



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 26 януари 2024 г.
(OR. en)

5837/24

Междуетноститутуционално досие:
2024/0006(COD)

SOC 48
EMPL 31
GENDER 10
MI 86
COMPET 88
DATAPROTECT 46
IA 23
CODEC 173

ПРИДРУЖИТЕЛНО ПИСМО

От:	Генералния секретар на Европейската комисия, подписано от г-жа Martine DEPREZ, директор
Дата на получаване:	25 януари 2024 г.
До:	Г-жа Thérèse BLANCHET, генерален секретар на Съвета на Европейския съюз
№ док. Ком.:	COM(2024) 14 final
Относно:	Предложение за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА за изменение на Директива 2009/38/ЕО по отношение на създаването и функционирането на европейски работнически съвети и ефективното осигуряване на упражняването на правата на транснационални информирание и консултации

Приложено се изпраща на делегациите документ COM(2024) 14 final.

Приложение: COM(2024) 14 final



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 24.1.2024 г.
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

за изменение на Директива 2009/38/ЕО по отношение на създаването и функционирането на европейски работнически съвети и ефективното осигуряване на упражняването на правата на транснационални информирание и консултации

(текст от значение за ЕИП)

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

ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

• Основания и цели на предложението

В рамките на протичащата понастоящем трансформация на сферата на труда, продиктувана от стремежа за постигане на екологична, икономическа и социална устойчивост и от внедряването на нови технологии, пълноценното участие на работниците и служителите и техните представители на всички равнища може да спомогне за предвиждане и управление на промените, намаляване на загубата на работни места, запазване на пригодността за заетост и облекчаване на въздействието върху системите за социално подпомагане и свързаните с това разходи за адаптиране. В многонационалните предприятия или групи от предприятия информирането и консултациите с работниците и служителите на транснационално равнище може да допринесе значително за това участие. За тази цел в Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета¹ (наричана по-нататък „директивата“ или „Директива 2009/38/ЕО“) се определят минималните изисквания за създаването и функционирането на представителни органи на работниците и служителите в някои многонационални предприятия — т.нар. „европейски работнически съвети“ (ЕРС). ЕРС и процедурите за транснационални информирания и консултации допълват информирането и консултациите с работниците и служителите на национално равнище.

Целта на настоящото предложение е да се преодолеят недостатъците на директивата и по този начин да се подобри ефективността на рамката за информирания и консултации с работниците и служителите на транснационално равнище. То не засяга правилата и практиките на ЕС и на държавите членки относно участието на работниците и служителите на национално равнище.

В оценката на директивата² от 2018 г. бяха потвърдени нейната добавена стойност и подобренията, до които е довела, във връзка с качеството и обема на информацията за работниците и служителите. В оценката също така бяха установени няколко предизвикателства, главно ниският темп на създаване на нови ЕРС, понякога неефективните консултации с ЕРС, пречките пред достъпа на ЕРС до съдилищата и липсата на ефективни правни средства за защита и на ефективни и възпиращи санкции в някои държави членки.

В своята законодателна [резолуция](#) по собствена инициатива „с препоръки към Комисията относно преразглеждането на Директивата за европейските работнически съвети“³ Европейският парламент призова за засилване на ролята и капацитета на ЕРС като органи за информирания и консултации в предприятия с общностно измерение. Настоящият акт за изменение следва политическия ангажимент, изразен в

¹ Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 6 май 2009 г. за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информирания и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение (преработена) (ОВ L 122, 16.5.2009 г., стр. 28).

² [COM\(2018\) 292 final](#). В отговор на констатациите от оценката Комисията предприе мерки чрез незаконодателни действия, включително финансова подкрепа за проекти на социалните партньори, предложи ръководство за специалисти в областта на ЕРС и влезе в структуриран диалог с държавите членки относно правоприлагането.

³ Резолуция на Европейския парламент от 2 февруари 2023 г., съдържаща препоръки към Комисията относно преразглеждане на Директивата за европейските работнически съвети (2019/2183(INL)).

политическите насоки на председателя Фон ден Лайен, да се изготвя законодателно предложение в отговор на резолюциите на основание член 225 от ДФЕС, при пълно зачитане на принципите на пропорционалност, субсидиарност и по-добро законотворчество.

По отношение на резултатите от оценката и последващото събиране на доказателства настоящото предложение има за цел да отстрани следните основни недостатъци:

- Поради изключенията от приложното ѝ поле директивата не се прилага за около 350 предприятия с общностно измерение⁴, в които съществуват споразумения за транснационални информирания и консултации⁵. Това прави регулаторната рамка сложна и фрагментирана, като създава различни равнища на защита на работниците и служителите в предприятия с общностно измерение. Предложението има за цел да се избегнат необоснованите различия в минималните права на работниците и служителите на информация и консултации на транснационално равнище.
- Може да има несигурност по отношение на процеса на създаване на ЕРС и покриването на разходите на специалните групи за преговори, представляващи работниците и служителите. Освен това в повечето случаи в процеса на създаване на ЕРС не се постига непременно баланс между половете. Предложението има за цел да гарантира по-ефикасно и ефективно създаване на ЕРС с по-добър баланс между половете.
- В някои случаи липсва реален, навременен и съдържателен диалог между управлението и ЕРС. Такъв е по-специално случаят, когато управлението не предоставя мотивиран отговор на становищата на ЕРС, преди да приеме решение по транснационални въпроси. Някои ЕРС са изправени и пред правна несигурност относно покриването на своите ресурси и относно условията, при които управлението може да изиска поверително третиране на информацията или да откаже да разкрие определена информация пред ЕРС. Предложението има за цел да осигури по-ефективен процес за информирания и консултации с ЕРС и подходящото осигуряване на ресурси за тях.
- Носителите на права съгласно директивата невинаги разполагат с ефективни правни средства за защита и достъп до правосъдие, за да упражняват правата си. Освен това неспазването на изискванията за транснационални информирания и консултации често не се санкционира с достатъчно ефективни, пропорционални и възпиращи санкции. Предложението има за цел да насърчи по-ефективно осигуряване на прилагането на директивата с цел подобряване на спазването.
- **Съгласуваност с действащите разпоредби в тази област на политиката**

Правото на информирания и консултиране на работниците в предприятието е заложено в Хартата на основните права на ЕС (член 27). Договорът за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) предвижда, че ЕС подкрепя и допълва дейностите на

⁴ Терминът „предприятие с общностно измерение“ продължава да се използва за целите на настоящото предложение, тъй като е дефиниран термин в Директива 2009/38/ЕО и не се изискват промени по същество в това определение.

⁵ Съгласно съображение 41 от Директива 2009/38/ЕО изключенията се основават на виждането, че следва да се позволи действащите споразумения да продължат да действат, за да се избегне тяхното задължително предоговаряне, когато това би било излишно.

държавите членки в областта на информирането и консултирането на работниците (член 153), насърчава социалния диалог между социалните партньори (член 151) и признава ролята на социалните партньори (член 152). Принцип 8 от [Европейския стълб на социалните права](#) гласи, че „работниците или техните представители имат право да бъдат информирани и да се иска тяхното мнение своевременно по въпроси от значение за тях“.

Правната уредба на ЕС, която урежда информирането и консултациите на национално равнище, се е развила през няколко десетилетия. В няколко директиви на ЕС се определят правила относно информирането и консултациите с представителите на работниците и служителите. Директивата съдържа разпоредби относно взаимодействието между рамките за информиране и консултации на различни равнища, за да се гарантира съгласуваност, взаимно допълване и полезни взаимодействия с различните съществуващи правни инструменти. Тези принципи са запазени в настоящото предложение. По-специално:

- Рамката за ЕРС не засяга процедурите за информиране и консултиране, предвидени в директиви 2002/14/ЕО⁶, 98/59/ЕО⁷ и 2001/23/ЕО⁸, и изискванията за информиране и консултации с представителите на работниците и служителите в контекста на корпоративното реструктуриране съгласно Директива 2004/25/ЕО⁹, Директива (ЕС) 2017/1132¹⁰ и Директива (ЕС) 2019/1023¹¹.
- Информирането и консултациите с работниците и служителите трябва да се осъществяват на съответното равнище на управление и представителство, в зависимост от разглеждания въпрос. За да се постигне това, компетентността на ЕРС и изискванията на Директива 2009/38/ЕО са ограничени до транснационалните въпроси. Това разграничаване е важно, за да се предотвратят конфликти на компетентност, която се различава в зависимост от инструмента: докато директиви 98/59/ЕО, 2001/23/ЕО и 2002/14/ЕО задължават управлението да информира и да се консултира с националните представители на работниците и служителите „с оглед постигането на споразумение“ по даден въпрос в контекста на националните колективни трудови правоотношения, транснационалните консултации с ЕРС съгласно Директива 2009/38/ЕО се осъществяват, „без да се засягат отговорностите на управлението“.

⁶ Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност (ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29).

⁷ Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 г. за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (ОВ L 225, 12.8.1998 г., стр. 16).

⁸ Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 г. относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности (ОВ L 82, 22.3.2001 г., стр. 16).

⁹ Директива 2004/25/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2004 г. относно предложенията за поглъщане (ОВ L 142, 30.4.2004 г., стр. 12).

¹⁰ Директива (ЕС) 2017/1132 на Европейския парламент и на Съвета от 14 юни 2017 г. относно някои аспекти на дружественото право (кодифициран текст) (ОВ L 169, 30.6.2017 г., стр. 46).

¹¹ Директива (ЕС) 2019/1023 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за рамките за превантивно реструктуриране, за опрощаването на задължения и забраната за осъществяване на дейност, за мерките за повишаване на ефективността на производствата по реструктуриране, несъстоятелност и опрощаване на задължения и за изменение на Директива (ЕС) 2017/1132 (Директива за реструктурирането и несъстоятелността) (ОВ L 172, 26.6.2019 г., стр. 18).

- Директиви 2001/86/ЕО¹² и 2003/72/ЕО¹³ предвиждат създаването на представителни органи за информиране и консултиране по транснационални въпроси в европейските дружества („СЕ“) и европейските кооперативни дружества („ЕКД“). Директива 2009/38/ЕО не се прилага по отношение на тези видове дружества, за да се избегне припокриване. Настоящата инициатива не променя този подход.

- **Съгласуваност с други политики на Съюза**

Предложението предвижда мерки, за да се гарантира, че представителите на работниците и служителите имат достъп до правосъдие във връзка с правата за транснационални информиране и консултации. По този начин с него може да се утвърди правото на ефективни правни средства за защита пред съд (член 47 от Хартата на основните права на ЕС).

