



## EIROPAS SAVIENĪBA

EIROPAS PARLAMENTS

PADOME

Briselē, 2025. gada 15. oktobrī  
(OR. en)

2024/0006(COD)

PE-CONS 20/25

SOC 430  
EMPL 296  
GENDER 127  
MI 389  
COMPET 552  
DATAPROTECT 113  
IA 67  
CODEC 804

### LEĢISLATĪVIE AKTI UN CITI DOKUMENTI

Temats: EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA, ar ko groza Direktīvu 2009/38/EK attiecībā uz Eiropas Uzņēmumu padomju izveidi un darbību un pārnacionālas informēšanas un uzklaustīšanas tiesību efektīvu īstenošanu

**EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES  
DIREKTĪVA (ES) 2025/...**

**(... gada ...),**

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

**(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<sup>1</sup>,

pēc apspriešanās ar Reģionu komiteju,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru<sup>2</sup>,

---

<sup>1</sup> OV C, C/2024/4664, 9.8.2024., ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj>.

<sup>2</sup> Eiropas Parlamenta 2025. gada 9. oktobra nostāja (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēta) un Padomes ... lēmums.

tā kā:

- (1) Ievērojot Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (“Harta”) 27. pantu, darba ņēmējiem vai to pārstāvjiem attiecīgajos līmeņos tiek 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 darba ņēmējiem vai viņu pārstāvjiem ir tiesības tikt laikus informētiem un uzklausi tiem jautājumos, kas viņiem ir svarīgi.
- (2) Attiecībā uz pārnacionāliem jautājumiem Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2009/38/EK<sup>3</sup> mērķis ir īstenot minētos pamatprincipus, nosakot minimālās prasības darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās.
- (3) Komisija Direktīvas 2009/38/EK 2018. gada 15. maija novērtējumā apstiprināja minētās direktīvas pievienoto vērtību un principā būtisko nozīmi. Tā konstatēja, ka daudzi direktīvas noteikumi ir pietiekami elastīgi, lai pielāgotos mainīgajai tehnoloģiskajai un ekonomiskajai realitātei un dažādiem uzņēmumu vai grupu veidiem. Piemēram, direktīva attiecas uz visām Kopienas mēroga uzņēmumu grupām neatkarīgi no juridisko veidojumu veida, kas ļauj īstenot dominējošu ietekmi starp kontrolējošajiem un kontrolētajiem uzņēmumiem, kuri veido šādas grupas. Līdz ar to uzņēmumi, kurus saista, piemēram, franšīzes vai licences līgums, var ietilpt Kopienas mēroga uzņēmumu grupas definīcijā, ar noteikumu, ka ir konstatēta dominējoša ietekme.

---

<sup>3</sup> 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., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

- (4) Tomēr Komisijas novērtējumā tika arī konstatēti trūkumi, piemēram, attiecībā uz uzklašanās procesa efektivitāti, tiesu iestāžu pieejamību, sankcijām un dažu jēdzienu interpretāciju.
- (5) Eiropas Parlaments 2023. gada 2. februārī, ievērojot Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 225. pantu, pieņēma leģislatīvu patstāvīgu rezolūciju ar ieteikumiem par Direktīvas 2009/38/EK pārskatīšanu. Pēc tam, ievērojot LESD 154. pantu, Komisija rīkoja divu posmu apspriešanos ar sociālajiem partneriem par to, vai ir vajadzīgi pasākumi Direktīvas 2009/38/EK trūkumu novēršanai, un par minēto pasākumu iespējamo saturu. Komisija arī apkopoja pierādījumus, izmantojot pētījumu, kas ietvēra mērķorientētu tiešsaistes aptauju, intervijas ar ieinteresētajām personām, darbseminārus un valstu judikatūras un valstu tiesību aktu attiecīgo noteikumu analīzi.

- (6) Pierādījumi liecina, ka juridiskā nenoteiktība attiecībā uz jēdzienu “pārnacionāli jautājumi” ir izraisījusi atšķirīgas interpretācijas un strīdus. Lai uzlabotu juridisko noteiktību un samazinātu šādu strīdu risku, jēdziens “pārnacionāli jautājumi” ir jāprecizē. Tādēļ ir lietderīgi precizēt, ka Direktīva 2009/38/EK attiecas ne tikai uz gadījumiem, kur ir pamatoti paredzams, ka uzņēmuma vai uzņēmumu grupas vadības apsvērtie pasākumi ietekmēs minētā uzņēmuma, minētās uzņēmumu grupas vai minētā uzņēmuma vai grupas struktūrvienību darba ņēmējus vairāk nekā vienā dalībvalstī, bet arī uz gadījumiem, kur ir pamatoti paredzams, ka šādi pasākumi ietekmēs šādus darba ņēmējus tikai vienā dalībvalstī, un ir pamatoti sagaidāms, ka minēto pasākumu sekas skars šādus darba ņēmējus vismaz vienā citā dalībvalstī. Šāds precizējums ir nepieciešams, lai ņemtu vērā gadījumus, kad uzņēmums paredz tādus pasākumus kā, piemēram, darbinieku atlaišana no darba, darbinieku skaita samazināšana, ražošanas darbību sadale vai ārpakalpojumu izmantošana, kas nepārprotami attiecas uz struktūrvienībām tikai vienā dalībvalstī, bet attiecībā uz kuriem var pamatoti sagaidīt, ka tie ietekmēs minētā uzņēmuma, minētās grupas vai jebkuras minētā uzņēmuma vai grupas struktūrvienības darba ņēmējus citā dalībvalstī, piemēram, sakarā ar izmaiņām pārrobežu piegādes ķēdē vai ražošanas darbībās. Jēdziens “pārnacionāli jautājumi” aptver pasākumus, kuri darbiniekus var ietekmēt būtiski, nevis izteikti triviālā veidā, un kuri neattiecas tikai uz atsevišķiem darbiniekiem vai parastiem lēmumiem par darbību. Šajā nolūkā būtu jāprecizē, ka, lai noteiktu, vai jautājums ietilpst Eiropas Uzņēmumu padomes kompetencē, ir jāņem vērā pārnacionālo jautājumu iespējamās ietekmes uz darbaspēku tvērums un iesaistītās vadības līmenis.

- (7) Direktīvā 2009/38/EK iekļautās informēšanas un uzklaustīšanas definīcijas ietver normatīvās prasības. Saskaņotības un juridiskās skaidrības labad ir lietderīgi minētos normatīvos noteikumus pārcelt uz pantu par Eiropas Uzņēmumu padomes darbību un darba ņēmēju informēšanas un uzklaustīšanas procedūru.
- (8) Darbinieku pārstāvju ievēlēšanu un iecelšanu reglamentē valsts tiesību akti un prakse. Dalībvalstīs ir atšķirīgas valsts sistēmas darbinieku pārstāvju ievēlēšanai un iecelšanai. Darbinieku pārstāvji var būt arodbiedrību pārstāvji, ja to paredz dalībvalsts tiesību akti vai prakse.
- (9) Lai noslēgtu nolīgumu, ar ko izveido Eiropas Uzņēmumu padomi, centrālajai vadībai ir jārisina sarunas ar īpašo pārrunu grupu, kas pārstāv darbiniekus. Lai palielinātu juridisko noteiktību šajā ziņā, būtu jāprecizē, ka centrālajai vadībai ir jāsasauc pietiekams skaits sanāksmju ar īpašo pārrunu grupu, lai abas puses varētu vienoties par šādu nolīgumu.

