

Bruselj, 26. januar 2024
(OR. en)

5837/24

Medinstitucionalna zadeva:
2024/0006(COD)

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

SPREMNI DOPIS

Pošiljatelj:	za generalno sekretarko Evropske komisije: direktorica Martine DEPREZ
Datum prejema:	25. januar 2024
Prejemnik:	Thérèse BLANCHET, generalna sekretarka Sveta Evropske unije
Št. dok. Kom.:	COM(2024) 14 final
Zadeva:	Predlog DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o spremembi Direktive 2009/38/ES glede ustanavljanja in delovanja evropskih svetov delavcev ter učinkovitega izvrševanja pravic do nacionalnega obveščanja in posvetovanja

Delegacije prejmejo priloženi dokument COM(2024) 14 final.

Priloga: COM(2024) 14 final



EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 24.1.2024
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

**o spremembi Direktive 2009/38/ES glede ustanavljanja in delovanja evropskih svetov
delavcev ter učinkovitega izvrševanja pravic do nadnacionalnega obveščanja in
posvetovanja**

(Besedilo velja za EGP)

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

OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

1. OZADJE PREDLOGA

• Razlogi za predlog in njegovi cilji

Ob sedanjih spremembah v svetu dela, ki jih prinašajo prizadevanja za okoljsko, gospodarsko in socialno trajnostnost ter uvajanje novih tehnologij, lahko smiselna udeležba delavcev in njihovih predstavnikov na vseh ravneh prispeva k predvidevanju in obvladovanju sprememb, zmanjšanju izgub delovnih mest, ohranitvi zaposljivosti ter blaženju učinkov na sisteme socialnega varstva in s tem povezane stroške prilagajanja. V multinacionalnih družbah ali povezanih družbah lahko k taki udeležbi pomembno prispevata obveščanje in posvetovanje z delavci na nadnacionalni ravni. V ta namen Direktiva 2009/38/ES Evropskega parlamenta in Sveta¹ (v nadaljnjem besedilu: Direktiva ali Direktiva 2009/38/ES) določa minimalne zahteve za ustanovitev in delovanje predstavniških teles delavcev v nekaterih multinacionalnih družbah, t. i. evropskih svetov delavcev. Evropski sveti delavcev ter nadnacionalni postopki obveščanja in posvetovanja dopolnjujejo obveščanje in posvetovanje z delavci na nacionalni ravni.

Namen tega predloga je odpraviti pomanjkljivosti Direktive in tako izboljšati učinkovitost okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci na nadnacionalni ravni. Ta predlog ne vpliva na pravila in prakse EU ter nacionalna pravila in prakse v zvezi z udeležbo delavcev na nacionalni ravni.

V oceni Direktive² iz leta 2018 so bile potrjene njena dodana vrednost ter izboljšave v smislu kakovosti in obsega obveščanja delavcev. Opredeljenih je bilo tudi več izzivov, zlasti nizka stopnja ustanavljanja novih evropskih svetov delavcev, včasih neučinkovito posvetovanje z evropskimi sveti delavcev, ovire pri dostopu evropskih svetov delavcev do pravnega varstva ter pomanjkanje učinkovitih pravnih sredstev in učinkovitih in odvračilnih sankcij v nekaterih državah članicah.

Evropski parlament je v zakonodajni [resoluciji](#) na lastno pobudo „s priporočili Komisiji o reviziji direktive o Evropskem svetu delavcev“³ pozval k okrepitvi vloge in zmogljivosti evropskih svetov delavcev kot obveščevalnih in posvetovalnih teles v družbah, ki poslujejo na ravni Skupnosti. Ta akt o spremembi sledi politični zavezi, izraženi v [političnih usmeritvah](#) predsednice von der Leyen, da se bo na take resolucije na podlagi člena 225 PDEU odzvala z zakonodajnim predlogom ob polnem spoštovanju načel sorazmernosti, subsidiarnosti in boljšega oblikovanja zakonodaje.

V zvezi z rezultati ocene in naknadnim zbiranjem dokazov je namen tega predloga odpraviti naslednje glavne pomanjkljivosti:

¹ Direktiva 2009/38/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 6. maja 2009 o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (Prenovitev) (UL L 122, 16.5.2009, str. 28).

² [COM\(2018\) 292 final](#). Komisija se je na ugotovitve ocene odzvala z nezakonodajnimi ukrepi, vključno s finančno podporo projektom socialnih partnerjev, pri čemer je predlagala priročnik, ki se da na voljo strokovnim delavcem evropskih svetov delavcev, in sodelovala v strukturiranem dialogu z državami članicami o izvrševanju.

³ Resolucija Evropskega parlamenta z dne 2. februarja 2023 s priporočili Komisiji o reviziji direktive o Evropskem svetu delavcev (2019/2183(INL)).