Предложението е в съответствие и с правото на колективни преговори (член 28 от Хартата на основните права на ЕС), тъй като предоставя голяма свобода на преценка на социалните партньори на равнището на дружествата да договарят подходящи решения за ефективни транснационални информиране и консултации. Освен това с него напълно се запазва способността на управлението да взема решения ефективно в съответствие със свободата на стопанската инициатива (член 16 от Хартата на основните права на ЕС).

Обхватът на информирането и консултациите с ЕРС съгласно директивата е ограничен до „транснационални въпроси“. Транснационалните въпроси не се определят въз основа на конкретни теми или въпроси, а по-скоро въз основа на способността им да засегнат работниците и служителите в няколко държави членки. Следователно ЕРС имат потенциала да подобрят прилагането на различните политики на ЕС в многонационалните дружества, като предоставят форум за диалог между централното управление и представителите на работниците и служителите. По този начин могат да възникнат полезни взаимодействия между настоящата инициатива и всяка област на политиката на ЕС, за която ще има полза от ефективното участие на ЕРС, по-специално в контекста на двойния преход.

2. ПРАВНО ОСНОВАНИЕ, СУБСИДИАРНОСТ И ПРОПОРЦИОНАЛНОСТ

- **Правно основание**

Директивата беше приета на основание член 137 от Договора за създаване на Европейската общност. В действащия Договор подходящото правно основание за преразглеждане на директивата е член 153, параграф 1, буква д) във връзка с член 153, параграф 2, буква б) от Договора за функционирането на Европейския съюз („ДФЕС“). Член 153, параграф 1, буква д) от ДФЕС предоставя правното основание на Съюза да подкрепя и допълва дейностите на държавите членки за подобряване на информирането и консултирането на работниците. В тази област член 153, параграф 2, буква б) от ДФЕС дава правото на Европейския парламент и на Съвета, в съответствие с обикновената законодателна процедура, да приемат посредством директиви минимални изисквания, които следва да бъдат приложени постепенно, като се имат предвид условията и техническите правила във всяка държава членка.

¹² Директива 2001/86/ЕО на Съвета от 8 октомври 2001 г. за допълнение на Устава на европейското дружество по отношение на участието на заетите лица (ОВ L 294, 10.11.2001 г., стр. 22).

¹³ Директива 2003/72/ЕО на Съвета от 22 юли 2003 г. за допълване на устава на Европейското кооперативно дружество относно участието на работниците и служителите (ОВ L 207, 18.8.2003 г., стр. 25).

- **Субсидиарност (при неизключителна компетентност)**

Само чрез инициатива на ЕС могат да се установят общи правила за информиране и консултации с работниците и служителите на транснационално равнище в рамките на ЕС. Предизвикателствата, които намаляват ефективността на правото на работниците и служителите на транснационални информиране и консултации, са тясно свързани с обхвата и съдържанието на задълженията по директивата и оказват въздействие върху дружествата и техните работници и служители в целия ЕС. Като се имат предвид трансграничният характер на предприятията и групите предприятия, попадащи в приложното поле на директивата, и транснационалният характер на въпросите, които са предмет на изискванията за транснационални информиране и консултации, отделните държави членки не могат да преодолеят недостатъците на настоящата рамка по последователен и ефективен начин. Ето защо установените предизвикателства трябва да бъдат преодоляни на равнището на ЕС.

- **Пропорционалност**

В настоящото предложение се изменят и определят изискванията за минимални стандарти, като по този начин се гарантира, че степента на намеса ще бъде сведена до необходимия минимум за постигане на целите на предложението. Държавите членки, които вече са въвели по-благоприятни разпоредби от тези, посочени в настоящото предложение, няма да бъдат задължени да ги променят или да ги правят по-малко благоприятни. Държавите членки могат също така да решат да надхвърлят минималните стандарти, определени тук.

Принципът на пропорционалност е зачетен с оглед на мащаба и естеството на установените проблеми. В оценката на въздействието, придружаваща настоящата инициатива, бяха сравнени вариантите на политиката по отношение на тяхната пропорционалност спрямо базовия сценарий¹⁴. В предпочетения вариант се постига баланс между необходимостта от предприемане на достатъчно строги мерки за постигане на целите на политиката, като се укрепва рамката за социален диалог в дружествата, и същевременно не се променя естеството на инструмента и не се изменят разпоредбите на директивата, които са доказали своята ефективност в миналото.

- **Избор на инструмент**

Съответното правно основание позволява приемането на задължителни минимални изисквания единствено под формата на директиви. Бяха разгледани и необвързващи инструменти, като например съобщение на Комисията, предоставящо тълкувателни насоки, или препоръки на Комисията относно правоприлагането от страна на държавите членки. Тези алтернативи обаче бяха оценени като по-малко ефективни и ефикасни от целенасоченото преразглеждане на директивата.

3. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПОСЛЕДВАЩИТЕ ОЦЕНКИ, КОНСУЛТАЦИИТЕ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОЦЕНКИТЕ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

- **Последващи оценки/проверки за пригодност на действащото законодателство**

Комисията публикува [оценка](#) на директивата през 2018 г. В оценката бяха потвърдени добавената стойност на директивата и подобренията, до които е довела, във връзка с качеството и обема на информацията за работниците и служителите. Всички

¹⁴ SWD(2024)xxx, раздел 7.4.

заинтересовани страни смятаха, че директивата е целесъобразна, а социалните партньори признаха нуждата от транснационален диалог. В оценката се заключава, че с директивата не се налагат административни, финансови и правни задължения по начин, който би представлявал неразумна административна тежест за дружествата.

Въпреки това оценката установи също така, че консултациите с ЕРС понякога са неефективни, ЕРС срещат пречки пред достъпа до съдилища в някои държави членки, а в някои държави членки липсват ефективни правни средства за защита и ефективни и възпиращи санкции¹⁵. В отговор на това Комисията предприе мерки чрез незаконодателни действия: продължи финансовата подкрепа за проекти на социалните партньори, предложи ръководство за специалисти в областта на ЕРС¹⁶ и влезе в структуриран диалог с държавите членки относно правоприлагането¹⁷. С тези действия не бяха преодолените установените предизвикателства.

• Консултации със заинтересованите страни

В съответствие с член 154 от ДФЕС Комисията проведе първия и втория етап на консултации с европейските социални партньори, за да потърси мнението им, първо, относно необходимостта и възможната насока на действие на ЕС за справяне с предизвикателствата, свързани с функционирането на ЕРС, и впоследствие относно съдържанието на предвижданото предложение. Четири профсъюзни организации и осем организации на работодателите отговориха на консултациите на [първия](#) и [втория](#) етап. В контекста на втория етап от консултацията организациите на работодателите изразиха готовността си да участват в преговори за споразумение съгласно член 155 от ДФЕС; организациите на работниците и служителите, с изключение на Конфедерацията на европейските мениджъри (СЕС), не изразиха такава готовност.

Като цяло, профсъюзните организации виждат необходимост от правно обвързващо преразглеждане на директивата, докато организациите на работодателите най-вече изтъкват аргументи против преразглеждането, като считат, че директивата е пригодна за използване по предназначение, и предупреждават за допълнителна регулаторна тежест за дружествата. По-конкретно:

- Профсъюзните организации считат, че изключенията от приложното поле на директивата водят до условия на неравнопоставеност, създават правна сложност и следва да бъдат премахнати. Организациите на работодателите твърдят, че е целесъобразно да се запазят изключенията, като подчертават автономността на страните и необходимостта да се запазят добре функциониращите съществуващи механизми за информиране и консултации.
- Що се отнася до процеса на създаване на нови ЕРС, профсъюзните организации заявяват, че не е необичайно централното управление да забавя започването на преговорите. Профсъюзите подчертават също така необходимостта от осигуряване на подходящи ресурси и подкрепа по време на процеса от страна на експерти от признати профсъюзни организации. Организациите на работодателите твърдят, че създаването на ЕРС функционира задоволително.

¹⁵ SWD(2018) 187, стр. 15.

¹⁶ Работата по ръководството беше прекъсната през април 2019 г., след като профсъюзните организации на равнище ЕС отказаха да участват в експертна група, която да даде своя принос за него.

¹⁷ През 2019 г. службите на Комисията проведоха среща с експерти от държавите членки с акцент върху правоприлагането и санкциите, а през 2022 г. започна и все още тече производство за установяване на нарушение във връзка с ирландската система за правоприлагане.

- Заинтересованите среди и от двете страни на колективните трудови правоотношения признават проблема с небалансирания състав на ЕРС по отношение на половете, по-специално в отрасли като производството и строителството, в които преобладават мъжете и в които са създадени повечето ЕРС. Те обаче изразяват загриженост относно практическата осъществимост на прилагането на задължителна квота, за да се гарантира баланс между половете.
- Що се отнася до практическото функциониране на рамката за транснационални информирани и консултации, профсъюзните организации считат, че директивата не осигурява достатъчна правна яснота относно съществените изисквания за консултации, като например обхвата на транснационалните въпроси и необходимостта от осигуряване на подходящи последващи действия във връзка със становищата на ЕРС. Съответно те подкрепят правно обвързващите мерки за изясняване и разширяване на тези изисквания. Освен това те посочват, че управлението често прилага прекомерно задължението за поверителност, и твърдят, че ЕРС не разполагат с достатъчно ресурси (например за експертни консултации, обучение или разходи за правни услуги). За разлика от тях организациите на работодателите считат, че настоящата концепция за транснационални въпроси е пригодна за използване по предназначение и на практика не води до спорове, надхвърлящи това, което с основание може да се очаква в корпоративната среда. Те твърдят, че много от споразуменията за ЕРС вече предвиждат конкретни срокове за информирани и консултации, както и за официален отговор на становищата на ЕРС от страна на управлението. Работодателите подчертават необходимостта от избягване на допълнителни разходи, като призовават за облекчаване на административната и финансовата тежест за предприятията чрез насърчаване на провеждането на онлайн заседания на ЕРС.
- Що се отнася до санкциите и правните средства за защита, профсъюзните организации считат, че ЕРС не разполагат с достатъчен достъп до правосъдие в някои държави членки и че директивата не гарантира ефективно правоприлагане. Те искат по-строги разпоредби, включително конкретни прагове за имуществени санкции в размер до 4 % от общия оборот, както и съдебни разпореждания за спиране на управленски решения. За разлика от тях работодателите твърдят, че съществуващите правила са достатъчни, и изтъкват аргумента, че ограниченият брой съдебни дела не се дължи на липсата на достъп до правосъдие, а на задоволителното функциониране на повечето ЕРС. Те изказват предупреждения по отношение на непропорционалните санкции и риска от забавяне на процеса на вземане на решения от страна на дружествата.