- (10) 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. Minētajā nolūkā būtu jāprecizē, ka gadījumos, ja īpašo pārrunu grupu locekļiem ir radušies šādi izdevumi, tos sedz centrālā vadība. Īpašajām pārrunu grupām par šādiem izdevumiem būtu iepriekš jāpaziņo centrālajai vadībai. Ja precīza izdevumu summa iepriekš nav zināma, centrālajai vadībai būtu jāpaziņo izdevumu tāme, tostarp informācija par šo izdevumu veidu. Ir lietderīgi centrālās vadības pienākumu segt šādus izdevumus attiecināt tikai uz pamatotām juridiskām izmaksām, lai nodrošinātu, ka centrālā vadība nav atbildīga par acīmredzami nesamērīgām izmaksām, izmaksām bez pamatotas saiknes ar attiecīgo juridisko konsultāciju sniegšanu vai izmaksām, ko radījuši acīmredzami nepamatoti, nenožīmīgi 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 Direktīvas 2009/38/EK noteikumi par ekspertu skaitu, ko finansēs centrālā vadība, ir lieki un būtu jāsvītro.

- (11) Direktīvā 2009/38/EK ir noteikts, ka Eiropas Uzņēmumu padomes nolīguma pusēm ir jānosaka Eiropas Uzņēmumu padomes sanāksmju vieta. Minētajām pusēm būtu arī jānosaka šādu sanāksmju formāts, proti, vai tām jānotiek klātienē, tiešsaistē vai hibrīda formātā, lai cita starpā izvairītos no jebkādam šaubām par to brīvību vienoties, no vienas puses, rīkot dažas vai visas sanāksmes virtuālā vidē, izmantojot tiešsaistes sanāksmju rīkus, samazinot sanāksmju vides pēdu saskaņā ar Savienības, valstu un uzņēmuma emisiju samazināšanas mērķrādītājiem, vienlaikus nodrošinot jēgpilnu un efektīvu dalīšanos ar informāciju un uzklauššanu ar zemākām vides un finansiālajām izmaksām, un, no otras puses, rīkot sanāksmes klātienē, kuras var nodrošināt konfidencialu vidi, kas rada uzticības gaisotni un sniedz iespēju sazināties klātienē.
- (12) Nenoteiktība un strīdi attiecībā uz konkrētu izdevumu segšanu un piekļuvi konkrētiem resursiem var rasties arī Eiropas Uzņēmumu padomju darbības laikā. Saskaņā ar pušu autonomijas principu ir lietderīgi prasīt, lai Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumos būtu konkrēti noteikti finanšu un materiālo resursu veidi, proti, ekspertu, piemēram, atzītu Savienības līmeņa arodbiedrību organizāciju pārstāvju, tehnisko jomu ekspertu vai juridisko ekspertu, iespējamā palīdzība, ekspertu honorāru segšana un iespējamā ekspertu dalība sanāsmēs. Nolīgumos būtu jāparedz arī attiecīgas apmācības nodrošināšana Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem un saistīto izdevumu segšana, neskarot prasību nodrošināt vajadzīgo apmācību, ievērojot Direktīvu 2009/38/EK.



- (13) Direktīvā 2009/38/EK paredzētā prasība, nosakot Eiropas Uzņēmumu padomju sastāvu, pēc iespējas ņemt vērā nepieciešamību nodrošināt 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 līdzsvaru, kas vadības un darbinieku pārstāvjiem jāīsteno, rīkojot sarunas vai atkārtotas sarunas par nolīgumiem. Lai sasniegtu šos mērķus, atsevišķos gadījumos Eiropas Uzņēmumu padomju vai to izvēlēto komiteju sastāvā var būt nepieciešams piešķirt prioritāti nepietiekami pārstāvētajam dzimumam. Saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas judikatūru<sup>4</sup> 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 valstu tiesību aktos. Tādēļ Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumu pusēm būtu jāpiešķir elastība, kas vajadzīga, lai ievērotu pozitīvās rīcības juridiskos un faktiskos ierobežojumus. Līdzīgu apsvērumu dēļ ir lietderīgi arī censties panākt dzimumu līdzsvaru īpašo pārrunu grupu sastāvā, lai dzimumu līdzsvars tiktu veicināts jau sarunu posmā.

---

<sup>4</sup> Tiesas 2000. gada 28. marta spriedums lietā *Badeck and Others*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

- (14) Pierādījumi liecina, ka sarunu sākšana dažkārt tiek atlikta ilgāk par Direktīvā 2009/38/EK paredzēto 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.
- (15) Daloties ar sensitīvu informāciju ar īpašo pārrunu grupu locekļiem, Eiropas Uzņēmumu padomju locekļiem vai darbinieku pārstāvjiem informēšanas un uzklausišanas procedūrā, centrālā vadība var pieprasīt, lai dalīšanās ar šādu informāciju notiktu konfidenciali, kā arī aizliegt to izpaust tālāk. Lai novērstu šādu konfidencialitātes ierobežojumu pārmērīgu izmantošanu un lai attiecīgos Direktīvas 2009/38/EK noteikumus saskaņotu ar attiecīgajiem Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2002/14/EK<sup>5</sup> noteikumiem, iespējai piemērot konfidencialitātes ierobežojumus vajadzētu būt tikai nolūkā aizsargāt attiecīgā uzņēmuma leģitīmās intereses. Šādu leģitīmu interešu esamība būtu jāizvērtē, pamatojoties uz objektīviem kritērijiem, ko nosaka valsts tiesību aktos. Turklāt daloties ar informāciju konfidenciali, centrālajai vadībai vienlaikus būtu jāsniedz iemesli, kas pamato konfidencialitāti. Konfidencialitātes ierobežojums būtu jāpiemēro tikai tik ilgi, kamēr pastāv konfidencialitātes iemesli. Atbilstīgu pasākumu izveide, lai aizsargātu sensitīvas informācijas konfidencialitāti, var vairost uzticēšanos un atvieglot šādas informācijas apmaiņu, vienlaikus aizsargājot uzņēmumu un darba ņēmēju intereses, tostarp novēršot pieaugošus riskus, piemēram, rūpniecisko spiegošanu.

---

<sup>5</sup> 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., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>).