- Direktiva se zaradi izvzetij iz področja uporabe ne uporablja za približno 350 družb, ki poslujejo na ravni Skupnosti⁴ in za katere so bili sklenjeni sporazumi o nadnacionalnem obveščanju in posvetovanju⁵. Zato je regulativni okvir zapleten in razdrobljen, ravni varstva delavcev v družbah, ki poslujejo na ravni Skupnosti, pa so različne. Namen predloga je preprečiti neupravičene razlike med minimalnimi pravicami delavcev do obveščanja in posvetovanja na nadnacionalni ravni.
- Postopek ustanavljanja evropskih svetov delavcev in kritje stroškov posebnih pogajalskih teles, ki zastopajo delavce, sta lahko negotova. Poleg tega v postopku ustanavljanja v večini primerov ni nujno zagotovljena uravnotežena zastopanost spolov v evropskih svetih delavcev. Namen predloga je zagotoviti uspešnejšo in učinkovitejšo ustanavljanje evropskih svetov delavcev, v katerih sta spola uravnoteženo zastopana.
- V nekaterih primerih ni pristnega, pravočasnega in smiselnega dialoga med vodstvom in evropskimi sveti delavcev. To velja zlasti, kadar vodstvo pred sprejetjem odločitve o nadnacionalnih zadevah ne zagotovi utemeljenega odgovora na mnenja evropskih svetov delavcev. Nekateri evropski sveti delavcev se spopadajo tudi s pravno negotovostjo glede kritja svojih virov in pogojev, pod katerimi lahko vodstvo zahteva zaupno obravnavo informacij ali zavrne razkritje nekaterih informacij evropskim svetom delavcev. Namen predloga je zagotoviti učinkovitejši postopek obveščanja in posvetovanja z evropskimi sveti delavcev ter ustrezno zagotavljanje sredstev zanje.
- Imetniki pravic na podlagi Direktive nimajo vedno učinkovitih pravnih sredstev in dostopa do pravnega varstva za uveljavljanje svojih pravic. Poleg tega se neizpolnjevanje zahtev glede nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja pogosto ne kaznuje z dovolj učinkovitimi, sorazmernimi in odvračilnimi sankcijami. Namen predloga je spodbuditi učinkovitejše izvrševanje Direktive za izboljšanje skladnosti.
- **Skladnost z veljavnimi predpisi s področja zadevne politike**

Pravica delavcev do obveščenosti in posvetovanja v podjetju je določena v Listini EU o temeljnih pravicah (člen 27). Pogodba o delovanju Evropske unije (PDEU) določa, da EU podpira in dopolnjuje dejavnosti držav članic na področju obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi (člen 153), spodbuja socialni dialog med socialnimi partnerji (člen 151) in priznava vlogo socialnih partnerjev (člen 152). Načelo 8 [evropskega stebra socialnih pravic](#) določa, da je treba „delavcem oziroma njihovim predstavnikom [...] omogočiti pravočasno obveščanje in posvetovanje o zadevah, ki jih zadevajo“.

Pravni okvir EU, ki ureja obveščanje in posvetovanje na nacionalni ravni, se je razvijal več desetletij. Pravila o obveščanju in posvetovanju s predstavniki delavcev določa več direktiv EU. Zadevna direktiva vsebuje določbe o prepletu okvirov obveščanja in posvetovanja na različnih ravneh, da se zagotovijo skladnost, dopolnjevanje in sinergije z različnimi obstoječimi pravnimi instrumenti. Ta načela so v tem predlogu ohranjena. Natančneje:

⁴ Izraz „družba, ki posluje na ravni Skupnosti“, se še naprej uporablja za namene tega predloga, saj gre za pojem, opredeljen v Direktivi 2009/38/ES, in te opredelitve ni treba bistveno spremeniti.

⁵ V skladu z uvodno izjavo 41 Direktive 2009/38/ES so izvzetja temeljila na preudarku, da je treba naprej uporabljati veljavne sporazume, da se izogne obveznim ponovnim pogajanjem o teh sporazumih, v primerih ko bi bilo to nepotrebno.

- Okvir za evropske svete delavcev ne posega v postopke obveščanja in posvetovanja iz direktiv 2002/14/ES⁶, 98/59/ES⁷ in 2001/23/ES⁸ ter zahteve glede obveščanja in posvetovanja s predstavniki delavcev v okviru prestrukturiranja družb na podlagi Direktive 2004/25/ES⁹, Direktive (EU) 2017/1132¹⁰ in Direktive (EU) 2019/1023¹¹.
- Obveščanje in posvetovanje z delavci se zagotovita na ustrezni ravni vodstva in predstavnikov, odvisno od obravnavane teme. V ta namen so pristojnosti evropskih svetov delavcev in zahteve iz Direktive 2009/38/ES omejene na nadnacionalne zadeve. Ta razmejitev je pomembna za preprečevanje navzkrižij pristojnosti, ki se razlikujejo glede na instrument: čeprav mora vodstvo v skladu z direktivami 98/59/ES, 2001/23/ES in 2002/14/ES obveščati nacionalne predstavnike delavcev in se z njimi posvetovati, „zato da doseže sporazum“ o zadevi v okviru nacionalnih odnosov med delodajalci in delojemalci, je nadnacionalno posvetovanje z evropskimi sveti delavcev na podlagi Direktive 2009/38/ES izvedeno „brez poseganja v pristojnosti vodstva“.
- Direktivi 2001/86/ES¹² in 2003/72/ES¹³ določata ustanovitev predstavniških teles za obveščanje in posvetovanje o nadnacionalnih vprašanjih v evropskih družbah in evropskih zadrugah. Uporaba Direktive 2009/38/ES za družbe teh vrst je izključena, da bi se izognili prekrivanju. Ta pobuda tega pristopa ne spreminja.

• **Skladnost z drugimi politikami Unije**

V predlogu so določeni ukrepi, s katerimi se predstavnikom delavcev zagotovi dostop do pravnega varstva v zvezi s pravicami do nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja. Tako lahko spodbuja pravico do učinkovitega pravnega sredstva pred sodiščem (člen 47 Listine EU o temeljnih pravicah).

Predlog je skladen tudi s pravico do kolektivnih pogajanj (člen 28 Listine EU o temeljnih pravicah), saj socialnim partnerjem prepušča široko diskrecijsko pravico na ravni družb pri pogajanjih o ustreznih rešitvah za učinkovito nadnacionalno obveščanje in posvetovanje. Poleg tega v celoti ohranja sposobnost vodstva za učinkovito sprejemanje odločitev v skladu s svobodo gospodarske pobude (člen 16 Listine EU o temeljnih pravicah).

⁶ Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL L 80, 23.3.2002, str. 29).

⁷ Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL L 225, 12.8.1998, str. 16).

⁸ Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (UL L 82, 22.3.2001, str. 16).

⁹ Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2004/25/ES z dne 21. aprila 2004 o ponudbah za prevzem (UL L 142, 30.4.2004, str. 12).