Успоредно с основаната на Договора официална консултация със социалните партньори бяха проведени обширни консултативни дейности в контекста на допълващото проучване¹⁸, в рамките на което бяха събрани идеи от най-различни заинтересовани страни, включително създатели на политики, представители на ЕРС, представители на управлението на предприятия с общностно измерение и правни и академични експерти. Тези дейности включваха:

¹⁸ ICF(2023) Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC on European Works Council („Проучване на проблеми и възможни решения във връзка с преработената Директива 2009/38/ЕО относно европейския работнически съвет“).

- целево онлайн проучване сред представители на управлението, работниците и служителите в дружествата с ЕРС;
- полуструктурирани интервюта със заинтересованите страни;
- семинари за събиране на данни с представители на управлението, работниците и служителите.

Тези дейности до голяма степен потвърдиха информацията, получена по време на консултацията със социалните партньори, и предоставиха още подробна информация, която беше използвана при определянето на проблема и оценката на вариантите на политиката.

По настоящата инициатива не беше проведена обществена консултация. Предвид спецификата и техническото естество на съответните проблеми и варианти, не е подходящо за тази инициатива да се събират мненията на широката общественост. Инициативата е от пряко значение единствено за заинтересованите страни, към които са насочени описаните по-горе консултативни дейности, докато косвените въздействия върху други заинтересовани страни или върху широката общественост са твърде несъществени, за да бъдат обхванати по съдържателен начин от обща обществена консултация.

• **Събиране и използване на експертни становища**

В оценката на въздействието бяха включени няколко проучвания на външни експерти: [проучването в подкрепа на оценката на директивата](#), новото проучване за събиране на доказателства в подкрепа на оценката на въздействието, правните сравнителни прегледи на националните разпоредби за транспониране на директивата и [конкретните казуси](#), в които се разглеждат предизвикателствата и решенията във връзка с ЕРС. За допълнителна информация относно събирането и използването на експертен опит вж. приложение 1 към оценката на въздействието. В оценката на въздействието са посочени допълнителните научни източници.

[Резолюцията на Европейския парламент от 2021 г. относно демокрацията на работното място](#) [законодателната резолюция по собствена инициатива от 2023 г. относно преразглеждането на Директивата за европейските работнически съвети](#) също бяха взети предвид заедно със съответната [оценка на европейската добавена стойност](#) на службата на Парламента за парламентарни изследвания.

В допълнение специалните извадки от данни, събрани от [Евростат](#) и Европейския синдикален институт (ETUI) (от [базата данни на ETUI за ЕРС](#) и [проучването от 2018 г. на ETUI](#) сред представители на ЕРС и на работнически съвети в европейски дружества), послужиха в подкрепа на оценката на въздействието.

• **Оценка на въздействието**

Предложението е придружено от оценка на въздействието¹⁹, която беше обсъдена с Комитета за регулаторен контрол (КРК) на 29 ноември 2023 г. КРК даде положително становище с коментари²⁰, на които беше предоставен отговор чрез:

¹⁹ SWD(2024)xxx. Вж. резюмето [\[ще бъде предоставена връзка\]](#)
²⁰ [\[Връзка към становището на КРК\]](#)

- изясняване на целите на инициативата и вариантите на политиката, по-специално тяхното взаимодействие с други национални и европейски правила относно информирането и консултациите с работниците и служителите;
- засилване на оценката на пропорционалността и оценката на разходите и ползите, включително въздействието върху конкурентоспособността;
- разработване на диапазони от възможни съвкупни разходи въз основа на хипотетични сценарии, отнасящи се до темпа на създаване на ЕРС в освободените понастоящем предприятия, необходимостта от предоговаряне на съществуващите споразумения, за да се вземат предвид преразгледаните минимални изисквания, и възможното незначително увеличение на оперативните разходи на ЕРС вследствие на инициативата;
- предварително признаване на ограниченията и несигурността на данните, които оказват въздействие върху надеждността на анализа.

За да се гарантира пропорционална и целева оценка на въздействието, анализът беше съсредоточен върху мерките на политиката по същество, които се очаква да окажат значително въздействие върху заинтересованите страни. Поясненията и незначителните корекции в Директива 2009/38/ЕО бяха определени като съпътстващи мерки и не бяха оценени поотделно. Като цяло се приема, че съпътстващите мерки засилват въздействието на вариантите, без да оказват значително въздействие сами по себе си.

Въз основа на количествения и качествения анализ на въздействията се очаква предпочитаният вариант на политиката да донесе следните основни ползи:

- Понастоящем 678-те предприятия с действащи споразумения за ЕРС и техните около 11,3 милиона работници и служители в ЕС, както и страните по бъдещи споразумения за ЕРС, могат да се възползват от по-голямата яснота на правните изисквания, с което се очаква да бъде намален рискът от възникването на спорове и свързаните с тях разходи.
- С премахването на изключенията от приложното поле на директивата около 5,4 милиона работници и служители от ЕС/ЕИП (и техните представители) или управлението на понастоящем освободените предприятия с „доброволни споразумения“ (323) ще получат правото да поискат създаването на ЕРС, за да се възползват от еднакво прилагане на минималните права и задължения, приложими съгласно правото на ЕС. Заедно с управлението те биха могли от друга страна да изберат да запазят добре функциониращите доброволни споразумения. В контекста на исканията за създаване на нов ЕРС представителите на работниците и служителите ще придобият ясно право на покриване на разумните си разходи за правни услуги и по-голяма правна сигурност по отношение на задължението на управлението да започне преговори в срок от шест месеца. Работната сила на предприятията с общностно измерение също ще има полза от подобряването на баланса между половете в ЕРС, което се очаква да допринесе за по-справедливи корпоративни решения и да окаже положително въздействие върху цялостното функциониране на предприятията.
- По време на процеса на информиране и консултации ЕРС, които, по силата на съответна разпоредба в своето споразумение с управлението, все още нямат право на своевременен мотивиран отговор на своето становище от управлението, ще получат такова право. Това ще им помогне да започнат

реален диалог по транснационални въпроси с централното управление. Провеждането на такъв диалог се улеснява и от изясняването на основната концепция за транснационални въпроси, която определя обхвата на дейностите по информиране и консултации с ЕРС, както и от по-ясните условия за прилагане на задълженията за поверителност. Що се отнася до ЕРС, специалните групи за преговори (СГП) и представителите на работниците и служителите, които понастоящем не разполагат с ефективни правни средства за защита, за да упражнят всички свои права съгласно директивата, инициативата ще подобри достъпа до правосъдие.

По-добрите ефективност и качество на транснационалния социален диалог в предприятията с общностно измерение биха дали възможност за по-добре информирано вземане на стратегически решения от страна на дружествата и биха засилили взаимното доверие между управлението и работната сила, което може да доведе до потенциални положителни последици за конкурентоспособността. Тези последици обаче са несигурни и при липсата на солидни доказателства не могат да бъдат надеждно оценени, като се има предвид взаимодействието между участието на работниците и служителите на национално и транснационално равнище и необвързващия характер на становищата на ЕРС.

Предпочитаният вариант ще доведе до следните разходи:

- В понастоящем освободените предприятия с „доброволни споразумения“ централното управление би могло да започне преговори за нов ЕРС или ще трябва да започне такива преговори, ако това бъде поискано от работниците и служителите в съответствие с директивата. Средният размер на еднократните разходи за договаряне на ново споразумение за ЕРС се оценява на около 148 000 EUR. По принцип по време на преговори или предоговаряне с участието на СГП предприятията ще имат правното задължение да покриват — в допълнение към другите разходи, направени на етапа на създаване — и разумните разходи за правни услуги. Когато е необходимо да се приведат съществуващите споразумения за ЕРС в съответствие с преразгледаните изисквания (например, за да се обхване покриването на разходите на ЕРС за правни или експертни консултации и обучение), централното управление ще трябва да започне предоговаряне²¹. В значителен брой случаи обаче може да се очаква, че необходимите адаптации на споразуменията за ЕРС са част от редовното предоговаряне, което се извършва средно на всеки пет години, без никакви или много малко допълнителни разходи в сравнение с базовия сценарий. Предприятията биха могли също така да изпитат незначително увеличение на повтарящите се годишни разходи за функционирането на ЕРС (средно около 300 000 EUR годишно за ЕРС съгласно базовия сценарий), например във връзка със задължението за предоставяне на ЕРС на мотивиран отговор, с предвидените пояснения относно покриването на разходите за

²¹ Средните разходи за предоговаряне не можаха да бъдат надеждно изчислени. Данните сочат, че процесът на предоговаряне е по-кратък от процеса на създаване на нов ЕРС, но може да изисква и голям брой заседания в сложни случаи. Въз основа на наличните доказателства беше възможно да се установят някои разходи, свързани със заседанията между представители на управлението и на ЕРС за предоговаряне на действащите споразумения (около 18 400 EUR за среща).

правни услуги²². И накрая, в случай на неизпълнение на задължения предприятията биха били изправени пред риск от по-високи финансови санкции. Очаква се обаче възникването на правни спорове и налагането на санкции да останат ниски, а санкциите да бъдат подчинени на принципа на пропорционалност.

- При сравняване на количествено измеримите единични разходи с оборота на съответните предприятия и като се вземат предвид прогнозните тенденции, се очаква икономическите разходи, свързани с предпочитания вариант, да бъдат и да останат незначителни²³.

Тъй като предприятията с ЕРС са съсредоточени предимно в металургичния сектор, сектора на услугите, химическата промишленост, строителството, хранително-вкусовата промишленост, селското стопанство и туризма, установените социални и икономически въздействия във всички области на политиката също ще се реализират предимно в тези сектори. Освен това поради географското разпределение на седалищата на тези предприятия²⁴ повечето ЕРС са създадени съгласно националното законодателство на седем държави членки, а именно Германия, Франция, Швеция, Нидерландия, Ирландия и Италия. Въпреки това въздействието от вариантите на политиката би засегнало работниците и служителите във всички държави членки, в които предприятието извършва дейност, тъй като те са представени в рамките на ЕРС.

Инициативата няма да има никакво относимо или предвидимо въздействие върху потребителите, МСП²⁵ или околната среда²⁶.

Бяха сравнени ефективността, ефикасността, съгласуваността и пропорционалността на вариантите на политиката, свързани с една и съща цел на политиката, като беше взето предвид тяхното въздействие, за да се определи предпочитаният вариант, като бяха отчетени необходимите компромиси между различните подходи.

²² За допълнителни разяснения относно факторите, които могат да повлияят на оперативните разходи, свързани с ЕРС, вж. стр. 30 и следващите и приложение 12 към оценката на въздействието, придружаваща настоящата инициатива (SWD...).

²³ Вж. приложение 5 от оценката на въздействието.