- (16) Centrālās vadības iespēja nenodot informāciju īpašo pārrunu grupu locekļiem, Eiropas Uzņēmumu padomju locekļiem vai darbinieku pārstāvjiem informēšanas un uzklaušanās procedūrā būtu jāattiecinā tikai uz gadījumiem, kad šāda nodošana nopietni kaitētu attiecīgo uzņēmumu darbībai. Pārredzamības un efektīvas tiesiskās aizsardzības nolūkā būtu centrālajai vadībai arī jānosaka pienākums veidā, kas ļauj veikt pietiekamu juridisku pārbaudi, vienlaikus neizpaužot aizsargātu informāciju, norādīt iemeslus, kas pamato informācijas nenodošanu.
- (17) Lai palielinātu juridisko skaidrību, ir lietderīgi divos atsevišķos pantos paredzēt noteikumus par informācijas konfidencialu nodošanu un informācijas nenodošanu. Turklāt noteikums, kas ļauj dalībvalstīm paredzēt uzņēmumiem īpašus noteikumus, kuru mērķis ir ideoloģiskā nostādne, būtu jāpārceļ uz pantu par saistību ar citiem valstu noteikumiem, jo tas attiecas uz Direktīvas 2009/38/EK prasību plašāku īstenošanu.

- (18) Lēmumiem par pārnacionāliem jautājumiem var būt tālejoša ietekme uz darbiniekiem, piemēram, darbinieku skaita samazināšanas gadījumos sakarā ar uzņēmējdarbības plāniem, sociālajiem plāniem vai procesa inovācijām. Efektīvai pārnacionālai uzklaušīšanai ir vajadzīgs patiess dialogs starp centrālo vadību un Eiropas Uzņēmumu padomēm vai darbinieku pārstāvjiem informēšanas un uzklaušīšanas procedūrā. Tas nozīmē, ka informēšana un uzklaušīšana ir jāveic jēgpilni un savlaicīgi, lai darbinieku pārstāvji varētu paust savu viedokli pirms lēmuma pieņemšanas. Tas arī nozīmē, ka Eiropas Uzņēmumu padomju vai darbinieku pārstāvju sniegtajiem atzinumiem ir jāsaņem pamatota atbilde no centrālās vadības vai atbilstošāka līmeņa vadības, pirms tiek pieņemts lēmums par attiecīgo ierosināto pasākumu. Lai nodrošinātu juridisko noteiktību, Direktīvā 2009/38/EK šajā sakarā būtu jānosaka skaidras prasības.

- (19) Saistībā ar informēšanu un uzklauššanu par pārnacionāliem jautājumiem ir svarīgi nodrošināt, ka Kopienas mēroga uzņēmumi vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas var efektīvi pieņemt lēmumus un ka informēšana un uzklauššana nerada nepamatotu kavēšanos lēmumu pieņemšanas procesā. Tāpat ir būtiski, lai darbinieku pārstāvjiem būtu paredzēts pietiekami daudz laika viedokļu sagatavošanai, koordinēšanai un paušanai par dažkārt sarežģītiem pārnacionāliem jautājumiem, ņemot vērā visus noteikumus, par kuriem panākta vienošanās un ar kuriem nodrošina saikni starp Eiropas Uzņēmumu padomes un darbinieku valsts pārstāvības institūciju informēšanu un uzklauššanu. Lai puses šos apsvērumus varētu saskaņot praksē, minimālajām prasībām attiecībā uz uzklauššanas procesu arī turpmāk vajadzētu būt pietiekami elastīgām, tādējādi ļaujot tām attiecīgi plānot procesu, ņemot vērā attiecīgos apstākļus un uzklauššanas saturu. Tā vietā, lai noteiktu stingru termiņu, kurā darbinieku pārstāvjiem jāpauž savs viedoklis un vadībai jāsniedz pamatota atbilde, ir lietderīgi paredzēt principu, ka uzklauššana notiek saprātīgā termiņā, ņemot vērā jautājuma steidzamības pakāpi. Minētais princips ļauj pusēm paātrināt uzklauššanas procesu steidzamās situācijās. Būtu arī jāprecizē, ka prasība vadībai sniegt pamatotu atbildi pirms lēmuma pieņemšanas attiecas uz gadījumiem, kad darbinieku pārstāvji ir pauduši savu viedokli saprātīgā termiņā, ņemot vērā visus attiecīgos apstākļus, piemēram, jautājuma sarežģītību vai nozīmīgumu, vai vadības intereses nekavējoties pieņemt lēmumu.

- (20) Būtu jāgroza Direktīvas 2009/38/EK noteikumi par darbinieku pārstāvju uzdevumu 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 saistībā ar viņu pienākumu izpildi. Īpašo pārrunu grupu locekļiem, Eiropas Uzņēmumu padomju locekļiem un darbinieku pārstāvjiem informēšanas un uzklaušanās procedūrā, pildot savus pienākumus, būtu jāsaņem aizsardzība un nodrošinājums, kas ir līdzvērtīgi tiem, kurus valsts darbinieku pārstāvjiem paredz tās valsts tiesību akti vai prakse, kurā tie ir nodarbināti.
- (21) Lai izvairītos no strīdiem, būtu arī jāprecizē, ka centrālā vadība sedz īpašās pārrunu grupas locekļu un Eiropas Uzņēmumu padomes locekļu apmācības pamatotās izmaksas un saistītās izmaksas, kas ir nepieciešamas viņu pienākumu veikšanai, ja centrālā vadība ir iepriekš informēta par šīm izmaksām.

- (22) Dažās dalībvalstīs tiesību subjektiem saskaņā ar Direktīvu 2009/38/EK ir grūtības celt prasību tiesā, lai īstenotu savas tiesības. Tādēļ ir jāpastiprina dalībvalstu pienākumi nodrošināt efektīvus tiesiskās aizsardzības līdzekļus un tiesu pieejamību, kā arī Komisijas uzraudzību pār to, kā tās pilda minētos pienākumus. Attiecībā uz minētajā direktīvā paredzētajiem tiesību subjektiem, tostarp īpašām pārrunu grupām un Eiropas Uzņēmumu padomēm, dalībvalstīm saskaņā ar valsts tiesību aktiem par pieteikuma tiesībām vai juridiskās pārstāvības veidu būtu jāgarantē piekļuve tiesvedībām un attiecīgā gadījumā administratīvajiem procesiem, lai īstenotu Direktīvā 2009/38/EK paredzētās tiesības. Turklāt būtu jāprecizē, ka attiecīgajiem procesiem ir jānodrošina savlaicīga un efektīva izpilde. Ja dalībvalstis nosaka obligātas pirmstiesas strīdu alternatīvas izšķiršanas procedūras, ir svarīgi nodrošināt, ka šādas prasības neliedz pusēm pilnībā izmantot savas tiesības piekļūt tiesu sistēmai un praksē nepadara neiespējamu vai pārmērīgi neapgrūtina pušu tiesību īstenošanu saskaņā ar Savienības tiesību aktiem attiecībā uz jebkādu kavēšanos, ietekmi uz termiņiem, izmaksām un citiem iespējamiem šķēršļiem<sup>6</sup>. Tādēļ Direktīvā 2009/38/EK būtu jāprecizē, ka gadījumos, ja dalībvalstis piekļuvi tiesvedībām padara par atkarīgu no tā, vai iepriekš ir īstenota strīdu alternatīvas izšķiršanas procedūra, minētajai procedūrai nevajadzētu skart vai ierobežot attiecīgo pušu tiesības uzsākt tiesvedības. Turklāt, lai Komisija varētu veikt uzraudzību, dalībvalstīm būtu jāpaziņo Komisijai par veidu un apstākļiem, kādos tiesību subjekti saskaņā ar Direktīvu 2009/38/EK var uzsākt tiesvedības un attiecīgā gadījumā administratīvos procesus attiecībā uz viņu tiesībām saskaņā ar minēto direktīvu.