¹⁰ Direktiva (EU) 2017/1132 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 14. junija 2017 o določenih vidikih prava družb (kodificirano besedilo) (UL L 169, 30.6.2017, str. 46).

¹¹ Direktiva (EU) 2019/1023 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o okvirih preventivnega prestrukturiranja, odpustu dolgov in prepovedih opravljanja dejavnosti ter ukrepih za povečanje učinkovitosti postopkov glede prestrukturiranja, insolventnosti in odpusta dolgov ter o spremembi Direktive (EU) 2017/1132 (Direktiva o prestrukturiranju in insolventnosti) (UL L 172, 26.6.2019, str. 18).

¹² Direktiva Sveta 2001/86/ES z dne 8. oktobra 2001 o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev (UL L 294, 10.11.2001, str. 22).

¹³ Direktiva Sveta 2003/72/ES z dne 22. julija 2003 o dopolnitvi statuta evropske zadruge glede udeležbe delavcev (UL L 207, 18.8.2003, str. 25).

Obseg obveščanja in posvetovanja z evropskimi sveti delavcev na podlagi Direktive je omejen na „nacionalne zadeve“. Nacionalne zadeve niso opredeljene glede na posamezne teme ali vprašanja, temveč glede na njihovo zmožnost, da vplivajo na delavce v več državah članicah. Evropski sveti delavcev bi tako lahko okrepili izvajanje različnih politik EU v multinacionalnih družbah, saj bi zagotovili forum za dialog med glavnim poslovodstvom in predstavniki delavcev. Tako lahko pride do sinergij med to pobudo in katerim koli področjem politike EU, ki bo imelo koristi od učinkovite udeležbe evropskih svetov delavcev, zlasti v okviru dvojnega prehoda.

2. PRAVNA PODLAGA, SUBSIDIARNOST IN SORAZMERNOST

• Pravna podlaga

Direktiva je bila sprejeta na podlagi člena 137 Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti. V sedanji Pogodbi je ustrezna pravna podlaga za revizijo direktive člen 153(1), točka (e), v povezavi s členom 153(2), točka (b), Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU). Člen 153(1), točka (e), PDEU zagotavlja pravno podlago, na podlagi katere lahko Unija podpira in dopolnjuje dejavnosti držav članic za izboljšanje obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi. Člen 153(2), točka (b), PDEU na tem področju pooblašča Evropski parlament in Svet, da po rednem zakonodajnem postopku sprejmeta direktive, ki določajo minimalne zahteve za postopno izvajanje, ob upoštevanju pogojev in tehničnih predpisov, ki veljajo v posameznih državah članicah.

• Subsidiarnost (za neizključno pristojnost)

Skupna pravila o obveščanju in posvetovanju z delavci na nadnacionalni ravni v EU se lahko določijo samo s pobudo EU. Izzivi, zaradi katerih se zmanjšuje učinkovitost pravice delavcev do nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja, so tesno povezani z obsegom in vsebino obveznosti na podlagi Direktive ter vplivajo na družbe in njihove delavce po vsej EU. Posamezne države članice ne morejo usklajeno in učinkovito obravnavati pomanjkljivosti sedanjega okvira zaradi čezmejne narave družb in povezanih družb, ki spadajo na področje uporabe Direktive, ter nadnacionalne narave zadev, za katere veljajo zahteve glede nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja. Opredeljene izzive je zato treba obravnavati na ravni EU.

• Sorazmernost

S tem predlogom se spreminjajo in določajo minimalne standardne zahteve, s čimer se zagotavlja, da bo posredovanje omejeno na najmanjšo stopnjo, ki je potrebna za doseganje ciljev predloga. Državam članicam, ki že imajo vzpostavljene določbe, ugodnejše od določb iz tega predloga, teh ne bo treba spremeniti ali omejiti. Države članice lahko tudi presežejo tukaj določene minimalne standarde.

Načelo sorazmernosti se spoštuje glede na obseg in naravo ugotovljenih težav. V oceni učinka, priloženi tej pobudi, so bile možne politike primerjane glede na njihovo sorazmernost glede na izhodiščni scenarij¹⁴. Prednostna možna politika vzpostavlja ravnotežje med potrebo po sprejetju dovolj zanesljivih ukrepov za doseganje ciljev politike, pri čemer bi se okrepil okvir za socialni dialog v družbah, ter ohranitvijo narave instrumenta in določb Direktive, ki so se v preteklosti izkazale za učinkovite.

¹⁴ SWD(2024) xxx, oddelek 7.4.

- **Izbira instrumenta**

Ustrezna pravna podlaga omogoča, da se zavezujoče minimalne zahteve sprejmejo izključno v obliki direktiv. Obravnavani so bili tudi nezavezujoči instrumenti, kot so sporočila Komisije z razlagalnimi smernicami ali priporočila Komisije o izvrševanju s strani držav članic. Vendar so bile take alternative ocenjene kot manj učinkovite in uspešne kot ciljno usmerjena revizija Direktive.

3. REZULTATI NAKNADNIH OCEN, POSVETOVANJ Z DELEŽNIKI IN OCEN UČINKA

- **Naknadne ocene/preverjanja primernosti obstoječe zakonodaje**

Komisija je leta 2018 objavila [oceno](#) Direktive. V oceni so bile potrjene dodana vrednost Direktive za EU ter izboljšave v smislu kakovosti in obsega informacij za delavce. Vsi deležniki so menili, da je Direktiva ustrezna, socialni partnerji pa so priznali potrebo po nadnacionalnem dialogu. V oceni je bilo ugotovljeno, da Direktiva ne ustvarja upravnih, finančnih in pravnih obveznosti, ki bi pomenile nerazumno breme za družbe.