²⁴ ЕРС представляват европейските работници и служители на многонационално дружество, независимо дали то е със седалище в ЕС или извън него. Ако седалищата на дружествата се намират извън ЕС, ЕРС трябва да бъдат учредени под юрисдикцията на държава — членка на ЕС/ЕИП. Най-голям брой ЕРС се намират в многонационални дружества със седалище в US (170), DE (124), FR (102), UK (92), SE (69), NL (58), CH (48), IT (38), FI (37), BE (36), JP (31).

²⁵ Като се имат предвид праговете, посочени в определението за „предприятия с общностно измерение“ в преработената директива, изискванията по директивата не се прилагат за МСП. За обяснение защо не съществуват и предвидими непреки въздействия върху МСП вж. приложение 12, раздел 1 от оценката на въздействието.

²⁶ Въпреки че предвиденото изменение на субсидиарните изисквания за провеждане на две годишни пленарни заседания вместо едно може да увеличи въглеродните емисии, свързани с пътуванията до присъствените заседания, потенциалното въздействие на тази мярка върху околната среда се очаква да бъде незначително, като се има предвид малкият брой ЕРС, които подлежат на субсидиарни изисквания. Освен това изискването за уточняване в споразуменията за ЕРС на формата на заседанията би могло да подтикне социалните партньори да обмислят провеждането на онлайн срещи по-систематично, което може да доведе до известно намаляване на емисиите. Съгласно съществуващите правила вече има възможност за провеждане на заседания от разстояние, ако страните се споразумеят за това. За подробно обяснение на причините вж. приложение 12, раздел 1 от оценката на въздействието.

Алтернативните мерки, разгледани в оценката на въздействието, които като цяло бяха оценени като по-малко ефективни, ефикасни, съгласувани и пропорционални и поради това не бяха запазени като част от предпочитания вариант, са описани в раздел 5 и приложение 11 към оценката на въздействието, придружаваща настоящата инициатива.

- **Пригодност и опростяване на законодателството**

Оценката от 2018 г. потвърди, че минималните изисквания, определени в Директива 2009/38/ЕО, не налагат задължения, които биха представлявали неразумна административна тежест за дружествата. Като установява процедурна рамка за транснационални информирани и консултации, директивата дава на социалните партньори свобода да се споразумеят за подходящи решения с оглед на своите специфични нужди и обстоятелства. Например, страните по споразумения за ЕРС могат да използват ИКТ технологии за целите на информирането и консултациите и да изберат например да използват софтуер за провеждане на онлайн заседания, инструменти за автоматичен превод или инструменти за автоматично преобразуване на реч в текст, за да се спестят разходи и да се постигне ефективност. Те също така имат свободата да се споразумеят за опростени езикови режими по време на заседанията на ЕРС, за да се намалят разходите за симултанен превод. Директивата не налага никакъв конкретен бюджет за покриване на разходите на ЕРС, включително за експертни консултации или обучение, а включва общо задължение за дружеството да осигури необходимите средства, за да може ЕРС да прилага правата, произтичащи от директивата.

На фона на този базов сценарий възможностите за намаляване на тежестта чрез настоящата инициатива са ограничени. Както беше посочено по-горе, инициативата ще създаде само незначителни разходи за предприятията с общностно измерение, пропорционално на техния оборот, и ще генерира потенциални — които не могат да бъдат количествено измерени — икономически ползи, свързани с по-доброто качество на социалния диалог. Въпреки това необходимостта от ограничаване на разходите и административната тежест за предприятията беше разгледана в съответствие с опасенията, изразени от стопанските организации при консултациите със социалните партньори, по време на целия процес на разработване и оценка на мерките и беше част от обосновката за отхвърляне на варианти, като например задължението за финансиране на всички правни разноски, направени от ЕРС, без ограничение.

Предложението не създава никакви разходи за МСП за спазване на изискванията, тъй като предвидените мерки на политиката няма да се прилагат за МСП и не се предвижда непряко въздействие върху МСП.

- **Основни права**

Чрез подобряване на ефективността на рамката за транснационални информирани и консултации предложението ще подсили основното право на информиране и консултиране на работниците в предприятието (член 27 от Хартата на основните права на ЕС). В съответствие с правото на колективни преговори (член 28 от Хартата) предложението запазва принципа на автономия на страните, съгласно който представителите на работниците и служителите и управлението на предприятието определят естеството, състава, функцията, начина на работа, процедурите и финансовите ресурси на ЕРС, така че да отговарят на техните специфични обстоятелства. Въвеждането на цели за балансиран по отношение на половете състав на ЕРС ще насърчи равенството между жените и мъжете (член 23 от Хартата).

Предложението също така ще подсили правото на ефективни правни средства за защита (член 47 от Хартата) срещу нарушения на правата съгласно Директива 2009/38/ЕО. Непряко може да се постигне положително въздействие върху условията на труд в съответствие с правото на работниците на условия на труд, които опазват тяхното здраве и сигурност и зачитат достойнството им (член 31 от Хартата). Инициативата е в съответствие и със свободата на стопанската инициатива (член 16 от Хартата), тъй като запазва способността на управлението да взема решения ефективно и избягва ненужната тежест за предприятията.

4. ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ БЮДЖЕТА

Предложението не изисква допълнителни средства от бюджета на Европейския съюз.

5. ДРУГИ ЕЛЕМЕНТИ

- **Планове за изпълнение и механизъм за мониторинг, оценка и докладване**

Държавите членки трябва да транспонират измененията на Директива 2009/38/ЕО в националното си законодателство в срок от една година от влизането в сила на предложената директива за изменение. Прилагането на преразгледаните изисквания ще бъде отложено с две години, за да се предостави на страните по споразуменията за ЕРС достатъчно време за договаряне на адаптации, когато е необходимо.

Напредъкът към постигане на целите на инициативата ще бъде следен чрез поредица от основни показатели, свързани с целите на политиката. Тези показатели и свързаните с тях източници на данни са посочени в приложение 13 към оценката на въздействието.

- **Обяснителни документи (за директивите)**

Като част от процеса на транспониране от държавите членки ще се изисква да уведомят Комисията за начините, по които ЕРС, СГП и представителите на работниците и служителите могат да предявяват искове по съдебен път и когато е приложимо, по административен път, по отношение на всяко от правата съгласно Директива 2009/38/ЕО. Освен това се прилагат общите правила, свързани с транспонирането на директивите. По-конкретно държавите членки трябва да предоставят достатъчно ясна и точна информация за мерките за транспониране на предложението²⁷. За да изпълнят задължението си за правна сигурност и за да гарантират пълното транспониране на разпоредбите от предложената директива за изменение на цялата си територия, държавите членки са длъжни да посочат за всяка от разпоредбите на директивата с коя национална разпоредба или с кои национални разпоредби е транспонирана.

- **Подробно разяснение на конкретните разпоредби на предложението**

Изменения в понятието „транснационални въпроси“ (член 1, параграф 4 от Директива 2009/38/ЕО)

С цел да се поясни понятието „транснационални въпроси“ е въведена презумпцията за транснационалност, която обхваща не само случаите, в които може с основание да се очаква, че разглежданите от управлението мерки ще засегнат работниците и служителите в повече от една държава членка, но също така и случаите, в които с

²⁷ Вж. Решение на Съда от 8 юли 2019 г., *Комисия/Белгия*, [C-543/17](#), ECLI:EU:C:2019:573, т. 59.

основание може да се очаква, че тези мерки ще засегнат работниците и служителите само в една държава членка, но може с основание да се очаква, че последиците от тези мерки ще засегнат работниците и служителите в поне още една друга държава членка, както понастоящем е посочено в съображение 16 от директивата. Целта на целевото пояснение е да се преодолее съществуващата несигурност и да се намали рискът от спорове, като същевременно се запази разграничението от националните въпроси, за да се предотвратят конфликти с националните процедури за информиране и консултации.

Изменения в определенията за „информиране“ и „консултация“ (член 2, параграф 1, буква е) и ж) и член 9 от Директива 2009/38/ЕО; приложение I, точка 1, буква а), трета алинея)

Съществуващите определения за „информиране“ и „консултация“ не само уточняват значението на тези термини за целите на Директива 2009/38/ЕО, но включват и нормативни изисквания. В съответствие с правилата за изготвяне на законодателни текстове и с цел постигане на съгласуваност и правна яснота тези изисквания вместо това ще бъдат посочени в член 9. Промените по същество се отнасят до изискванията за консултация: В член 9 ще се уточнява, че консултациите трябва да дават възможност на представителите на работниците и служителите да изразят становище преди приемането на решението и че централното управление трябва да даде мотивиран писмен отговор на такова становище, преди да приеме решението си по предложената мярка. Субсидиарните изисквания, посочени в приложение I към Директива 2009/38/ЕО, се адаптират по съответен начин.

Изменения относно създаването, състава и ресурсите на СГП (членове 5 и 7 от Директива 2009/38/ЕО и точка 5 и точка 6, последна алинея от приложение I)

В член 5, параграф 2, буква б) от Директива 2009/38/ЕО се добавя изискване за избор или определяне на членовете на СГП по начин, който се стреми да постигне балансирано представителство на половете. В член 5, параграф 6, първа алинея се пояснява, че разходите, свързани с преговорите, които се поемат от централното управление, включват разумните разходи на СГП за правна помощ, представителство и производства. Освен това последното изречение на член 5, параграф 6, втора алинея се заличава, тъй като не е необходимо да се споменава възможността на държавите членки да ограничат финансирането до покриване на разходите само за един експерт, като се има предвид, че в първото изречение на същата алинея вече се посочва правото им да определят бюджетни правила за работата на СГП в съответствие с принципа, че разходите, свързани с правилното изпълнение на функциите на СГП, трябва да се поемат от централното управление. И накрая, член 7, параграф 1, второ тире се пояснява, като се посочва несвикване на първото заседание на СГП вместо отказ на централното управление да започне преговори.

Изменения относно съдържанието на споразуменията за ЕРС, които трябва да бъдат договорени от страните (член 6, параграф 2 от Директива 2009/38/ЕО)

От страните по споразуменията за ЕРС ще се изисква да посочат финансовите и материалните средства, които следва да се предоставят на ЕРС, най-малко по отношение на използването на експерти, разходите за правни услуги и обучението. Освен това те трябва да уточнят и формата на заседанията на ЕРС, които могат да включват виртуални формати, ако страните се споразумеят за това. За да се подобри ефективността на съществуващите ЕРС, новите изисквания по отношение на финансовите и материалните средства и формата на заседанията на ЕРС се прилагат и по отношение на вече съществуващите споразумения за ЕРС, които следователно може

да се наложи да бъдат адаптирани. Това е предвидено в нова алинея в член 6, параграф 2. По време на преходния период страните по съществуващите споразумения за ЕРС следва да проверят дали отговарят на преразгледаните изисквания на настоящата директива и ако това не е така, да ги предоговорят, за да се избегне рискът от правни спорове, след като преразгледаните изисквания започнат да се прилагат. Ако такова предоговаряне не бъде успешно, ще се прилагат субсидиарните изисквания, посочени в приложение към директивата.