---

<sup>6</sup> Tiesas 2010. gada 18. marta spriedums, apvienotās lietas C-317/08, C-318/08, C-319/08 un C-320/08, *Alassini* u. c., ECLI:EU:C:2010:146.

- (23) Komisijas 2018. gada novērtējums par Direktīvu 2009/38/EK apliecināja, ka sankcijas, ko piemēro, ja netiek ievērotas pārnacionālas informēšanas un uzklausišanas prasības, bieži vien nav pietiekami iedarbīgas, atturošas vai samērīgas. Tāpēc ir lietderīgi daļai dalībvalstu noteikt pienākumu paredzēt iedarbīgas, atturošas un samērīgas sankcijas. Būtu jāparedz finansiālas sankcijas gadījumā, ja netiek ievērotas Direktīvā 2009/38/EK noteiktās informēšanas un uzklausišanas procedūras. Varētu tikt paredzēti arī citi sankciju veidi. Lai sankcijas būtu iedarbīgas, atturošas un samērīgas, tās būtu jānosaka, ņemot vērā neievērošanas smagumu, ilgumu un sekas, kā arī to, vai šāda neievērošana ir notikusi tīši vai nolaidības dēļ. Lai sankcijas būtu atturošas, būtu jāņem vērā attiecīgā uzņēmuma vai grupas apgrozījums vai arī piemērojamām sankcijām vajadzētu būt līdzīgi atturošām.



- (24) Īpašajām pārrunu grupām, Eiropas Uzņēmumu padomēm un to locekļiem to vārdā vajadzētu būt nepieciešamajiem līdzekļiem, lai segtu izmaksas par juridisko pārstāvību un dalību tiesvedībās un attiecīgā gadījumā administratīvajos procesos. Šādas izmaksas var ietvert to locekļu ceļa un uzturēšanās izdevumus, kuri, piedaloties šādos procesos, rīkojas attiecīgās struktūras vārdā. Dalībvalstīm būtu vai nu jāparedz, ka centrālā vadība sedz saprātīgas izmaksas par juridisko pārstāvību un dalību tiesvedībās un attiecīgā gadījumā administratīvos procesos, vai arī būtu jāveic citi līdzvērtīgi pasākumi, lai nodrošinātu, ka finanšu resursu trūkuma dēļ īpašajām pārrunu grupām un Eiropas Uzņēmumu padomēm *de facto* netiek liegta dalība tiesvedībās vai attiecīgā gadījumā administratīvajos procesos. To varētu panākt, piemēram, pieprasot piešķirt atbilstošu 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.

- (25) Uzņēmumi, kuriem ir nolīgums par darbinieku pārnacionālu informēšanu un uzklauššanu, kas noslēgts pirms 1996. gada 23. septembra, t. i., pirms Padomes Direktīvas 94/45/EK<sup>7</sup> 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. Tomēr 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 tika izveidots tiesiskais regulējums, kurā noteiktas minimālās prasības attiecībā uz darbinieku pārnacionālu informēšanu un uzklauššanu, minētie iemesli prevalē pār apsvērumiem par iepriekš noslēgto līgumu nepārtrauktību, kas sākotnēji pamatoja atbrīvojumu. Tāpēc minētais atbrīvojums būtu jāsvītro, neskarot šādu nolīgumu juridisko statusu, kurus joprojām reglamentē piemērojamie valsts noteikumi. Sarunu sākšanai un norisei par Eiropas Uzņēmumu padomju izveidi uzņēmumos, kuros ir šādi nolīgumi, būtu jāpiemēro Direktīvā 2009/38/EK paredzētā procedūra, savukārt laikposms, pēc kura papildu prasības stājas spēkā, būtu jāsaīsina no trim līdz diviem gadiem saskaņā ar laikposmu, kas piemērojams spēkā esošo Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumu pielāgošanai.

---

<sup>7</sup> Padomes Direktīva 94/45/EK (1994. gada 22. septembris) par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklauššanai 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>).

- (26) 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 minēto uzņēmumu atbrīvojums no Direktīvas 2009/38/EK piemērošanas.
- (27) Eiropas Uzņēmumu padomēm, kas darbojas, pamatojoties uz Direktīvas 2009/38/EK I pielikumā izklāstītajām papildu prasībām, ir tiesības reizi gadā tikties ar centrālo vadību, lai tās tiktu informētas un uzklaustas par uzņēmējdarbības attīstību un izredzēm attiecīgajā Kopienas mēroga uzņēmumā vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupā. Lai stiprinātu minēto Eiropas Uzņēmumu padomju pārnacionālo informēšanu un uzklaustīšanu, ir lietderīgi papildu prasībās palielināt šādu kārtējo sanāksmju skaitu līdz divām sanāksmēm klātienē.
- (28) Turklāt, lai nodrošinātu atbilstību normatīvajai daļai, būtu jāveic dažas tehniskas izmaiņas papildu prasībās, kas izklāstītas Direktīvas 2009/38/EK I pielikumā.
- (29) Tāpēc ir lietderīgi grozīt Direktīvu 2009/38/EK, lai iekļautu tās darbības jomā visus atbilstīgus uzņēmumus, precizētu dažus tās galvenos jēdzienus, uzlabotu pārnacionālās informēšanas un uzklaustīšanas procesu un nodrošinātu efektīvu tiesisko aizsardzību un izpildi.

- (30) 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 Savienība un dalībvalstis ir minētās konvencijas puses, Direktīva 2009/38/EK un attiecīgie valsts tiesību akti ir jāinterpretē saskaņā ar minēto principu, piemēram, attiecībā uz pieejamību un saprātīgiem pielāgojumiem īpašo pārrunu grupu locekļiem, Eiropas Uzņēmumu padomju locekļiem un darbinieku pārstāvjiem informēšanas un uzklausišanas procedūrā, kā arī saistīto izmaksu segšanu, ko veic centrālā vadība.
- (31) Ievērojot Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/23/ES<sup>8</sup>, 2014/24/ES<sup>9</sup> un 2014/25/ES<sup>10</sup>, 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.

---

<sup>8</sup> 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., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj>).