Vendar je bilo v oceni ugotovljeno tudi, da je posvetovanje z evropskimi sveti delavcev včasih neučinkovito, da se evropski sveti delavcev v nekaterih državah članicah spopadajo z ovirami pri dostopu do pravnega varstva ter da v nekaterih državah članicah primanjkuje učinkovitih pravnih sredstev ter učinkovitih in odvračilnih sankcij¹⁵. Komisija se je na to odzvala z nezakonodajnimi ukrepi: nadaljnjo finančno podporo projektom socialnih partnerjev, predlogom za priročnik, ki se da na voljo strokovnim delavcem evropskih svetov delavcev¹⁶, in sodelovanjem v strukturiranem dialogu z državami članicami o izvrševanju¹⁷. S temi ukrepi opredeljeni izzivi niso bili rešeni.

- **Posvetovanja z deležniki**

Komisija je v skladu s členom 154 PDEU izvedla prvo in drugo fazo posvetovanj z evropskimi socialnimi partnerji, da bi zbrala njihova stališča glede, prvič, potrebe po ukrepanju EU in morebitne usmeritve teh ukrepov za reševanje izzivov, povezanih z delovanjem evropskih svetov delavcev, ter, drugič, o vsebini predvidenega predloga. Na [prvo](#) in [drugo](#) fazo posvetovanj so se odzvale štiri sindikalne organizacije in osem organizacij delodajalcev. V okviru druge faze posvetovanja so organizacije delodajalcev izrazile pripravljenost za sodelovanje v pogajanjih o sporazumu na podlagi člena 155 PDEU; organizacije delojemalcev, z izjemo Evropske konfederacije vodilnih kadrov CEC, tega niso storile.

Sindikati na splošno menijo, da je potrebna pravno zavezujoča revizija Direktive, medtem ko organizacije delodajalcev reviziji večinoma nasprotujejo, saj menijo, da Direktiva ustreza svojemu namenu, pri tem pa opozarjajo na dodatno regulativno breme za družbe. Natančneje:

- Sindikati menijo, da izvzetja iz področja uporabe Direktive privedejo do neenakih konkurenčnih pogojev in povzročijo pravno zapletenost, tako da bi jih bilo treba odpraviti. Organizacije delodajalcev trdijo, da je izvzetja primerno ohraniti, pri

¹⁵ SWD(2018) 187, str. 15.

¹⁶ Delo v zvezi s priročnikom je bilo začasno prekinjeno aprila 2019, potem ko so sindikalne organizacije na ravni EU odklonile sodelovanje v skupini strokovnjakov, ki bi prispevala k priročniku.

¹⁷ Službe Komisije so leta 2019 organizirale srečanje s strokovnjaki držav članic s poudarkom na izvrševanju in sankcijah, leta 2022 pa se je začel postopek za ugotavljanje kršitev v zvezi z irskim sistemom izvrševanja, ki še poteka.

čemer poudarjajo avtonomijo pogodbenic ter potrebo po ohranitvi dobro delujočih obstoječih ureditev obveščanja in posvetovanja.

- V zvezi s postopkom ustanavljanja novih evropskih svetov delavcev sindikati navajajo, da ni neobičajno, da bi glavno poslovodstvo odložilo začetek pogajanj. Poudarjajo tudi, da je v tem postopku treba zagotoviti ustrezne vire in podporo strokovnjakov iz priznanih sindikalnih organizacij. Organizacije delodajalcev trdijo, da je ustanavljanje evropskih svetov delavcev zadovoljivo.
- Deležniki z obeh strani odnosov med delodajalci in delojemalci se zavedajo vprašanja neuravnotežene zastopanosti spolov v evropskih svetih delavcev, zlasti v panogah, v katerih prevladujejo moški, kot sta proizvodnja in gradbeništvo, kjer je bila ustanovljena večina evropskih svetov delavcev. Vendar pa izražajo pomisleke glede praktične izvedljivosti izvajanja zavezujoče kvote za zagotovitev uravnotežene zastopanosti spolov.
- Kar zadeva praktično delovanje okvira nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja, sindikati menijo, da Direktiva ne zagotavlja zadostne pravne jasnosti pri bistvenih zahtevah glede posvetovanja, kot sta obseg nadnacionalnih zadev in potreba po zagotovitvi ustreznega spremljanja mnenj evropskega sveta delavcev. V skladu s tem podpirajo zavezujoče ukrepe za pojasnitev in razširitev teh zahtev. Poleg tega navajajo, da vodstvo pogosto prekomerno nalaga obveznost glede zaupnosti, in trdijo, da evropski sveti delavcev ne prejemajo zadostnih sredstev (ki bi pokrila npr. strokovno svetovanje, usposabljanje ali pravne stroške). Nasprotno pa organizacije delodajalcev menijo, da sedanji koncept nadnacionalnih zadev ustreza svojemu namenu in v praksi ne povzroča sporov, ki bi presejali to, kar je mogoče razumno pričakovati v okviru družbe. Navajajo, da so v številnih sporazumih o evropskem svetu delavcev že določene posebne časovnice za obveščanje in posvetovanje ter uradni odgovor vodstva na mnenja evropskih svetov delavcev. Delodajalci poudarjajo, da se je treba izogniti dodatnim stroškom, ter pozivajo k zmanjšanju upravnih in finančnih bremen za družbe s spodbujanjem spletnih sestankov evropskih svetov delavcev.
- Kar zadeva sankcije in pravna sredstva, sindikati menijo, da evropski sveti delavcev v nekaterih državah članicah nimajo zadostnega dostopa do pravnega varstva in da Direktiva ne zagotavlja učinkovitega izvrševanja. Zahtevajo strožje določbe, vključno s posebnimi pragovi za denarne kazni v višini do 4 % svetovnega prometa, ter sodne odredbe o začasem preklicu odločitev vodstva. Nasprotno pa delodajalci trdijo, da so obstoječa pravila zadostna in da omejeno število sodnih zadev ni posledica nezadostnega dostopa do pravnega varstva, temveč tega, da večina evropskih svetov delavcev deluje zadovoljivo. Opozarjajo na nesorazmerne sankcije in tveganje odlaganja pri sprejemanju odločitev v družbah.