Изменения относно балансираня по отношение на половете състав на ЕРС (член 6, параграф 2 от Директива 2009/38/ЕО)

При договарянето на нови споразумения за ЕРС или при предоговарянето на съществуващи споразумения от страните ще се изисква по силата на нова алинея в член 6, параграф 2 от Директива 2009/38/ЕО да определят необходимите договорености за постигане, доколкото е възможно, на балансиран по отношение на половете състав на ЕРС и когато е приложимо, на комитета в намален състав. Определението за тази цел е 40 % от местата в ЕРС — или в комитета в намален състав — да бъдат разпределени за членове от който и да е от двата пола. Същата цел е отразена в приложение I към Директива 2009/38/ЕО за новосъздадените ЕРС въз основа на субсидиарните изисквания. В светлината на релевантната съдебна практика на Съда на ЕС относно позитивните мерки²⁸, целта от 40 % се прилага, при условие че е юридически и фактически осъществима и не засяга националното законодателство относно избора на представители на работниците и служителите.

Изменения относно броя на пленарните заседания на ЕРС въз основа на субсидиарните изисквания (точка 2 от приложение I към Директива 2009/38/ЕО)

Съгласно преразгледаните субсидиарни изисквания ще са необходими две — вместо едно — пленарни заседания годишно с участието на ЕРС и централното управление.

Изменения относно извънредните заседания на ЕРС въз основа на субсидиарните изисквания (точка 3, първа и втора алинея от приложение I към Директива 2009/38/ЕО)

Формулировката на субсидиарните изисквания, посочени в точка 3 от приложение I към Директива 2009/38/ЕО, е адаптирана, за да се поясни, на първо място, че информирането и консултациите с ЕРС въз основа на тези изисквания следва по принцип да се провеждат по време на пленарните заседания, ако е възможно, а по време на извънредни заседания само ако това се налага поради спешност. На второ място, уточнява се, че информацията трябва да се предоставя своевременно, и на трето място, че членовете на ЕРС имат право да участват в извънредни заседания с комитета в намален състав, ако представляват работници и служители, които потенциално са пряко засегнати от предмета на тези заседания.

Изменения относно средствата на разположение на ЕРС въз основа на субсидиарните изисквания (точки 5 и 6 от приложение I към Директива 2009/38/ЕО)

В точка 5 от приложение I се пояснява, че експертите, подпомагащи ЕРС или комитетите в намален състав въз основа на субсидиарните изисквания, могат да са представители на профсъюзните организации и че на тези експерти се разрешава, по искане на ЕРС или на

²⁸

Вж. Решение на Съда от 28 март 2000 г., *Badeck и др.*, [C-158/97](#), ECLI:EU:C:2000:163.

комитета в намален състав, да присъстват на заседанията със съвещателни функции. В точка 6 от приложение I се пояснява, че оперативните разходи на ЕРС, които се поемат от централното управление, включват разумни разходи за правни услуги, които се съобщават предварително на централното управление. Освен това в последната алинея на точка 6 от приложение I второто изречение се заличава поради причините, обяснени по-горе във връзка с член 5, параграф 6 от Директива 2009/38/ЕО.

Изменения относно третирането или непреддаването на поверителна информация (член 8 от Директива 2009/38/ЕО)

Разпоредбите относно предаването на поверителна информация и относно непреддаването на определена информация се съдържат в отделни членове, за да се гарантира по-ясна структура. Освен това, когато предоставя поверителна информация, централното управление трябва същевременно да информира членовете на СГП, членовете на ЕРС или представителите на работниците и служителите в рамките на процедура за информиране и консултации относно причините, обосноваващи поверителността на споделената информация. Задължението да не се разкрива поверителна информация отпада, когато със съгласието на управлението обосновката, предоставена от управлението, вече не е актуална. Освен това възможността централното управление да не предава информация ще бъде ограничена до случаите, когато предаването ѝ би могло сериозно да наруши функционирането на предприятието. В такъв случай централното управление трябва да информира членовете на ЕРС, членовете на СГП или представителите на работниците и служителите за причините, обосноваващи непреддаването на информация.

Изменения относно ролята и защитата на представителите на работниците и служителите (член 10 от Директива 2009/38/ЕО)

Член 10, параграф 1 от Директива 2009/38/ЕО се адаптира, за да се поясни, че не само членовете на ЕРС, но и представителите на работниците и служителите, включително членовете на СГП и членовете на ЕРС, трябва да разполагат със средствата, необходими за упражняване на правата, произтичащи от настоящата директива. В член 10, параграф 2 се пояснява, че членовете на ЕРС трябва да имат правото и необходимите средства, за да информират съответните представители на работниците и служителите относно процедурата за транснационални информиране и консултации преди и след заседанията с централното управление. В член 10, параграф 3, втора алинея се пояснява, че изискването за предоставяне на равностойна защита на носителите на права съгласно Директива 2009/38/ЕО се прилага и по отношение на защитата от ответни мерки или уволнение. И накрая, в член 10, параграф 4 се пояснява, че централното управление трябва да поеме разходите за обучение и разноските, свързани с обучението, което е необходимо за изпълнението на задълженията на представителите на ЕРС и СГП, като централното управление трябва да бъде информирано предварително за тези разходи.

Изменения относно санкциите и достъпа до правосъдие (член 11 от Директива 2009/38/ЕО)

Задължението на държавите членки да предвидят ефективни, възпиращи и пропорционални санкции — което понастоящем е включено в съображение 36 от Директива 2009/38/ЕО с позоваване на основните принципи на правото на Съюза — ще бъде вписано в член 11 от Директива 2009/38/ЕО. За да изпълнят това задължение, от държавите членки ще се изисква при определянето на санкциите да вземат предвид тежестта, продължителността и последиците от престъплението, както и това дали то е извършено умишлено или поради небрежност, а в случай на имуществени санкции — и размера и финансовото състояние на

санкционираното предприятие или група (например неговия годишен оборот), както и други имащи отношение критерии. В същия параграф се добавя разпоредба, с която от държавите членки се изисква да предвидят поне имуществени санкции за нарушения на процедурите за информиране и консултации, посочени в член 9, параграфи 2 и 3. Това не им пречи да запазят или да въведат и други форми на санкции. В член 11, параграф 3, първа алинея ще бъде вмъкнато позоваване на членовете на ЕРС и СГП, тъй като тази разпоредба е от значение и за тях, така както за представителите на работниците и служителите. В същия параграф се пояснява също, че продължителността на процедурата за обжалване, която се прилага, когато централното управление изисква поверителност или отказва информация, трябва да бъде съвместима с ефективното упражняване на правата за информиране и консултации съгласно Директива 2009/38/ЕО. Освен това в член 11 се добавя нова разпоредба, за да се гарантира, че евентуалните задължителни предварителни извънсъдебни помирителни процедури съгласно националното право не засягат достъпа до правосъдие по отношение на правата, произтичащи от Директива 2009/38/ЕО.

Премахване на изключенията и договорености за адаптиране на съществуващите споразумения спрямо преразгледаните изисквания (член 14 от Директива 2009/38/ЕО)

Член 14 от Директива 2009/38/ЕО се заличава и се премахват изключенията от приложното поле на Директива 2009/38/ЕО. Следователно работниците и служителите и представителите на работниците и служителите на предприятия или групи с общностно измерение, които имат споразумения за транснационални информиране и консултации, предхождащи транспонирането на Директива 94/45/ЕО („доброволни споразумения“), ще имат право да запазят действащите си споразумения или да поискат, в съответствие с член 5, параграф 1 от Директива 2009/38/ЕО, създаването на ЕРС или въвеждането на процедура за информиране и консултации, за да се заменят предишните споразумения. За предприятията със споразумения, подписани или преразгледани между 5 юни 2009 г. и 5 юни 2011 г., ще започнат да се прилагат преразгледаните задължения, произтичащи от Директива 2009/38/ЕО.

Нова разпоредба в член 14а предвижда съществуващите споразумения, сключени съгласно членове 5 и 6 от Директива 94/45/ЕО или членове 5 и 6 от Директива 2009/38/ЕО, да бъдат адаптирани спрямо преразгледаните изисквания на Директива 2009/38/ЕО. На страните по такива споразумения се дава възможност да договорят необходимите адаптации през двегодишния период между крайния срок за транспониране на измененията на Директива 2009/38/ЕО и датата, от която трябва да се прилагат преразгледаните изисквания съгласно националното законодателство. Тези преходни договорености не се прилагат по отношение на „доброволните споразумения“, сключени и действащи извън приложното поле на директивата. Последниците за предприятията, сключили такива споразумения, са описани по-горе във връзка с премахването на изключенията.

Транспониране и начало на прилагане (член 2 от предложението)

Държавите членки трябва да транспонират измененията на Директива 2009/38/ЕО в срок от една година от влизането в сила на предложението. Прилагането на мерките за транспониране трябва да бъде отложено с две години след крайния срок за транспониране.

С оглед на разпоредбите за изменение на член 11 от Директива 2009/38/ЕО от държавите членки се изисква да уведомят Комисията за начина, по който в рамките на тяхната юрисдикция носителите на права могат да започнат съдебно производство и когато е приложимо, административно производство, по отношение на всички права съгласно Директива 2009/38/ЕО.

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

за изменение на Директива 2009/38/ЕО по отношение на създаването и функционирането на европейски работнически съвети и ефективното осигуряване на упражняването на правата на транснационални информирани и консултации

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 153, параграф 2, буква б) във връзка с член 153, параграф 1, буква д) от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет¹,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите²,

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

- (1) Съгласно член 27 от Хартата на основните права на Европейския съюз на работниците или на техните представители трябва да се гарантира, на съответните равнища, своевременно информиране и консултиране при условията, предвидени от правото на Съюза и националните законодателства и практики. Принцип 8 от Европейския стълб на социалните права потвърждава правото на работниците или техните представители да бъдат информирани и да се иска тяхното мнение по въпроси от значение за тях.
- (2) По отношение на транснационалните въпроси Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета³ има за цел да приложи на практика тези основни принципи, като определи минимални изисквания за информирането и консултацията с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение.
- (3) Въпреки че в публикуваната през 2018 г. оценка⁴ на Директива 2009/38/ЕО беше потвърдена добавената стойност и значението на директивата по принцип, в нея бяха

¹ ОВ С , г., стр. .

² ОВ С , г., стр. .

³ Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 6 май 2009 г. за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение (преработена), (ОВ L 122, 16.5.2009 г., стр. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

⁴ [COM\(2018\) 292 final](#).