<sup>9</sup> 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., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj>).

<sup>10</sup> 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., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj>).

- (32) Īstenojot Savienības tiesību aktus, dalībvalstīm ir jāievēro Hartā noteiktās tiesības un jāveicina to piemērošana saskaņā ar Hartas 51. pantu, tostarp tiesības uz biedrošanās brīvību visos līmeņos, jo īpaši politiskajā, arodbiedrību un pilsoniskajā jomā, kas nozīmē tiesības ikvienam veidot arodbiedrības un stāties tajās savu interešu aizstāvībai.
- (33) Lai Kopienas mēroga uzņēmumu vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupu darbinieku pārstāvjiem un centrālajai vadībai dotu pietiekami daudz laika izskatīt pārskatītās minimālās prasības un sagatavoties to piemērošanai, ir lietderīgi par vienu gadu atlikt to noteikumu piemērošanu, ko dalībvalstis pieņēmušas, lai izpildītu šīs direktīvas prasības.
- (34) Ir iespējams, ka Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumos, kas noslēgti saskaņā ar Direktīvu 94/45/EK vai 2009/38/EK pirms šīs direktīvas transponēšanas, nav ietvertas prasības attiecībā uz minēto nolīgumu saturu, kas grozītas ar šo direktīvu. Tādēļ ir lietderīgi paredzēt pārejas pasākumus, kas ļautu šādu nolīgumu pusēm grozīt savus nolīgumus.

- (35) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas vispārējo mērķi, proti, nodrošināt Direktīvas 2009/38/EK prasību efektivitāti attiecībā uz Kopienas mēroga uzņēmumu un Kopienas mēroga uzņēmumu grupu darbinieku informēšanu un uzklausišanu, 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 paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi minētā mērķa sasniegšanai,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

## *1. pants*

Direktīvu 2009/38/EK groza šādi:

1) direktīvas 1. pantu groza šādi:

a) panta 3. punktu aizstāj ar šādu:

“3. Darbinieku informēšanai un uzklausišanai ir jānotiek attiecīgajā vadības un pārstāvības līmenī atbilstīgi apspriežamajam jautājumam. Lai to panāktu, Eiropas Uzņēmumu padomes kompetence un darbinieku informēšanas un uzklausišanas procedūra, ko reglamentē šī direktīva, attiecas tikai uz pārnacionāliem jautājumiem, ņemot vērā iespējamo ietekmi uz darbaspēku un iesaistīto vadības līmeni.”;

b) 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 vismaz divās dažādās dalībvalstīs.

Minētos nosacījumus uzskata par izpildītiem, ja:

a) var pamatoti sagaidīt, ka Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas vadības apsvērtie pasākumi ietekmēs minētā uzņēmuma, minētās grupas vai jebkuras minētā uzņēmuma vai grupas struktūrvienības darba ņēmējus vairāk nekā vienā dalībvalstī; vai

- b) var pamatoti sagaidīt, ka Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas vadības apsvērtie pasākumi ietekmēs minētā uzņēmuma, minētās grupas vai jebkuras minētā uzņēmuma vai grupas struktūrvienības darba ņēmējus vienā dalībvalstī, un var pamatoti sagaidīt, ka minēto pasākumu sekas ietekmēs to darba ņēmējus vismaz vienā 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 3. panta 1. punktu aizstāj ar šādu:

- “1. Šajā direktīvā “kontrolējošais uzņēmums” ir uzņēmums, kam var būt dominējoša ietekme uz citu uzņēmumu (kontrolēto uzņēmumu), piemēram, īpašumtiesību, finanšu līdzdalības vai reglamentējošu noteikumu un lēmumu dēļ.”;



4) direktīvas 5. pantu groza šādi:

a) panta 1. punktu aizstāj ar šādu:

“1. Lai sasniegtu 1. panta 1. punktā noteikto mērķi, centrālā vadība sāk sarunas par Eiropas Uzņēmumu padomes vai informēšanas un uzklausišanas procedūras izveidošanu pēc savas ierosmes vai pēc rakstiska lūguma, ko kopā vai atsevišķi iesnieguši vismaz 100 darbinieki vai viņu pārstāvji vismaz divos uzņēmumos vai struktūrvienībās vismaz divās dažādās dalībvalstīs.”;

b) panta 2. punkta b) apakšpunktu aizstāj ar šādu:

“b) Īpašās pārrunu grupas locekļus ievēl vai ieceļ tā, lai censtos panākt līdzsvaru dzimumu pārstāvībā, kur gan sievietes, gan vīrieši ir vismaz 40 % no īpašās pārrunu grupas locekļiem, un proporcionāli Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas nodarbināto darbinieku skaitam katrā dalībvalstī, katrai dalībvalstij piešķirot vienu vietu par katrā dalībvalstī nodarbināto darbinieku daļu, kas ir 10 % vai to daļa no visās dalībvalstīs kopā nodarbināto darbinieku skaita. Ja dzimumu līdzsvara mērķis nav sasniegts, īpašā pārrunu grupa darba ņēmējiem rakstiski paskaidro iemeslus. Nespēja sasniegt dzimumu līdzsvara mērķi neliedz izveidot īpašo pārrunu grupu.”;

c) panta 4. punkta pirmo daļu aizstāj ar šādu:

“4. Lai noslēgtu nolīgumu saskaņā ar 6. pantu, centrālā vadība sasauc pietiekamu skaitu sarunu sanāksmju ar īpašo pārrunu grupu. Tā par to informē vietējās vadības.”;

d) panta 6. punktu aizstāj ar šādu:

“6. Visus izdevumus, kas saistīti ar 3. un 4. punktā minētajām sarunām, sedz centrālā vadība, lai īpašā pārrunu grupa varētu pienācīgi veikt savus pienākumus. Minētajos izdevumos ietilpst samērīgas ekspertu, tostarp juridisko ekspertu, izmaksas, ciktāl tas vajadzīgs minētajam nolūkam. Par šādiem izdevumiem paziņo centrālajai vadībai pirms to rašanās.