Hkrati z uradnim posvetovanjem s socialnimi partnerji, ki je temeljilo na Pogodbi, so bile v okviru podporne študije¹⁸ izvedene obsežne dejavnosti posvetovanja, v katerih so bila zbrana spoznanja različnih deležnikov, med drugim tudi oblikovalcev politik, predstavnikov evropskih svetov delavcev, vodstva družb, ki poslujejo na ravni Skupnosti, ter pravnih in akademskih strokovnjakov. Te dejavnosti so vključevale:

¹⁸ Študija ICF (2023) o vprašanjih in možnih rešitvah v zvezi s prenovljeno direktivo 2009/38/ES o evropskem svetu delavcev.

- ciljno usmerjeno spletno anketo za predstavnike vodstva in delavcev v družbah z evropskimi sveti delavcev,
- polstrukturirane razgovore z deležniki,
- delavnice zbiranja dokazov s predstavniki vodstva in delavcev.

S temi dejavnostmi so bili v veliki meri potrjeni prispevki, prejeti v okviru posvetovanja s socialnimi partnerji, in zagotovljene dodatne podrobne informacije, na katerih sta temeljili opredelitev problema in ocena možnih politik.

O tej pobudi ni bilo izvedeno javno posvetovanje. Glede na specifično in tehnično naravo zadevnih vprašanj in možnosti pobuda ni primerna za zbiranje stališč širše javnosti. Pobuda je neposredno relevantna le za deležnike, na katere se nanašajo zgoraj opisane dejavnosti posvetovanja, posredni učinki na druge deležnike ali širšo javnost pa so premajhni, da bi jih lahko smiselno zajeli v splošno javno posvetovanje.

• **Zbiranje in uporaba strokovnih mnenj**

Ocena učinka temelji na več študijah zunanjih strokovnjakov: [študiji v podporo oceni Direktive](#), novi študiji za zbiranje dokazov v podporo oceni učinka, pravnih primerjalnih pregledih nacionalnih določb za prenos Direktive ter [študijah primerov](#) o preučevanju izzivov in rešitev v zvezi z evropskimi sveti delavcev. Več informacij o zbiranju in uporabi strokovnih mnenj je v Prilogi 1 k oceni učinka. Dodatni znanstveni viri so navedeni v oceni učinka.

Upoštevani sta bili tudi [Rezolucija Evropskega parlamenta iz leta 2021 o demokraciji na delovnem mestu](#) in [zakonodajna resolucija na lastno pobudo iz leta 2023 o reviziji direktive o Evropskem svetu delavcev](#) v povezavi z ustrezno [oceno evropske dodane vrednosti](#) raziskovalne službe Parlamenta.

Poleg tega je oceno učinka podprlo *ad hoc* zbiranje podatkov [Eurostata](#) in Evropskega sindikalnega inštituta (iz [podatkovne zbirke evropskih svetov delavcev v okviru Evropskega sindikalnega inštituta](#) ter [raziskave Evropskega sindikalnega inštituta](#) iz leta 2018, v kateri so sodelovali predstavniki evropskih svetov delavcev in svetov delavcev evropskih družb).

• **Ocena učinka**

Predlogu je priložena ocena učinka¹⁹, o kateri je 29. novembra 2023 potekala razprava z Odborom za regulativni nadzor. Odbor za regulativni nadzor je podal pozitivno mnenje s pripombami²⁰, ki so bile obravnavane:

- s pojasnitvijo ciljev pobude in možnih politik, zlasti njihovega prepleta z drugimi nacionalnimi pravili in pravili EU o obveščanju in posvetovanju z delavci,
- z okrepitvijo ocene sorazmernosti ter ocene stroškov in koristi, vključno z učinki na konkurenčnost,
- z razvojem obsegov možnih skupnih stroškov na podlagi hipotetičnih scenarijev v zvezi s stopnjo ustanavljanja evropskih svetov delavcev v trenutno izvzetih družbah, potrebo po ponovnih pogajanjih o obstoječih sporazumih za upoštevanje revidiranih minimalnih zahtev in morebitnim zelo majhnim povečanjem operativnih stroškov evropskih svetov delavcev, ki je posledica pobude,

¹⁹ SWD(2024) xxx. Glej povzetek [\[povezava bo zagotovljena\]](#).
²⁰ [\[Povezava na mnenje Odbora za regulativni nadzor\]](#)

- z vnaprejšnjim priznanjem omejitev podatkov in negotovosti, ki vplivajo na zanesljivost analize.

Za zagotovitev sorazmerne in ciljno usmerjene ocene učinka je bila analiza osredotočena na vsebinske ukrepe politike, ki naj bi pomembno vplivali na deležnike. Pojasnila in manjše prilagoditve Direktive 2009/38/ES so bili opredeljeni kot spremljevalni ukrepi in niso bili ocenjeni posamično. Za spremljevalne ukrepe se na splošno predpostavlja, da krepijo učinke možnosti, ne da bi sami imeli znatne učinke.

Na podlagi kvantitativne in kvalitativne analize učinkov naj bi imela prednostna možna politika naslednje glavne koristi:

- Koristi od večje jasnosti pravnih zahtev, zaradi katere naj bi se zmanjšalo tveganje sporov in znižali s tem povezani stroški, naj bi imelo sedanjih 678 družb z veljavnimi sporazumi o evropskem svetu delavcev in njihovih približno 11,3 milijona delavcev v EU ter pogodbenice prihodnjih sporazumov o evropskem svetu delavcev.
- Z odpravo izvzetij iz področja uporabe Direktive bi pravico, da zahtevajo ustanovitev evropskega sveta delavcev in postanejo upravičeni do enake uporabe minimalnih pravic in obveznosti, izvršljivih na podlagi prava EU, pridobilo približno 5,4 milijona delavcev v EU/EGP (in njihovih predstavnikov) ali vodstvo trenutno izvzetih družb s „prostovoljnimi sporazumi“ (323). Skupaj z vodstvom bi se lahko odločili tudi za ohranitev dobro delujočih prostovoljnih sporazumov. V okviru zahtev za ustanovitev novega evropskega sveta delavcev bi bili predstavniki delavcev jasno upravičeni do kritja svojih razumnih pravnih stroškov in bi pridobili večjo pravno varnost v zvezi z obveznostjo vodstva, da začne pogajanja v šestih mesecih. Delovna sila v družbah, ki poslujejo na ravni Skupnosti, bi imela koristi tudi od bolj uravnotežene zastopanosti spolov v evropskih svetih delavcev, ki naj bi prispevala k pravičnejšim odločitvam družb in pozitivno vplivala na splošno uspešnost družb.
- Med postopkom obveščanja in posvetovanja bi evropski sveti delavcev, ki na podlagi ustrezne določbe v sporazumu z vodstvom še niso upravičeni do pravočasnega utemeljenega odgovora vodstva na svoje mnenje, pridobili tako pravico. To jim bo pomagalo vzpostaviti pristen dialog z glavnim poslovodstvom o nadnacionalnih zadevah. Ta dialog olajšujejo tudi pojasnila o bistvenem konceptu nadnacionalnih zadev, ki opredeljuje obseg dejavnosti obveščanja in posvetovanja evropskih svetov delavcev, ter jasnejši pogoji za uporabo obveznosti glede zaupnosti. Pobuda bi za evropske svete delavcev, posebna pogajalska telesa in predstavnike delavcev, ki trenutno nimajo učinkovitih pravnih sredstev za uveljavljanje vseh svojih pravic na podlagi Direktive, izboljšala dostop do pravnega varstva.

Večja učinkovitost in kakovost nadnacionalnega socialnega dialoga v družbah, ki poslujejo na ravni Skupnosti, bi lahko družbam omogočili bolj informirano strateško odločanje, medsebojno zaupanje med vodstvom in delovno silo pa bi se okrepilo, kar bi lahko imelo pozitivne učinke na konkurenčnost. Vendar so taki učinki negotovi in jih ob neobstoju trdnih dokazov ni mogoče zanesljivo oceniti zaradi prepleta udeležbe delavcev na nacionalni in nadnacionalni ravni ter nezavezujoče narave mnenj evropskih svetov delavcev.

Prednostna možna politika bi pomenila naslednje stroške:

- Glavno poslovodstvo v trenutno izvzetih družbah s „prostovoljnimi sporazumi“ bi lahko začelo pogajanja o novem evropskem svetu delavcev ali pa bi jih moralo začeti, če bi to zahtevali delavci v skladu z Direktivo. Povprečni enkratni stroški

pogajanj o novem sporazumu o evropskem svetu delavcev so ocenjeni na približno 148 000 EUR na pogajanje. Na splošno bodo družbe med pogajanj ali ponovnimi pogajanj, ki vključujejo posebna pogajalska telesa, poleg drugih stroškov, ki nastanejo v fazi ustanavljanja, pravno zavezane kriti tudi razumne pravne stroške. Glavno poslovodstvo bi moralo sodelovati v ponovnih pogajanj, kadar je treba obstoječe sporazume o evropskem svetu delavcev uskladiti z revidiranimi zahtevami (npr. za obravnavo kritja stroškov evropskih svetov delavcev za pravno ali strokovno svetovanje in usposabljanje)²¹. Vendar se lahko v precejšnjem številu primerov pričakuje, da bodo potrebne prilagoditve sporazumov o evropskem svetu delavcev izvedene v okviru rednih ponovnih pogajanj, ki v povprečju potekajo vsakih pet let in v primerjavi z izhodiščnim scenarijem ne povzročajo dodatnih stroškov ali pa so ti stroški zelo omejeni. V družbah bi lahko prišlo tudi do zelo majhnega povečanja ponavljajočih se letnih stroškov vodenja evropskega sveta delavcev (ki na podlagi izhodiščnega scenarija v povprečju znašajo približno 300 000 EUR na leto na evropski svet delavcev), na primer v zvezi z obveznostjo glede predložitve utemeljenega odgovora evropskemu svetu delavcev in predvidenimi pojasnili v zvezi s kritjem pravnih stroškov²². Nazadnje, v primeru kršitev obveznosti bi se družbe spopadale s tveganjem višjih denarnih kazni. Vendar se pričakuje, da pravni spori in uporaba kazni ne bodo pogosti, za kazni pa bi veljalo načelo sorazmernosti.

- Na podlagi primerjave merljivih stroškov na enoto s prometom zadevnih družb in ob upoštevanju napovedanih trendov naj bi ekonomski stroški prednostne možne politike bili in ostali zanemarljivi²³.

Ker so družbe z evropskimi sveti delavcev skoncentrirane predvsem v kovinskem, storitvenem, kemičnem, gradbenem, živilskem, kmetijskem in turističnem sektorju, se bodo opredeljeni socialni in gospodarski učinki na vseh področjih politike uresničili predvsem v teh sektorjih. Poleg tega je bila zaradi geografske porazdelitve sedežev teh družb²⁴ večina evropskih svetov delavcev ustanovljena na podlagi nacionalne zakonodaje sedmih držav članic, in sicer Nemčije, Francije, Švedske, Nizozemske, Irske in Italije. Vendar bi možne politike vplivale na delavce v vseh državah članicah, v katerih družba posluje, saj jih zastopajo evropski sveti delavcev.

Pobuda ne bo imela pomembnih ali predvidljivih učinkov na potrošnike, MSP²⁵ ali okolje²⁶.

²¹ Povprečnih stroškov ponovnih pogajanj ni bilo mogoče zanesljivo količinsko opredeliti. Dokazi kažejo, da je postopek ponovnih pogajanj krajši od postopka ustanovitve novega evropskega sveta delavcev, v zapletenih primerih pa je morda potrebnih tudi več sestankov. Na podlagi razpoložljivih dokazov je bilo mogoče monetizirati nekatere stroške v zvezi s sestanki vodstva in predstavnikov evropskega sveta delavcev za ponovna pogajanja o obstoječih sporazumih (približno 18 400 EUR na sestanek).