установени и недостатъци, например по отношение на ефективността на процеса на консултации, достъпа до правосъдие, санкциите и тълкуването на някои понятия.

- (4) През 2023 г. Европейският парламент, в съответствие с член 225 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), прие законодателна резолюция по собствена инициатива с препоръки за преразглеждането на Директива 2009/38/ЕО⁵ и Комисията предприе двуетапна консултация със социалните партньори, в съответствие с член 154 от Договора за функционирането на Европейския съюз, относно необходимостта и съдържанието на мерките за преодоляване на недостатъците на тази директива. Комисията също така събра доказателства чрез проучване, в рамките на което бяха проведени целево онлайн допитване, интервюта със заинтересованите страни, семинари и анализ на националната съдебна практика и на съответните разпоредби в националното законодателство на държавите членки.
- (5) Данните показват, че правната несигурност по отношение на понятието „транснационални въпроси“ доведе до различия в тълкуването и до спорове. За да се гарантира правната сигурност и да се намали рискът от такива спорове, е необходимо да се изясни това понятие. За тази цел е целесъобразно да се поясни, че настоящата директива следва да обхваща не само случаите, в които може с основание да се очаква, че разглежданите от управлението мерки ще засегнат работниците и служителите в повече от една държава членка, но също така и случаите, в които с основание може да се очаква, че тези мерки ще засегнат работниците и служителите само в една държава членка, но може с основание да се очаква, че последиците от тези мерки ще засегнат работниците и служителите в поне още една друга държава членка. Това е необходимо, за да се обхванат случаите, в които предприятията предвиждат мерки, като например съкращения и уволнения, които изрично са насочени към предприятия само в една държава членка, но въпреки това може с основание да се очаква да имат последици за работниците и служителите в друга държава членка, например поради промени в трансграничната верига на доставки или в производствените дейности, когато такива мерки биха могли да доведат до съществени промени в организацията на труда или в договорните отношения.
- (6) Определенията за информиране и консултации в Директива 2009/38/ЕО включват нормативни изисквания. От съображения за съгласуваност и правна яснота е целесъобразно вместо това тези нормативни изисквания да бъдат вписани в разпоредбите, определящи правата и задълженията.
- (7) Членовете на специалните групи за преговори могат да се нуждаят от правен съвет или представителство, за да изпълняват задачите си съгласно Директива 2009/38/ЕО. Не е достатъчно ясно обаче, че те имат право свързаните с това разходи за правни услуги да бъдат покрити. За да се гарантира такова покритие, следва да се поясни, че централното управление трябва да поеме разходите, направени от членовете на специалните групи за преговори, за които те трябва да уведомят предварително. Целесъобразно е това задължение да се ограничи до разумни разходи за правни услуги, за да се гарантира, че управлението не носи отговорност за явно несъразмерни разходи, разходи без обоснована връзка с

⁵

Резолюция на Европейския парламент от 2 февруари 2023 г., съдържаща препоръки към Комисията относно преразглеждане на Директивата за европейските работнически съвети (2019/2183(INL)).

предоставянето на съответните правни съвети или представителство, или разходи, произтичащи от явно неоснователни, несериозни или злонамерени искове. Освен това Директива 2009/38/ЕО предоставя на държавите членки свобода на преценка при определянето на бюджетните правила за работата на специалната група за преговори и европейските работнически съвети въз основа на субсидиарните изисквания, като се има предвид принципът, че разходите, свързани с подходящото функциониране на специалната група за преговори, трябва да се поемат от централното управление. Следователно разпоредбите относно броя на експертите, които трябва да бъдат финансирани от централното управление, са излишни и следва да бъдат заличени.

- (8) Директива 2009/38/ЕО изисква от страните по споразумение за европейски работнически съвет да определят мястото на провеждане на заседанията на европейския работнически съвет. Целесъобразно е да се уточни, че те трябва да определят и формата на тези заседания, по-специално за да се избегне всякакво съмнение относно свободата им да се споразумеят някои или всички заседания да се провеждат във виртуална среда, като се използват инструменти за провеждане на онлайн заседания, които намаляват отпечатъка върху околната среда на заседанията в съответствие с целите на Съюза, националните цели и целите на дружествата за намаляване на емисиите, като същевременно се гарантира съдържателна информация и консултации при по-ниски екологични и финансови разходи.
- (9) Възможно е да има несигурност и спорове по отношение на покриването на някои разходи и достъпа до определени ресурси и по време на дейността на европейските работнически съвети. В съответствие с принципа на автономност на страните е целесъобразно да се изисква в споразуменията за европейския работнически съвет конкретно да бъдат определени някои видове финансови и материални средства, а именно евентуалното използване на експерти — като например технически експерти или правни експерти, както и покриването на хонорарите на експертите, покриването на разходите за правни услуги, включително разходите за процесуално представителство и за участие в административни или съдебни производства. В споразуменията следва също така да се предвиди предоставяне на съответното обучение на членовете на европейския работнически съвет и покриване на свързаните с това разходи, без да се засяга минималното изискване по член 10, параграф 4 от Директива 2009/38/ЕО.
- (10) Изискването в Директива 2009/38/ЕО при определянето на състава на европейските работнически съвети да се вземе предвид, когато е възможно, необходимостта от равномерно представителство на работниците и служителите в зависимост от техния пол се оказа недостатъчно за насърчаване на баланса между половете. Жените продължават да бъдат недостатъчно представени в повечето европейски работнически съвети. Поради това е необходимо да се определят по-ефективни и конкретни цели по отношение на представителството на половете, които управлението и представителите на работниците и служителите да изпълнят при договарянето или предоговарянето на своите споразумения. За да се постигнат тези цели, в определени случаи при съставянето на европейския работнически съвет или на неговия комитет в намален състав може да се наложи да се даде приоритет на по-слабо

представения пол. В съответствие със съдебната практика на Съда на Европейския съюз⁶ такива позитивни мерки са възможни в съответствие с принципа на равно третиране на мъжете и жените, при условие че мерките, предприети за постигането на целта за баланс между половете, не дават автоматично и безусловно предимство на лицата от определен пол, а позволяват да се вземат предвид други критерии, като заслуги и квалификации, както и процедурата за избор, установена от съответните закони. Поради това на страните по споразуменията за европейски работнически съвет следва да се предостави необходимата гъвкавост за спазване на правните и фактическите ограничения на позитивните мерки. Освен това, по подобни съображения е целесъобразно да се изискват стъпки за постигането на балансиран по отношение на пола състав на специалната група за преговори, за да се насърчи постигането на тази цел още на етапа на преговорите.

- (11) Данните показват, че понякога преговорите не започват в рамките на шестмесечния период, определен в Директива 2009/38/ЕО. В някои случаи управлението нито предприема стъпки, нито изрично отказва да започне преговори, след като е отправено искане за създаване на европейски работнически съвет. Поради това следва да се уточни, че когато първото заседание на специалната група за преговори не е свикано в срок от шест месеца след искането за създаване на европейски работнически съвет, се прилагат субсидиарните изисквания, предвидени в Директива 2009/38/ЕО, независимо дали централното управление изрично отказва да започне преговори.
- (12) При споделянето на чувствителна информация с членовете на европейски работнически съвети, членовете на специални групи за преговори или с представителите на работниците и служителите в рамките на процедурата за информиране и консултации, управлението има възможност да предвиди, че тази информация се споделя поверително и не следва да бъде разкривана допълнително. Когато споделя поверителна информация, централното управление следва да представи едновременно с това разумна обосновка. Създаването на подходящи механизми за защита на поверителността на чувствителната информация може да създаде доверие и да улесни обмена на такава информация, като същевременно защитава интересите на предприятията и работниците, включително за да се избегнат нарастващите рискове като промишленият шпионаж.
- (13) Възможността централното управление да не предава информация на членовете на специалните групи за преговори или на европейските работнически съвети, или на представителите на работниците и служителите в рамките на процедура за информиране и консултации, следва да бъде ограничена до случаите, когато такова предаване би могло сериозно да наруши функционирането на съответните предприятия. От съображения за прозрачност и ефективна правна защита от централното управление следва също така да се изисква да посочи причините, които обосновават непредаването на информация.
- (14) За по-голяма правна яснота е целесъобразно разпоредбите относно предаването на поверителна информация и непредаването на информация да бъдат установени в два отделни члена. Освен това съществуващата разпоредба, която позволява на държавите членки да определят специални правила за

⁶ Решение на Съда от 28 март 2000 г., *Badeck и др.*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

предприятията, които преследват постигането на цел с идеологическа насоченост, следва да бъде преместена в члена относно връзката с други национални разпоредби, тъй като се отнася до по-широкото прилагане на изискванията на Директива 2009/38/ЕО.

- (15) Ефективните транснационални консултации изискват осъществяването на реален диалог между централното управление и европейските работнически съвети или представителите на работниците и служителите в рамките на процедура за информиране и консултации. Това означава, че информирането и консултациите трябва да се провеждат по начин, който позволява на представителите на работниците и служителите да изразят мнението си преди приемането на решението, и че централното управление трябва да даде мотивиран отговор на становищата на европейските работнически съвети или представителите на работниците и служителите, преди да приеме решението си по разглежданата предложена мярка. В Директива 2009/38/ЕО следва да се предвиди изрично изискване в този смисъл, за да се гарантира правна сигурност.
- (16) Освен това следва да се изменят разпоредбите на Директива 2009/38/ЕО относно ролята и защитата на представителите на работниците и служителите, за да се повиши яснотата и точността, по-специално по отношение на защитата на членовете на специалните групи за преговори и на членовете на европейските работнически съвети срещу ответни мерки или уволнения. За да се избегнат спорове, следва също така да се уточни, че централното управление трябва да покрива разходите за обучение на членовете на специалната група за преговори и на европейския работнически съвет, както и други свързани с това разходи, които са необходими за изпълнението на техните задължения, когато ръководството е било информирано предварително за тези разходи.
- (17) В някои държави членки носителите на права съгласно Директива 2009/38/ЕО срещат трудности при завеждането на съдебни дела, за да осигурят упражняване на правата си. Поради това е необходимо да се засилят задължението на държавите членки да гарантират ефективни правни средства за защита и достъп до правосъдие и надзорът от страна на Комисията върху спазването на това задължение. За тази цел от държавите членки следва да се изисква да уведомят Комисията за това как и при какви обстоятелства носителите на права могат да започнат съдебни и когато е приложимо, административни процедури по отношение на всички техни права съгласно настоящата директива. Освен това следва да се поясни, че съответните процедури трябва да дават възможност за своевременно и ефективно правоприлагане и че евентуалните предварителни извънсъдебни помирителни процедури не могат нито да доведат до решение, което е обвързващо за засегнатите страни, нито да засягат правото на носителите на права да предявят иск по съдебен път.
- (18) Оценката на Комисията от 2018 г. на Директива 2009/38/ЕО показва, че санкциите, които се прилагат в случай на неспазване на изискванията за транснационални информиране и консултации, често не са достатъчно възпиращи. Поради това е целесъобразно да се определи задължението на държавите членки да предвидят ефективни, възпиращи и пропорционални санкции. В случай, че не се спазват процедурите за информиране и консултации, предвидени в Директива 2009/38/ЕО, следва да се предвидят имуществени санкции. Могат да се предвидят и други форми на санкции. За да бъдат ефективни, възпиращи и пропорционални, имуществените санкции следва да се определят, като се вземат предвид размерът и финансовото състояние на

предприятието или групата с общностно измерение — например въз основа на годишния му оборот — и всички други имащи отношение фактори, като тежестта, продължителността и последиците от престъплението, както и това дали то е извършено умишлено или поради небрежност.