Lai nodrošinātu atbilstību šim principam, dalībvalstis var paredzēt budžeta noteikumus attiecībā uz īpašās pārrunu grupas darbību.”;

5) direktīvas 6. pantu groza šādi:

a) panta 2. punktu groza šādi:

i) punkta c) un d) apakšpunktu aizstāj ar šādiem:

“c) Eiropas Uzņēmumu padomes funkcijas un informēšanas un uzklausišanas procedūru, kā arī noteikumus, ar kuriem nodrošina saikni starp Eiropas Uzņēmumu padomes un darbinieku valsts pārstāvības institūciju informēšanu un uzklausišanu, ievērojot 1. panta 3. punktā un 9. pantā minētos principus un prasības;

d) Eiropas Uzņēmumu padomes sanāksmes formātu, vietu, biežumu un ilgumu;”;

ii) punkta f) un g) apakšpunktus aizstāj ar šādiem:

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

i) iespējama ekspertu izmantošana un to dalība sanāsmēs, tostarp iespējama juridisko ekspertu un atzītu Kopienas līmeņa arodbiedrību organizāciju pārstāvju izmantošana un to dalība sanāsmēs nolūkā palīdzēt Eiropas Uzņēmumu padomei veikt savas funkcijas,

ii) attiecīgas apmācības nodrošināšana Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem, neskarot 10. panta 4. punkta pirmo daļu;

g) nolīguma spēkā stāšanās dienu, tā ilgumu, tā iespējamo pagarinājumu, noteikumus par nolīguma grozīšanu vai izbeigšanu, kā arī gadījumus, kuros par nolīgumu ir jārīko atkārtotas sarunas, un atkārtotu sarunu procedūru, tostarp vajadzības gadījumā, ja veic izmaiņas Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas struktūrā.”;

b) pantā iekļauj šādu punktu:

“2.a Veicot sarunas vai atkārtotas sarunas par Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumu, centrālā vadība un īpašā pārrunu grupa nosaka vajadzīgos pasākumus un pieliek visas saprātīgi iespējamās pūles, lai, neskarot valstu tiesību aktus un praksi par darbinieku pārstāvju ievēlēšanu vai 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. Ja dzimumu līdzsvara mērķis nav sasniegts, Eiropas Uzņēmumu padome darba ņēmējiem rakstiski paskaidro iemeslus. Nespēja sasniegt dzimumu līdzsvara mērķi neliedz izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai izvēlēto komiteju.”;

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

“– sešu mēnešu laikā pēc lūguma saskaņā ar 5. panta 1. punktu centrālā vadība nav sasaukusi pirmo īpašās pārrunu grupas sanākumi,”;

7) direktīvas 8. pantu aizstāj ar šādu:

*“8. pants*

*Konfidenciāla informācijas sniegšana*

1. Dalībvalstis paredz, lai īpašo pārrunu grupu locekļiem, Eiropas Uzņēmumu padomju locekļiem vai darbinieku pārstāvjiem informēšanas un uzklauššanas procedūrā un visiem ekspertiem, kas viņiem palīdz, leģitīmās uzņēmuma interesēs saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktos noteiktiem objektīviem kritērijiem nav atļauts izpaust informāciju, kuru centrālā vadība tiem ir sniegusi nepārprotami konfidenciāli. Turklāt centrālā vadība var izveidot piemērotus nodošanas un glabāšanas noteikumus, lai palīdzētu aizsargāt informācijas konfidencialitāti.
2. Ja centrālā vadība konfidenciāli sniedz informāciju, ievērojot 1. punktu, tā informē īpašo pārrunu grupu locekļus, Eiropas Uzņēmumu padomju locekļus vai darbinieku pārstāvjus informēšanas un uzklauššanas procedūrā par konfidencialitāti attaisnojošiem iemesliem un, ja iespējams, nosaka konfidencialitātes pienākuma ilgumu.
3. Šā panta 1. punktā minēto konfidencialitātes pienākumu turpina piemērot neatkarīgi no tā, kur atrodas personas, uz kurām atsaucas minētais punkts, pat pēc viņu pilnvaru termiņa beigām, līdz brīdim, kad konfidencialitātes pienākuma iemesli ir novecojuši.”;

8) direktīvā iekļauj šādu pantu:

*“8.a pants*

*Informācijas nenodošana*

1. Īpašos gadījumos un saskaņā ar valsts tiesību aktos noteiktajiem nosacījumiem un ierobežojumiem dalībvalstis paredz, ka centrālajai vadībai, kas atrodas to teritorijā, nav pienākuma nodot informāciju īpašo pārrunu grupu locekļiem, Eiropas Uzņēmumu padomju locekļiem vai darbinieku pārstāvjiem informēšanas un uzklaustīšanas procedūrā, kā arī jebkuriem ekspertiem, kas viņiem palīdz, ja minētās informācijas būtība ir tāda, ka saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktos noteiktiem objektīviem kritērijiem minētās informācijas nodošana 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 locekļus, Eiropas Uzņēmumu padomju locekļus vai darbinieku pārstāvjus informēšanas un uzklaustīšanas procedūrā par iemesliem, ar ko pamato informācijas nenodošanu.”;

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

*“9. pants*

*Eiropas Uzņēmumu padomes un darba ņēmēju 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 darba ņēmēju informēšanas un uzklauššanas procedūrā.

2. Informāciju par pārnacionāliem jautājumiem sniedz tādā laikā, veidā un saturiskajā apjomā, kāds ir piemērots, 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. Sniedzot šādu informāciju, ņem vērā jebkādus noteikumus, ievērojot 6. panta 2. punkta c) apakšpunktu.

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

#### *10. pants*

##### *Darbinieku pārstāvju uzdevums un aizsardzība*

1. Neskarot citu institūciju vai organizāciju kompetenci šajā jautājumā, darbinieku pārstāvju, tostarp īpašās pārrunu grupas locekļu un Eiropas Uzņēmumu padomes locekļu rīcībā ir nepieciešamie līdzekļi, lai piemērotu savas no šīs direktīvas izrietošās tiesības kolektīvi pārstāvēt 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 grupas struktūrvienību vai uzņēmumu darbinieku pārstāvjus vai, ja tādu pārstāvju nav, visus darbiniekus kopumā par informēšanas un uzklaušanās 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 spēkā esošajos tiesību aktos vai 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 locekļu, kuri ir to darbinieki, 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 sanāksmē vai jebkurā citā sanāksmē jebkurā no procedūrām, kas izveidotas, ievērojot 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, ievērojot 6. panta 2. punkta f) apakšpunktu, šādas apmācības pamatotas izmaksas un ar to saistītos izdevumus sedz centrālā vadība ar noteikumu, ka centrālā vadība par to ir iepriekš informēta.”;

- 10) direktīvas 11. pantu groza šādi:

- a) panta 2. punktu aizstāj ar šādu:

“2. Dalībvalstis paredz pienācīgus pasākumus gadījumiem, ja netiek ievēroti valsts noteikumi, kas pieņemti, ievērojot šo direktīvu. Jo īpaši tās nodrošina, ka:

- a) ir pieejamas piemērotas procedūras, lai laikus un efektīvi īstenotu tiesības un pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas;

- b) sankcijas, kas ir iedarbīgas, atturošas un samērīgas, piemēro gadījumos, kad tiek pārkāptas tiesības un pienākumi, kas izriet no šīs direktīvas.

Dalībvalstis paredz atturošas finansiālas sankcijas par to valsts noteikumu neievērošanu, ar kuriem transponē 9. panta 2. un 3. punktā noteiktos pienākumus. Šādas sankcijas nosaka, ņemot vērā šā punkta trešajā daļā uzskaitītos kritērijus un neskarot iespēju papildus paredzēt cita veida sankcijas.