²² Za dodatna pojasnila o dejavnikih, ki bi lahko vplivali na operativne stroške, povezane z evropskimi sveti delavcev, glej str. 30 in naslednje ter Prilogo 12 k oceni učinka, priloženi tej pobudi (SWD ...).

²³ Glej Prilogo 5 k oceni učinka.

²⁴ Evropski sveti delavcev predstavljajo evropske delavce v multinacionalni družbi, ne glede na to, ali ima ta sedež v EU ali zunaj nje. Če imajo družbe sedež zunaj EU, morajo biti evropski sveti delavcev ustanovljeni pod pristojnostjo države članice EU/EGP. Največ evropskih svetov delavcev je v večnacionalnih družbah s sedežem v US (170), DE (124), FR (102), UK (92), SE (69), NL (58), CH (48), IT (38), FI (37), BE (36) in JP (31).

²⁵ Glede na pragove, določene v opredelitvi pojma „družba, ki posluje na ravni Skupnosti“, v prenovljeni direktivi, se zahteve iz Direktive ne uporabljajo za MSP. Za razlago, zakaj ni predvidljivih posrednih učinkov na MSP, glej oddelek 1 Priloge 12 k oceni učinka.

²⁶ Čeprav bi se zaradi predvidene spremembe dodatnih pogojev za organizacijo dveh letnih plenarnih zasedanj namesto enega lahko povečale emisije ogljika, povezane s potovanji na zasedanja v živo, naj bi bil morebitni vpliv tega ukrepa na okolje zanemarljiv glede na majhno število evropskih svetov

Učinkovitost, uspešnost, skladnost in sorazmernost možnih politik, povezanih z istim ciljem politike, so bile primerjane na podlagi svojih učinkov, da bi se opredelila prednostna možna politika ob upoštevanju potrebnih kompromisov med različnimi pristopi.

Alternativni ukrepi, ki so bili obravnavani v oceni učinka in za katere je bilo ocenjeno, da so na splošno manj učinkoviti, uspešni, skladni in sorazmerni, zaradi česar niso bili ohranjeni kot del prednostne možnosti, so opisani v oddelku 5 in Prilogi 11 k oceni učinka, ki spremlja to pobudo.

- **Primernost in poenostavitev ureditve**

Z oceno iz leta 2018 je bilo potrjeno, da minimalne zahteve iz Direktive 2009/38/ES ne nalagajo nobenih obveznosti, ki bi pomenile nesorazmerno breme za družbe. Direktiva z določitvijo postopkovnega okvira za nadnacionalno obveščanje in posvetovanje socialnim partnerjem omogoča, da se glede na svoje specifične potrebe in okoliščine samostojno dogovorijo o ustreznih rešitvah. Pogodbenice sporazumov o evropskem svetu delavcev lahko na primer za namene obveščanja in posvetovanja uporabljajo tehnologije IKT ter se odločijo za uporabo programske opreme za spletne sestanke, orodij za strojno prevajanje ali orodij za samodejni prepis govora v besedilo, da bi prihranile stroške in dosegle učinkovitost. Prav tako se lahko dogovorijo o poenostavljenih jezikovnih ureditvah za sestanke evropskega sveta delavcev, da bi znižale stroške simultane tolmačenja. Direktiva dejansko ne določa posebnega proračuna za kritje stroškov evropskih svetov delavcev, med drugim strokovnega svetovanja ali usposabljanja, temveč vključuje splošno obveznost za družbo, da zagotovi sredstva, ki jih evropski svet delavcev potrebuje za uveljavljanje pravic iz Direktive.

Glede na ta izhodiščni scenarij so možnosti za zmanjšanje bremena s to pobudo omejene. Kot je navedeno zgoraj, bo pobuda za družbe, ki poslujejo na ravni Skupnosti, povzročila le zanemarljive stroške, ki so sorazmerni z njihovim prometom, in ustvarila potencialne – količinsko neopredeljive – gospodarske koristi, povezane z boljšo kakovostjo socialnega dialoga. Kljub temu je bila pri oblikovanju in ocenjevanju ukrepov obravnavana potreba po omejitvi stroškov in upravnih bremen za družbe v skladu s pomisleki, ki so jih v posvetovanju s socialnimi partnerji izrazile poslovne organizacije, na njej pa je bila med drugim utemeljena tudi zavrnitev možnosti, kot je obveznost financiranja pravnih stroškov, nastalih za evropski svet delavcev, brez omejitev.

Predlog ne povzroča nobenih stroškov usklajevanja za MSP, saj se predvideni ukrepi politike ne bi uporabljali za MSP niti niso predvideni nobeni posredni učinki nanje.

- **Temeljne pravice**

Predlog bi z izboljšanjem učinkovitosti okvira za nadnacionalno obveščanje in posvetovanje okrepil temeljno pravico delavcev do obveščenosti in posvetovanja v podjetju (člen 27 Listine EU o temeljnih pravicah). Predlog v skladu s pravico do kolektivnih pogajanj (člen 28 Listine) ohranja načelo avtonomije pogodbenic, v skladu s katerim morajo predstavniki delavcev in vodstvo družbe določiti naravo, sestavo, funkcijo, način delovanja, postopke in finančne vire evropskih svetov delavcev glede na svoje posebne okoliščine. Z uvedbo ciljev

delavcev, za katere veljajo dodatni pogoji. Poleg tega bi lahko zahteva, da se v sporazumih o evropskem svetu delavcev določi oblika zasedanj, socialne partnerje spodbudila k bolj sistematičnemu razmisleku o spletnih zasedanjih, kar bi lahko zagotovilo nekatere prihranke emisij. V skladu z obstoječimi pravili je možnost, da se zasedanja organizirajo na daljavo, že na voljo, če se pogodbenice z njo strinjajo. Za podrobno razlago razlogov glej Prilogo 12, oddelek 1, k oceni učinka.

