei, izveidojot solidaritātes fondus valsts līmenī, nodrošinot apdrošināšanu, kas sedz juridiskās izmaksas, konkrētos gadījumos piešķirot piekļuvi juridiskajai palīdzībai vai izmantojot citus noteikumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi.

(19) Uzņēmumi, kuriem ir nolīgums par darbinieku pārnacionālu informēšanu un uzklaušīšanu, kas noslēgts pirms 1996. gada 23. septembra, t. i., pirms Padomes Direktīvas 94/45/EK ¹⁶ piemērošanas dienas, ir atbrīvoti no Direktīvā 2009/38/EK noteikto pienākumu piemērošanas. Darbinieku informēšanas un uzklaušīšanas 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 uzklaušīšanu, šie iemesli prevalē pār apsvērumiem par iepriekš noslēgto līgumu nepārtrauktību, kas sākotnēji pamatoja atbrīvojumu. Tāpēc šis atbrīvojums būtu jāsvīturo. Sarunu sākšanai un norisei par Eiropas Uzņēmumu padomju izveidi šādos uzņēmumos būtu jāievēro šajā direktīvā izklāstītā procedūra, savukārt laikposms, pēc kura papildu prasības stājas spēkā, būtu jāsaīsina līdz diviem, nevis trim gadiem saskaņā ar laikposmu, kas piemērojams spēkā esošo Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumu pielāgošanai.

¹⁶ Padomes Direktīva 94/45/EK (1994. gada 22. septembris) par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai 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>.

- (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.
- (20.a) (jauns) Vienādas minimālās prasības būtu jāpiemēro visiem Kopienas mēroga uzņēmumiem, kuru Eiropas Uzņēmumu padomes darbojas saskaņā ar Direktīvu 2009/38/EK. Dalībvalstīm jo īpaši būtu jāparedz pārejas pasākumi, kas ļauj pusēm Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumos vai nolīgumos par informēšanas un uzklauššanas procedūrām, kas noslēgti saskaņā ar Direktīvu 94/45/EK vai Direktīvu 2009/38/EK pirms [OV:ievietot datumu, no kura piemēro transponēšanas noteikumus, kas noteikti šīs grozošās direktīvas 2. panta 1. punkta otrajā daļā], kas neatbilst pārskatītajām prasībām attiecībā uz šādu nolīgumu saturu, risināt sarunas par pielāgojumiem. Jebkurā gadījumā spēkā esošo Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumu vai nolīgumu par informēšanas un uzklauššanas procedūrām pusēm būtu jāievēro piemērojamās minimālās prasības.
- (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, no kurām vismaz vienai ir jānotiek klātienē.
- (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.

[...]

(25) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus, proti, nodrošināt Direktīvas 2009/38/EK prasību efektivitāti attiecībā uz Kopienas mēroga uzņēmumu un Kopienas mēroga uzņēmumu grupu darbinieku informēšanu un uzklauššanu, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet minēto prasību pēc būtības pārnacionālā rakstura un mēroga dēļ tos var labāk sasniegt Savienības līmenī, 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 Direktīvu 2014/23/ES¹⁷, Direktīvu 2014/24/ES¹⁸ un Direktīvu 2014/25/ES¹⁹ dalībvalstīm ir jāveic atbilstoši pasākumi, lai nodrošinātu, ka publisko līgumu izpildē ekonomikas dalībnieki ievēro piemērojamos pienākumus sociālo un darba tiesību jomā, kas noteikti Savienības tiesību aktos. Vajadzības gadījumā sociālās ilgtspējas kritēriju integrēšana tiesību piešķiršanas kritērijos, ko līgumslēdzēji izstrādā saimnieciski visizdevīgāko piedāvājumu identificēšanai, var veicināt šīs direktīvas prasību efektīvu īstenošanu. 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.

¹⁷ 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.).

¹⁸ 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.).

¹⁹ 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.).

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.

Minētos nosacījumus uzskata par izpildītiem, ja:

- a) var pamatoti sagaidīt, ka Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas vadības apsvērtie pasākumi ietekmēs šā uzņēmuma vai grupas darbiniekus uzņēmumos vairāk nekā vienā dalībvalstī;
- b) var pamatoti sagaidīt, ka Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas vadības apsvērtie pasākumi ietekmēs šā uzņēmuma vai grupas, vai tā struktūrvienību darbiniekus vienā dalībvalstī, un var pamatoti sagaidīt, ka šo pasākumu sekas ietekmēs to darbiniekus citā dalībvalstī.”;

2) direktīvas 2. panta 1. punkta f) un g) apakšpunktu aizstāj ar šādiem:

“f) "informēšana" ir darba devēja veikta informācijas nodošana darbinieku pārstāvjiem, lai tie varētu iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izskatīt;

g) “uzklausīšana” 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 samērīgas ekspertu, tostarp juridisko ekspertu, izmaksas, ciktāl tas vajadzīgs minētajam nolūkam. Par izdevumiem paziņo centrālajai vadībai pirms to rašanās.”;

– otrās daļas otro teikumu svīturo;

4) direktīvas 6. pantu groza šādi:

a) panta 2. punktu groza šādi:

– un d) apakšpunktu aizstāj ar šādiem:

“c) Eiropas Uzņēmumu padomes funkcijas un informēšanas un uzklauššanas procedūru, kā arī noteikumus par Eiropas Uzņēmumu padomes un darbinieku valsts pārstāvības institūciju informēšanas un uzklauššanas 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;

– [...]

– attiecīgas apmācības nodrošināšana Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem, neskarot 10. panta 4. punkta pirmajā daļā noteiktās minimālās prasības;”;

b) pantā 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 un praksi par darbinieku pārstāvju ievēlēšanu un iecelšanu, 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 pirmo sanāksmi centrālā vadība nav sasaukusi 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 uzklauššanas procedūras ietvaros un visi eksperti, kas viņiem palīdz, neatklāj nekādu informāciju, kuru centrālā vadība tiem nepārprotami sniegusi kā konfidenciālu. Turklāt centrālā vadība var izveidot piemērotus 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 uzklauššanas 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 vietas, pat pēc viņu pilnvaru termiņa beigām, līdz kamēr ar centrālo vadību nav panākta vienošanās par to, ka iemesli, kas to pamato, ir novecojuši.”;

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 uzklauššanas 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 uzklauššanas procedūras ietvaros par iemesliem, ar ko pamato informācijas nenodošanu.
3. Atbrīvojumu no informācijas nosūtīšanas saskaņā ar 1. punktu turpina piemērot līdz brīdim, kad ir novecojuši iemesli, kas to pamato.”;

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

“9. pants

Eiropas Uzņēmumu padomes un darbinieku informēšanas un uzklauššanas 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 uzklauššanas 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 uzklauššanas sanāksmēm ar Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas kompetento struktūru.

3. Uzklauššana notiek tādā laikā, veidā un saturiskajā apjomā, lai darbinieku pārstāvji varētu paust savu viedokli pirms lēmuma pieņemšanas un pamatojoties uz informāciju, kas sniegta saskaņā ar 2. punktu, neskarot vadības pienākumus, un saprātīgā termiņā, ņemot vērā jautājuma steidzamības pakāpi. 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 locekļi informē Kopienas mēroga uzņēmumu vai uzņēmumu grupas darbinieku pārstāvjus vai, ja tādu darbinieku pārstāvju nav, visus darbiniekus kopumā par informēšanas un uzklauššanas procedūras saturu un iznākumu, jo īpaši pirms un pēc sanāksmēm ar centrālo vadību, un tām ir šim nolūkam nepieciešamie līdzekļi.
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.

Īpašās pārrunu grupas vai Eiropas Uzņēmumu padomes loceklim vai šāda locekļa aizstājējam, kas ir jūras kuģa apkalpes loceklis, ir tiesības piedalīties īpašās pārrunu grupas vai Eiropas Uzņēmumu padomes sanāsmē vai jebkurā citā sanāsmē jebkurā no procedūrām, kas izveidotas saskaņā ar 6. panta 3. punktu, ja minētais loceklis vai viņa aizstājējs sanāksmes laikā nav jūrā vai ostā valstī, kas nav tā valsts, kurā ir kuģniecības sabiedrības domicils.

Ja iespējams, sanāksmes plāno tā, lai atvieglinātu to locekļu vai viņu aizstājēju dalību, kuri ir jūras kuģu apkalpes locekļi.

Ja īpašās pārrunu grupas vai Eiropas Uzņēmumu padomes loceklis vai šāda locekļa aizstājējs, kas ir jūras kuģa apkalpes loceklis, nevar piedalīties sanāsmē, apsver jauno informācijas un komunikācijas tehnoloģiju izmantošanas iespēju, ja tas ir iespējams.

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 pamatotās izmaksas un saistītos izdevumus sedz centrālā vadība ar noteikumu, ka centrālā vadība par tiem 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 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 noteiktos pienākumus, dalībvalstis paredz finansiālus sodus.