Šā punkta b) apakšpunkta nolūkā dalībvalstis, nosakot sankcijas, ņem vērā neievērošanas smagumu, ilgumu un sekas, kā arī to, vai neievērošana ir notikusi tīši vai nolaidības dēļ. Finansiālu sankciju gadījumā tās ņem vērā arī attiecīgā uzņēmuma vai grupas ikgadējo apgrozījumu vai nodrošina, lai piemērojamās sankcijas ir ar līdzīgu atturošu raksturu.”;

- b) panta 3. punktu groza šādi:

- i) pirmo daļu aizstāj ar šādu:

“3. Dalībvalstis paredz tiesvedības un attiecīgā gadījumā administratīvos procesus, kurus īpašās pārrunu grupas vai Eiropas Uzņēmumu padomes locekļi vai darbinieku pārstāvji informēšanas un uzklaušīšanas procedūrā var uzsākt saistībā ar 8. vai 8.a panta piemērošanu.”;

ii) pievieno šādu daļu:

“Pirmajā daļā minēto tiesvedību ilgums dod iespēju efektīvi īstenot šajā direktīvā paredzētās informēšanas un uzklaustīšanas tiesības.”;

c) pievieno šādus punktus:

- “4. Attiecībā uz tiesībām, kas piešķirtas ar šo direktīvu, dalībvalstis īpašajām pārrunu grupām, Eiropas Uzņēmumu padomēm vai attiecīgi to locekļiem vai pārstāvjiem, kas rīkojas to vārdā, nodrošina efektīvu piekļuvi tiesvedībām un attiecīgā gadījumā administratīvajiem procesiem. Dalībvalstis paredz, ka saprātīgas izmaksas par juridisko pārstāvību un dalību šādās tiesvedībās sedz centrālā vadība, vai veic citus līdzvērtīgus pasākumus, lai izvairītos no tā, ka piekļuve šādām tiesvedībām *de facto* tiek ierobežota finanšu resursu trūkuma dēļ.
5. Ja dalībvalstis piekļuvi tiesvedībām padara atkarīgu no tā, vai iepriekš ir īstenota alternatīvas strīdu izšķiršanas procedūra, šādas procedūras izmantošana neskar un neierobežo attiecīgo pušu tiesības uzsākt tiesvedības.”;

11) direktīvas 12. pantu groza šādi:

a) panta 2. punktu aizstāj ar šādu:

“2. Labas koordinācijas starp Eiropas Uzņēmumu padomi un darbinieku valsts pārstāvības institūcijām nolūkā ar 6. pantā minēto nolīgumu paredz noteikumus, kuri nodrošina saikni starp Eiropas Uzņēmumu padomes un darbinieku valsts pārstāvības institūciju informēšanu un uzklaušīšanu. Minētais nolīgums neskar valsts tiesību aktu noteikumus un/vai praksi par darbinieku informēšanu un uzklaušīšanu.”;

b) pantam pievieno šādu punktu:

“6. Katra dalībvalsts var paredzēt uzņēmumu centrālajai vadībai tās teritorijā 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.”;

12) direktīvas 14. pantu svītro;

13) direktīvā iekļauj šādus pantus:

*“14.a pants*

*Pārejas noteikumi*

1. Ja pēc ... [OV: ievietot datumu, līdz kuram jāpieņem un jāpublicē transponēšanas noteikumi, kas noteikti šīs grozošās direktīvas 2. panta 1. punkta pirmajā daļā] Uzņēmumu padomes nolīgums, kas noslēgts pirms ... [OV: 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], neietver vienu vai vairākus no šīs direktīvas 6. pantā noteiktajiem elementiem un prasībām, centrālā vadība pēc rakstiska Eiropas Uzņēmumu padomes lūguma vai pēc rakstiska lūguma no vismaz 100 darbiniekiem vai to pārstāvjiem vismaz divos uzņēmumos vai struktūrvienībās vismaz divās dažādās dalībvalstīs sāk sarunas, lai minēto nolīgumu pielāgotu tā, lai tas ietver attiecīgo vai attiecīgos šīs direktīvas 6. panta elementus un prasības. Centrālā vadība var sākt šādas sarunas arī pēc savas iniciatīvas. Šādas sarunas var aprobežoties ar to, lai nolīgumā ietvertu tikai tos šīs direktīvas 6. panta elementus un prasības, kas tika iekļauti ... [OV: ievietot šīs grozošās direktīvas spēkā stāšanās datumu].

2. Ja Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumā ir paredzēti noteikumi tā pielāgošanas vai atkārtotu sarunu procedūrai, par pielāgošanu var vienoties, ievērojot minētos noteikumus. Pretējā gadījumā pielāgošana notiek saskaņā ar procedūru, kas noteikta 5. pantā saistībā ar 13. panta otro un trešo daļu.
3. Ja šajā pantā minētās pielāgošanas procedūras rezultātā divu gadu laikā no dienas, kad saņemts darbinieku vai viņu pārstāvju lūgums, vai no dienas, kad Eiropas Uzņēmumu padome vai centrālā vadība pēc savas iniciatīvas ir sākusi sarunas, nav panākta vienošanās, piemēro I pielikumā izklāstītās papildu prasības.
4. Šis pants neatbrīvo Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumu puses no šajā direktīvā noteikto minimālo prasību ievērošanas.

#### *14.b pants*

##### *Iepriekš atbrīvotie uzņēmumi*

Ja sarunas, ievērojot šīs direktīvas 5. pantu, sāk, lai atbilstīgi šai direktīvai noslēgtu nolīgumu 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 pārnacionālu darbinieku informēšanu un uzklausišanu, un tas joprojām ir spēkā, šīs direktīvas 7. panta 1. punkta trešajā ievilkumā minēto laikposmu samazina līdz diviem gadiem. Sarunu sākšana neietekmē spēkā esošo nolīgumu noteikumus.”;

- 14) direktīvas I pielikumu groza saskaņā ar šīs direktīvas pielikumu.

## *2. pants*

1. Dalībvalstis līdz ... [OV: ievietot datumu: divi gadi no šīs grozošās direktīvas spēkā stāšanās dienas] pieņem un publicē normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Dalībvalstis nekavējoties dara Komisijai zināmu minēto noteikumu tekstu.

Tās piemēro minētos noteikumus no ... [OV: ievietot datumu: gads no šā punkta pirmajā daļā noteiktā datuma]. Tomēr tās piemēro noteikumus, ar kuriem transponē 1. panta 12. un 13. punktu, ciktāl tie attiecas uz 14. pantu un 14.a panta 1., 2. un 3. punktu, no ... [OV: lūgums ievietot datumu, kas ir viena diena pēc šā punkta 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 paņēmienus, kā izdarāma šāda atsauce.

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

Dalībvalstis līdz ... [OV: lūgums ievietot datumu no šā panta pirmā punkta pirmās daļas] Komisijai paziņo par līdzekļiem, ar kuriem īpašās pārrunu grupas, Eiropas Uzņēmumu padomes un darbinieku pārstāvji, ievērojot grozītās Direktīvas 2009/38/EK 11. panta 2. līdz 5. punktu, var uzsākt tiesvedības un attiecīgā gadījumā administratīvos procesus 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.