- (19) Предприятия, които са сключили споразумение за транснационални информирание и консултации с работниците и служителите преди 23 септември 1996 г., т.е. преди датата на прилагане на Директива 94/45/ЕО на Съвета⁷, са освободени от прилагането на задълженията, произтичащи от Директива 2009/38/ЕО. Органите за информирание и консултации с работниците и служителите по силата на такива споразумения са създадени и продължават да функционират извън обхвата на правото на Съюза. Директива 2009/38/ЕО не предоставя на работниците и служителите в освободените предприятия възможността да поискат създаването на европейски работнически съвет съгласно посочената директива. Въпреки това, от съображения за правна яснота, равно третиране и ефективност работниците и служителите и техните представители във всички предприятия с общностно измерение или групи предприятия с общностно измерение следва по принцип да имат правото да поискат създаването на европейски работнически съвет. Почти 30 години след първоначалното създаване на равнището на Съюза на законодателната рамка, която определя минимални изисквания за транснационални информирание и консултации с работниците и служителите, тези причини имат превес над съображенията за приемственост по отношение на вече съществуващите споразумения, които мотивираха първоначално освобождаването. Поради това посоченото изключение следва да бъде заличено.
- (20) Освен това поради същите съображения за всички предприятия с общностно измерение с европейски работнически съвети, действащи съгласно Директива 2009/38/ЕО, и за тези, в които е подписано или преразгледано споразумение за европейски работнически съвет между 5 юни 2009 г. и 5 юни 2011 г., следва да се прилагат едни и същи минимални изисквания. Ето защо следва също така да се заличи освобождаването на последните предприятия от прилагането на Директива 2009/38/ЕО.
- (21) Европейските работнически съвети, които функционират въз основа на субсидиарните изисквания, посочени в приложение I към Директива 2009/38/ЕО, имат право веднъж годишно да заседават с централното управление, да бъдат информирани и с тях да се провеждат консултации за развитието на дейността на съответното предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение и неговите или нейните перспективи. За да се засилят транснационалните информирание и консултации с тези европейски работнически съвети, е целесъобразно в субсидиарните изисквания броят на тези годишни пленарни заседания да се увеличи на две.
- (22) Освен това в субсидиарните изисквания, посочени в приложение I към Директива 2009/38/ЕО, следва да се направят някои технически промени, за да се осигури съгласуваност с постановителната част.

⁷

Директива 94/45/ЕО на Съвета от 22 септември 1994 г. за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информирание и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение (ОВ L 254, 30.9.1994 г., стр. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

- (23) Поради това е целесъобразно Директива 2009/38/ЕО да бъде изменена, за да се включат всички отговарящи на условията предприятия в нейното приложно поле, да се изяснят някои от основните ѝ понятия, да се подобри процесът на транснационални информирание и консултации и да се гарантират ефективна правна защита и правоприлагане.
- (24) В някои случаи действащите споразумения за европейски работнически съвет или споразумения относно процедурите за информирание и консултации, сключени по силата на Директива 94/45/ЕО или Директива 2009/38/ЕО преди влизането в сила на мерките, приети от държавите членки за транспониране на настоящата директива, може да не са в съответствие с преразгледаните изисквания. Ето защо е целесъобразно да се определят преходни разпоредби, които да дават възможност на страните по такива споразумения да договорят адаптации преди датата на прилагане на мерките за транспониране.
- (25) Общата цел на настоящата директива е да гарантира ефективността на изискванията на Директива 2009/38/ЕО по отношение на информирането и консултациите с работниците и служителите на предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение. Тази цел не може да бъде постигната в достатъчна степен самостоятелно от държавите членки, а поради присъщия транснационален характер и мащаб на тези изисквания тя може да бъде постигната по-добре на равнището на Съюза. Следователно Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тези цели.
- (26) Съгласно член 27 от Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания хората с увреждания трябва да могат да упражняват своите трудови и профсъюзни права наравно с останалите. Тъй като както Съюзът, така и неговите държави членки са страни по тази конвенция, Директива 2009/38/ЕО и съответното национално законодателство трябва да се тълкуват в съответствие с този принцип, например по отношение на достъпността и разумните улеснения за членовете на специалните групи за преговори, членовете на европейските работнически съвети и представителите на работниците и служителите, които упражняват своите функции, както и поемането на свързаните с това разходи от централното управление.
- (27) В съответствие с член 30, параграф 3 и член 42, параграф 1 от Директива 2014/23/ЕС на Европейския парламент и на Съвета⁸, член 18, параграф 2 и член 71, параграф 1 от Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета⁹ и член 36, параграф 2 и член 88, параграф 1 от Директива 2014/25/ЕС на Европейския парламент и на Съвета¹⁰ държавите членки следва да предприемат подходящи мерки, за да гарантират, че при изпълнението на обществени поръчки икономическите оператори спазват приложимите задължения в

⁸ Директива 2014/23/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за възлагане на договори за концесия (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 1).

⁹ Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за обществените поръчки и за отмяна на Директива 2004/18/ЕО (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 65).

¹⁰ Директива 2014/25/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно възлагането на поръчки от възложители, извършващи дейност в секторите на водоснабдяването, енергетиката, транспорта и пощенските услуги и за отмяна на Директива 2004/17/ЕО (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 243).

областта на социалното и трудовото право, установени с правото на Съюза. Ефективното прилагане на изискванията по настоящата директива следва да се насърчава посредством включването, по целесъобразност, на критерии за социална устойчивост в критериите за възлагане, разработени от възложителите с цел определяне на икономически най-изгодните оферти. Настоящата директива обаче не създава допълнителни задължения във връзка с тези директиви.

- (28) За да се даде достатъчно време на представителите на работниците и служителите и на централното управление в предприятия с общностно измерение или групи предприятия с общностно измерение да вземат под внимание преразгледаните минимални изисквания и да се подготвят за тяхното прилагане, е целесъобразно прилагането на разпоредбите, приети от държавите членки за спазване на настоящата директива, да се отложи с две години,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

Директива 2009/38/ЕО се изменя, както следва:

- (1) В член 1 параграф 4 се заменя със следното:

„4. За транснационални се считат въпросите, за които с основание може да се очаква, че засягат цялото предприятие с общностно измерение или цялата група предприятия с общностно измерение, или поне две предприятия или клонове на предприятието или групата предприятия, които се намират в две различни държави членки.

Тези условия се считат за изпълнени, когато:

а) мерките, разглеждани от управлението на предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение, с основание може да се очаква да засегнат работниците и служителите в предприятията или клонове в повече от една държава членка;

б) мерките, разглеждани от управлението на предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение, с основание може да се очаква да засегнат работниците и служителите в предприятията или клонове в една държава членка, а последиците от тези мерки с основание може да се очаква да засегнат работниците и служителите в предприятие или клон в друга държава членка.“;

- (2) В член 2, параграф 1, букви е) и ж) се заменят със следното:

„е) „информиране“ означава предаване на данни от работодателя на представителите на работниците и служителите с цел да се запознаят с разглеждания въпрос и да го проучат;

ж) „консултация“ означава установяване на диалог и размяна на мнения между представители на работниците и служителите и централното управление или на всяко друго по-подходящо ниво на управление;“;

- (3) Член 5 се изменя, както следва:

а) в параграф 2 буква б) се заменя със следното:

„б) Членовете на специалната група за преговори се избират или определят пропорционално на броя на работниците и служителите, наети

във всяка държава членка от предприятието с общностно измерение или от групата предприятия с общностно измерение, по начин, който се стреми да постигне балансирано представителство на половете, като за всяка държава членка се отпуска по едно място за част от работниците и служителите, наети в същата държава членка, представляваща 10 % или част от 10 % от броя на работниците и служителите, наети във всички държави членки, взети заедно;“;

б) параграф 6 се изменя, както следва:

- в първата алинея се добавят следните изречения:

„Тези разходи включват разумни разходи за експерти, включително за правна помощ, доколкото това е необходимо за тази цел, както и разумни разходи за процесуално представителство и участие в административни или съдебни производства. Преди да бъдат направени, разходите се съобщават на централното управление.“;

- във втората алинея второто изречение се заличава;

(4) Член 6 се изменя, както следва:

а) параграф 2 се изменя, както следва:

- букви в) и г) се заменят със следното:

„в) функциите и процедурата за информиране и консултации с европейския работнически съвет, както и условията за свързване на информирането и консултациите с европейския работнически съвет с информирането и консултациите с националните органи, представляващи работниците и служителите, в съответствие с принципите и изискванията, посочени в член 1, параграф 3 и член 9;

г) формата, мястото, честотата и продължителността на заседанията на европейския работнически съвет;“;

- буква е) се заменя със следното:

„е) финансовите и материалните средства, които се предоставят на европейския работнически съвет, включително най-малко по отношение на следните аспекти:

- евентуалното използване на експерти, включително правни експерти, за подпомагане на европейския работнически съвет при изпълнението на неговите функции;
- процесуалното представителство и участието на европейския работнически съвет или на неговите членове от негово име в административни или съдебни производства;
- предоставянето на подходящо обучение на членовете на европейския работнически съвет, без да се засяга минималното изискване по член 10, параграф 4, първа алинея;“;

Изискването за определяне на елементите, изброени в първа алинея, изменена с [Служба за публикации: да се въведе позоваване на

настоящата директива за изменение], се прилага и по отношение на споразуменията за европейски работнически съвет, сключени преди [Служба за публикации: да се въведе датата, посочена в член 2, втора алинея от настоящата директива за изменение.]*

** [Служба за публикации: референтен номер в ОВ на настоящата директива за изменение.]“;*

б) вмъква се следният параграф 2а:

„2а. Централното управление и специалната група за преговори, когато преговарят или предоговарят споразумение за европейски работнически съвет, се споразумяват и определят необходимите договорености за постигане, доколкото е възможно и без да се засяга националното законодателство относно избора на представители на работниците, на целта за баланс между половете, при която жените и мъжете поотделно съставляват най-малко 40 % от членовете на европейския работнически съвет и когато е приложимо, най-малко 40 % от членовете на комитета в намален състав.“;

(5) В член 7, параграф 1 второто тире се заменя със следното:

„— първото заседание на специалната група за преговори не е свикано в срок от шест месеца след подаването на искане съгласно член 5, параграф 1,“;

(6) Член 8 се заменя със следното:

„Член 8

Предоставяне на поверителна информация

1. Държавите членки предвиждат, че членовете на специалните групи за преговори, членовете на европейските работнически съвети или представителите на работниците и служителите в рамките на процедурата по информиране и консултации, както и всички експерти, които ги подпомагат, нямат право да разкриват информацията, която централното управление им е предало изрично като поверителна. Освен това централното управление може да въведе подходящи механизми за предаване и съхранение на информация, за да спомогне за запазването на поверителността на информацията, предоставена поверително.