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 konfidenciāli sniedz informāciju saskaņā ar 8. pantu vai nenodod informāciju īpašu iemeslu dēļ saskaņā ar 8.a pantu.”;

– pievieno šādu daļu:

“Pirmajā daļā minēto procedūru ilgums ir saderīgs ar šajā direktīvā paredzēto informēšanas un uzklaustīšanas tiesību efektīvu īstenošanu.”;

bb) (jauns) pantā iekļauj šādu 3.a punktu:

“3.a Attiecībā uz tiesībām, kas piešķirtas ar šo direktīvu, dalībvalstis nodrošina efektīvu piekļuvi tiesvedībai vai attiecīgā gadījumā administratīvajiem procesiem Eiropas Uzņēmumu padomēm un īpašajām pārrunu grupām, vai to vārdā – to locekļiem vai pārstāvjiem. Dalībvalstis nodrošina, ka pamatotas izmaksas par juridisko pārstāvību un dalību šādās procedūrās sedz centrālā vadība, vai veic citus pasākumus, lai izvairītos no jebkādiem šādas piekļuves *de facto* ierobežojumiem finanšu resursu trūkuma dēļ.”

c) pievieno šādu 4. punktu:

4. Ja dalībvalstis paredz, ka piekļuve tiesvedībai ir atkarīga no alternatīvas strīdu izšķiršanas iepriekšējas īstenošanas, minētā procedūra neskar attiecīgo pušu 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 svītrot;

12) direktīvā iekļauj šādu pantu:

“14.a pants

Pārejas noteikumi

1. Ja pēc *[OV: ievietot datumu, no kura piemēro transponēšanas noteikumus, kas noteikti šīs grozošās direktīvas 2. panta 1. punkta pirmajā daļā]* Uzņēmumu padomes nolīgums vai nolīgums par informēšanas un uzklaušanās procedūru, kas noslēgts pirms *[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, tādu grozījumu rezultātā, kas stājas spēkā *[OV: ievietot šīs grozošās direktīvas spēkā stāšanās datumu]*, neatbilst nevienam no 6. pantā noteiktajiem elementiem un prasībām, centrālā vadība pēc rakstiska lūguma no vismaz 100 darbiniekiem vai to pārstāvjiem vismaz divos uzņēmumos vai struktūrvienībās vismaz divās dalībvalstīs sāk sarunas, lai minēto nolīgumu pielāgotu minētajiem 6. panta elementiem un prasībām. Centrālā vadība var sākt šādas sarunas arī pēc savas iniciatīvas. Šādas sarunas var attiekties tikai uz tiem nolīguma noteikumiem, kas neatbilst minētajiem 6. panta elementiem un prasībām.

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 saskaņā ar šo pantu nav panākta vienošanās divu gadu laikā no darbinieku vai viņu pārstāvju attiecīgā lūguma dienas vai no dienas, kad centrālā vadība sākusi sarunas pēc savas iniciatīvas, piemēro I pielikumā izklāstītās papildu prasības.
4. Šis pants neatbrīvo Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumu vai nolīgumu par informēšanas un uzklauššanas procedūrām puses no šajā direktīvā noteikto minimālo prasību ievērošanas.

12.a) (jauns) direktīvā iekļauj šādu pantu:

14.b pants

Ja sarunas, ievērojot 5. pantu, sāk, lai noslēgtu nolīgumu saskaņā ar šo direktīvu Kopienas mēroga uzņēmumā vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupā, kurā pirms Direktīvas 94/45/EK piemērošanas dienas ir bijis noslēgts nolīgums, kas attiecas uz visu darbaspēku un paredz darbinieku pārnacionālu informēšanu un uzklauššanu, un tas joprojām ir spēkā, 7. panta 1. punkta trešajā ievilkumā minēto laikposmu samazina līdz diviem gadiem. Sarunu sākšana neietekmē spēkā esošo nolīgumu noteikumus.”;

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

2. pants

1. Dalībvalstis līdz *[lūgums ievietot datumu: divi gadi no šīs direktīvas spēkā stāšanās dienas]* pieņem un publicē tiesību aktus, noteikumus un administratīvos pasākumus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības *[līdz...]*. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.

Tās piemēro minētos noteikumus no *[OV: lūgums ievietot datumu: divi gadi no pirmajā daļā noteiktā datuma]*.

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

2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus savus normatīvos un administratīvos aktus, kas attiecas uz šīs direktīvas piemērošanu.

Attiecībā uz šīs direktīvas 1. panta 8. punktā paredzētajiem grozījumiem dalībvalstis paziņo Komisijai līdz *[OV: lūgums ievietot datumu no pirmā punkta pirmās daļas]* par līdzekļiem, ar kuriem Eiropas Uzņēmumu padomes, īpašās pārrunu grupas un darbinieku pārstāvji var saskaņā ar Direktīvas 2009/38/EK 11. panta 2., 3., 3.a un 4. punktā paredzētajiem grozījumiem var ierosināt tiesvedību un attiecīgā gadījumā administratīvas procedūras attiecībā uz visām tiesībām saskaņā ar minēto 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 –

priekšsēdētājs

priekšsēdētājs