....,

*Eiropas Parlamenta vārdā –  
priekšsēdētāja*

*Padomes vārdā –  
priekšsēdētājs / priekšsēdētāja*

---

## **PIELIKUMS**

### Papildu prasības

Direktīvas 2009/38/EK I pielikumu groza šādi:

1) pielikuma 1. punktu groza šādi:

a) ievaddaļu aizstāj ar šādu:

“1. Lai sasniegtu 1. panta 1. punktā noteikto mērķi un 7. panta 1. punktā un 14.a pantā noteiktajos gadījumos, Eiropas Uzņēmumu padomes izveidošanu, sastāvu un kompetenci reglamentē šādi noteikumi:”;

b) punkta a) apakšpunkta otro un trešo daļu aizstāj ar šādām:

“Eiropas Uzņēmumu padomes informēšana par pārnacionāliem jautājumiem jo īpaši attiecas uz Kopienas mēroga uzņēmuma vai uzņēmumu grupas struktūru, ekonomisko un finansiālo stāvokli, iespējamo attīstību, ražošanu un pārdošanu. Eiropas Uzņēmumu padomes informēšana un uzklausišana jo īpaši attiecas uz situāciju un iespējamām tendencēm nodarbinātības, ieguldījumu, prasmju un apmācību politikas jomā, pārmaiņu paredzēšanu un pārstrukturēšanas procesu pārvaldību, tostarp saistībā ar zaļo un digitālo pārkārtošanos, būtiskām izmaiņām attiecībā uz darba apstākļiem, jo īpaši darba organizāciju vai līgumattiecībām, jaunu darba metožu vai ražošanas procesu ieviešanu, kā arī uz uzņēmumu, struktūrvienību vai to nozīmīgu daļu ražošanas nodošanu, apvienošanu, samazināšanu vai slēgšanu un kolektīvo atlaišanu, tostarp kontrolētajos uzņēmumos.

Uzklausīšanu veic tā, lai darbinieku pārstāvji varētu tikt ar centrālo vadību vai jebkuru piemērotāku vadības līmeni. Darbinieku pārstāvjiem ir tiesības saņemt pamatotu rakstisku atbildi uz jebkuru viedokli, ko tie varētu paust pirms tiek pieņemts lēmums par attiecīgajiem pasākumiem, ar noteikumu, ka viņu viedoklis ir pausts saprātīgā termiņā.”;

- c) punkta b) apakšpunktā pēc pirmās daļas iekļauj šādu daļu:

“To darot un cik vien iespējams, gan sievietes, gan vīrieši ir vismaz 40 % no Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem un izvēlētās komitejas locekļiem. Nespēja sasniegt dzimumu līdzsvara mērķi neliedz izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi. Ja dzimumu līdzsvara mērķis nav sasniegts, Eiropas Uzņēmumu padome darba ņēmējiem rakstiski paskaidro iemeslus.”;

- 2) pielikuma 2. punktu aizstāj ar šādu:

- “2. Eiropas Uzņēmumu padomei ir tiesības vismaz divreiz gadā klātienē tikt ar centrālo vadību, lai, pamatojoties uz centrālās vadības sagatavoto ziņojumu, tā iegūtu informāciju un tiktu uzklausīta par uzņēmējdarbības attīstību un izredzēm Kopienas mēroga uzņēmumā vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupā. Par to attiecīgi informē vietējās vadības. Uzņēmuma gadījumos šādu kārtējo sanāksmju rīkošanai var izmantot digitālos saziņas un koordinācijas līdzekļus, ja tas ir piemēroti un par to ir panākta vienošanās, un ja vienlaikus tiek nodrošināta jēgpilna informēšana un uzklausīšana.”;

3) pielikuma 3. punktu groza šādi:

a) pirmo un otro daļu aizstāj ar šādām:

“3. Ja gadās ārkārtas apstākļi vai lēmumi, no kuriem saprātīgi ir sagaidāms, ka tie ievērojami ietekmēs darbinieku intereses, un steidzamība neļauj nodrošināt informēšanu vai uzklauššanu nākamajā plānotajā Eiropas Uzņēmumu padomes sanāksmē, jo īpaši uzņēmumu pārvietošanas, struktūrvienību vai 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 tikt ar centrālo vadību vai jebkuru citu lemtspējīgu piemērotāka līmeņa vadību Kopienas mēroga uzņēmumā vai uzņēmumu grupā, lai iegūtu informāciju un tiktu uzklaušta.

Tiem Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem, kurus ievēlējušas vai iecēlušas struktūrvienības un/vai uzņēmumi, uz kuriem tieši attiecas vai uz kuriem, kā saprātīgi sagaidāms, attieksies minētie apstākļi vai lēmumi, arī ir tiesības piedalīties, ja ar izvēlēto komiteju tiek rīkota sanāksme.”;

b) piekto daļu aizstāj ar šādu:

“Informēšanas un uzklausišanas procedūras, kas paredzētas šajā punktā minētajos apstākļos, veic, neskarot 1. panta 2. punktu un 8. un 8.a pantu.”;

4) pielikuma 5. punktu aizstāj ar šādu:

“5. Eiropas Uzņēmumu padomei vai izvēlētajai komitejai, ciktāl tas ir nepieciešams tās uzdevumu veikšanai, var palīdzēt eksperti pēc tās izvēles. Šādu ekspertu vidū var būt atzītu Kopienas līmeņa arodbiedrību organizāciju pārstāvji. Pēc Eiropas Uzņēmumu padomes lūguma šādiem ekspertiem ir tiesības padomdevēja statusā piedalīties Eiropas Uzņēmumu padomes sanāksmēs un sanāksmēs ar centrālo vadību. Centrālo vadību par to informē iepriekš.”;

5) pielikuma 6. punktu aizstāj ar šādu:

“6. Eiropas Uzņēmumu padomes darbības izdevumus sedz centrālā vadība.

Centrālā vadība nodrošina Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem tādus finanšu un materiālos resursus, lai tie varētu veikt savus pienākumus pienācīgā veidā.

Jo īpaši sanāksmju organizēšanas un tulkošanas iespēju nodrošināšanas izmaksas, kā arī uzturēšanās un ceļa izdevumus Eiropas Uzņēmumu padomes un tās izvēlētās komitejas locekļiem sedz centrālā vadība, ja vien nav vienojušies citādi.

Eiropas Uzņēmumu padomes darbības izdevumos ir iekļautas saprātīgas juridisko ekspertu izmaksas. Par darbības izdevumiem paziņo centrālajai vadībai pirms to rašanās.

Lai nodrošinātu atbilstību šajā punktā izklāstītajiem principiem, dalībvalstis var paredzēt budžeta noteikumus attiecībā uz Eiropas Uzņēmumu padomes darbību.”.

---