2. Когато централното управление предоставя поверителна информация в съответствие с параграф 1, то информира членовете на специалните групи за преговори или на европейските работнически съвети, или представителите на работниците и служителите в рамките на процедура за информиране и консултации за причините, които обосновават предаването на информацията като поверителна.

3. Задължението, посочено в параграф 1, продължава да се прилага, независимо от местопребиваването на лицата, посочени в параграф 1, дори и след изтичането на мандата им, докато не бъде счтено, в съгласие с централното управление, че обосновката вече не е актуална.“;

(7) Добавя се следният член 8а:

„Член 8а

Непредаване на информация на особени основания

1. Държавите членки предвиждат, в особени случаи и при условията и ограниченията, уредени в националното законодателство, че централното управление, намиращо се на тяхна територия, не е задължено да предава информация на членовете на специалните групи за преговори или на европейските работнически съвети, или на представителите на работниците и служителите в рамките на процедура за информиране и консултации, както и на всички експерти, които ги подпомагат, когато нейният характер е такъв, че според обективни критерии тя би могла сериозно да наруши функционирането на съответните предприятия.

Държавата членка може да постави това освобождаване в зависимост от предварително административно или съдебно разрешение.

2. Когато централното управление не предава информация на основанията, посочени в параграф 1, то информира членовете на специалните групи за преговори или на европейските работнически съвети, или представителите на работниците и служителите в рамките на процедура за информиране и консултации за причините, които обосновават непреддаването на информацията.“;

(8) Членове 9 и 10 се заменят със следното:

„Член 9

Дейност на европейския работнически съвет и процедура за информиране и консултации с работниците и служителите

1. Централното управление и европейският работнически съвет работят в дух на сътрудничество с необходимото взаимно зачитане на техните права и задължения.

Същото се отнася за сътрудничеството между централното управление и представителите на работниците и служителите в рамките на процедурата за информиране и консултации с работниците и служителите.

2. Информирането по транснационални въпроси се осъществява в момент, по начин и със съдържание, които позволяват на представителите на работниците и служителите да извършат задълбочена оценка на възможното им въздействие и, по целесъобразност, да подготвят консултации с компетентния орган на предприятието с общностно измерение или на групата предприятия с общностно измерение.

3. Консултациите се провеждат в момент, по начин и със съдържание, позволяващи на представителите на работниците и служителите да изразят становище преди приемането на решението и въз основа на информацията, предоставена в съответствие с параграф 2, без да се засягат отговорностите на управлението, и в разумен срок, като се отчита спешността на въпроса. Представителите на работниците и служителите имат право да получат мотивиран писмен отговор от централното управление или от всяко по-подходящо равнище на управление преди приемането на решението относно въпросните мерки, при условие че представителите на работниците и служителите са изразили становището си в разумен срок в съответствие с първото изречение.

Член 10

Роля и защита на представителите на работниците и служителите

1. Без да се засяга компетентността на останалите органи или организации в тази връзка, представителите на работниците и служителите, включително членовете на специалните групи за преговори и членовете на европейския работнически съвет, разполагат със средствата, необходими за упражняване на правата, произтичащи от настоящата директива, за колективно представителство на интересите на работниците и служителите в предприятия с общностно измерение или в група предприятия с общностно измерение.

2. Без да се засягат членове 8 и 8а, членовете на европейския работнически съвет имат правото и необходимите средства да информират представителите на работниците и служителите в клоновете или предприятията от група предприятия с общностно измерение или, при липса на представители, всички работници и служители, относно съдържанието и резултатите от процедурата за информиране и консултации, по-специално преди и след заседанията с централното управление.

3. Членовете на специалните групи за преговори, членовете на европейските работнически съвети и представителите на работниците и служителите, които упражняват своите функции съгласно процедурата по член 6, параграф 3, при упражняването на своите функции се ползват от закрила и гаранции, еквивалентни на тези, които се предоставят на представителите на работниците и служителите от националното законодателство и практика, действащи в държавите, където са наети на работа.

Това важи по-специално за участието в заседания на специалните групи за преговори или европейските работнически съвети, или всякакви други заседания в рамките на споразумението по член 6, параграф 3, за изплащането на заплатите на членове, които са част от персонала на предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение, за периода на отсъствие, необходим за изпълнение на техните задължения, и за защитата от ответни мерки или уволнение.

4. Доколкото това е необходимо за упражняването на тяхната представителна функция в международна среда, на членовете на специалната група за преговори и на европейския работнически съвет се осигурява обучение, без да губят от заплатата си.

Без да се засягат споразуменията, сключени съгласно член 6, параграф 2, буква е), разходите за такова обучение и свързаните с него разноси се поемат от централното управление, при условие че централното управление е било информирано предварително.“;

(9) Член 11 се изменя, както следва:

а) параграф 2 се заменя със следното:

„2. Държавите членки предвиждат подходящи мерки при неспазване на националните разпоредби, приети съгласно настоящата директива. По-специално те гарантират:

а) че са налице подходящи процедури, които позволят своевременното и ефективно осигуряване на упражняването на правата и изпълнение на задълженията, произтичащи от настоящата директива;

б) че в случай на нарушаване на правата и задълженията, произтичащи от настоящата директива, се прилагат санкции, които са ефективни, възпиращи и пропорционални.

В случай на неспазване на националните разпоредби, с които се транспонират задълженията по член 9, параграфи 2 и 3, държавите членки предвиждат имуществени санкции, които се определят въз основа на критериите, изброени в трета алинея от настоящия параграф, без да се засяга възможността да се предвидят и други видове санкции.

За целите на първа алинея, буква б), когато определят санкциите, държавите членки вземат предвид тежестта, продължителността и последиците от престъплението, както и това дали то е извършено умишлено или поради небрежност, а по отношение на имуществените санкции — също така размера и финансовото състояние на санкционираното предприятие или група, както и други имащи отношение критерии.“;

б) параграф 3 се изменя, както следва:

— първата алинея се заменя със следното:

„3. Държавите членки предвиждат административни или съдебни процедури за обжалване, които членовете на специалната група за преговори, членовете на европейския работнически съвет или представителите на работниците и служителите могат да започнат, когато централното управление предоставя поверителна информация в съответствие с член 8 или не предостави информация на особени основания в съответствие с член 8а.“;

— добавя се следната алинея:

„Продължителността на тези процедури е съвместима с ефективното упражняване на правата на информиране и консултации съгласно настоящата директива.“;

в) добавя се следният параграф 4:

„4. Когато държавите членки обвързват възможността за предявяване на иск по съдебен път с условието за предварително прилагане на процедура за алтернативно разрешаване на спорове, тази процедура не води до решение, което е задължително за засегнатите страни, нито засяга по друг начин правото им да предявят иск по съдебен път.“;

(10) В член 12 се добавя следният параграф:

„6. Всяка държава членка може да предвиди специални разпоредби за централното управление на предприятия на нейната територия, които преследват пряко и по същество постигането на цел с идеологическа насоченост по отношение на информацията и изразяването на мнения, при условие че към датата на приемане на настоящата директива в националното законодателство вече съществуват такива разпоредби.“;

(11) Член 14 се заличава;

(12) Вмъква се следният член:

Преходни разпоредби

1. Когато след транспонирането на *[Служба за публикации: да се въведе позоваване на настоящата директива за изменение]*, споразумение за европейски работнически съвет или споразумение относно процедура за информиране и консултации, сключено преди *[Служба за публикации: да се въведе датата, от която трябва да се прилагат разпоредбите за транспониране, посочени в член 2, параграф 1, 2-ра алинея от настоящата директива за изменение]* в съответствие с членове 5 и 6 от Директива 94/45/ЕО или членове 5 и 6 от настоящата директива, не е в съответствие с някое от изискванията, приложими към това споразумение вследствие на измененията, предвидени в *[Служба за публикации: да се въведе позоваване на настоящата директива за изменение]*, централното управление започва преговори за адаптиране на това споразумение по писмено искане на най-малко 100 работници и служители или техни представители в поне две предприятия или клонове в най-малко две различни държави членки. Централното управление може също така да започне такива преговори по собствена инициатива.
 2. Когато споразумението за европейски работнически съвет или споразумението относно процедура за информиране и консултации съдържа процедурни правила за неговото адаптиране или предоговаряне, адаптирането може да бъде договорено съгласно тези правила. В противен случай адаптацията следва процедурата, предвидена в член 5 във връзка с член 13, втора и трета алинея.
 3. Когато процедурата за адаптиране не доведе до споразумение в срок от две години от датата на съответното искане от страна на работниците и служителите или техните представители, се прилагат субсидиарните изисквания, посочени в приложение I.“;
- (13) Приложение I се изменя съгласно приложението към настоящата директива.

Член 2

1. Държавите членки приемат и публикуват най-късно до *[Служба за публикации: да се въведе дата, която е една година след влизането в сила на настоящата директива]* законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива. Те незабавно съобщават на Комисията текста на тези разпоредби.

Те прилагат тези разпоредби от *[Служба за публикации: да се въведе дата, която е две години от датата, посочена в първа алинея]*.

Когато държавите членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите членки.
2. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното законодателство, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.

По отношение на измененията, предвидени в член 1, параграф 8 от настоящата директива, държавите членки уведомяват Комисията до *[Служба за*

публикации: да се въведе датата в първата алинея на параграф 1] за начина, по който европейските работнически съвети, специалните групи за преговори и представителите на работниците и служителите могат, в съответствие с член 11, параграфи 2, 3 и 4 от изменената Директива 2009/38/ЕО, да започнат съдебни производства и когато е приложимо, административни производства във връзка с всички права по настоящата директива.

Член 3

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след деня на публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 4

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на [...] година.

За Европейския парламент

За Съвета

Председател

Председател