za uravnoteženo zastopanost spolov v evropskih svetih delavcev bo spodbujena enakost žensk in moških (člen 23 Listine). Predlog bi okrepil tudi pravico do učinkovitega pravnega sredstva (člen 47 Listine) proti kršitvam pravic na podlagi Direktive 2009/38/ES. Posredno bi bilo mogoče doseči pozitivne učinke na delovne pogoje v skladu s pravico delavcev do delovnih pogojev, ki spoštujejo njihovo zdravje, varnost in dostojanstvo (člen 31 Listine). Pobuda je skladna tudi s svobodo gospodarske pobude (člen 16 Listine), saj ohranja sposobnost vodstva za učinkovito sprejemanje odločitev in preprečuje nepotrebno breme za družbe.

4. PRORAČUNSKE POSLEDICE

Za ta predlog niso potrebni dodatni viri iz proračuna Evropske unije.

5. DRUGI ELEMENTI

- **Načrti za izvedbo ter ureditev spremljanja, ocenjevanja in poročanja**

Države članice morajo spremembe Direktive 2009/38/ES prenesti v svojo nacionalno zakonodajo v enem letu od začetka veljavnosti predlagane direktive o spremembi. Uporaba revidiranih zahtev bi bila odložena za dve leti, da bi imele pogodbenice sporazumov o evropskem svetu delavcev dovolj časa za pogajanja o prilagoditvah, kadar bi bilo to potrebno.

Napredek pri doseganju ciljev pobude se bo spremljal z vrsto ključnih kazalnikov, povezanih s cilji politike. Ti kazalniki in z njimi povezani viri podatkov so določeni v Prilogi 13 k oceni učinka.

- **Obrazložitveni dokumenti (za direktive)**

Države članice bodo morale v okviru postopka prenosa Komisiji priglasiti sredstva, s katerimi lahko evropski sveti delavcev, posebna pogajalska telesa in predstavniki delavcev sprožijo sodne in po potrebi upravne postopke v zvezi z vsako od pravic na podlagi Direktive 2009/38/ES. Poleg tega se uporabljajo splošna pravila za prenos direktiv. Države članice morajo zlasti predložiti dovolj jasne in natančne informacije glede ukrepov za prenos predloga²⁷. Države članice morajo, da bi izpolnile obveznost pravne varnosti in zagotovile prenos vseh določb te predlagane direktive o spremembi na celotnem zadevnem ozemlju, za vsako določbo navedene direktive navesti nacionalno določbo ali določbe, ki zagotavljajo njen prenos.

- **Natančnejša pojasnitev posameznih določb predloga**

Spremembe koncepta nadnacionalnih zadev (člen 1(4) Direktive 2009/38/ES)

Za pojasnitev pojma nadnacionalnih zadev je določena domneva o nadnacionalnosti, ki ne zajema le primerov, v katerih se lahko razumno pričakuje, da bodo ukrepi, ki jih obravnava vodstvo, vplivali na delavce v več kot eni državi članici, temveč tudi primere, v katerih se lahko razumno pričakuje, da bodo taki ukrepi vplivali na delavce samo v eni državi članici, za posledice teh ukrepov pa se lahko razumno pričakuje, da bodo vplivale na delavce v vsaj eni drugi državi članici, kot je trenutno navedeno v uvodni izjavi 16 Direktive. Namen ciljno usmerjene pojasnitve je odpraviti obstoječo negotovost in zmanjšati tveganje sporov, hkrati pa ohraniti razlikovanje od nacionalnih zadev, da bi preprečili navzkrižja s postopki nacionalnega obveščanja in posvetovanja.

²⁷ Glej sodbo z dne 8. julija 2019, Komisija/Belgija, [C-543/17](#), ECLI:EU:C:2019:573, točka 59.

Spremembe opredelitev pojmov „obveščanje“ in „posvetovanje“ (člen 2(1), točki (f) in (g), in člen 9 Direktive 2009/38/ES ter točka 1(a), tretji pododstavek, Priloge I)

Z obstoječima opredelitvama pojmov „obveščanje“ in „posvetovanje“ ni le opredeljen pomen teh izrazov za namene Direktive 2009/38/ES, temveč vključujeta tudi normativne zahteve. V skladu s pravili o pripravi zakonodaje ter zaradi skladnosti in pravne jasnosti bo te zahteve namesto tega določal člen 9. Vsebinske spremembe se nanašajo na zahteve glede posvetovanja: člen 9 bo določal, da mora posvetovanje predstavnikom delavcev omogočiti, da izrazijo mnenje pred sprejetjem odločitve, in da mora glavno poslovodstvo na tako mnenje poslati utemeljen pisni odgovor pred sprejetjem odločitve o predlaganem ukrepu. Dodatni pogoji iz Priloge I k Direktivi 2009/38/ES se ustrezno prilagodijo.

Spremembe v zvezi z ustanovitvijo, sestavo in viri posebnih pogajalskih teles (člena 5 in 7 Direktive 2009/38/ES ter točki 5 in 6, zadnji pododstavek, Priloge I)

V členu 5(2), točka (b), Direktive 2009/38/ES se vstavi zahteva, da se člani posebnega pogajalskega telesa izvolijo ali imenujejo na način, s katerim se skuša doseči uravnotežena zastopanost spolov. V prvem pododstavku člena 5(6) se pojasni, da stroški, povezani s pogajanjem, ki jih krije glavno poslovodstvo, vključujejo razumne stroške pravne pomoči, zastopanja in postopkov posebnega pogajalskega telesa. Poleg tega se črta zadnji stavek člena 5(6), drugi pododstavek, ker navedba možnosti držav članic, da omejijo financiranje na enega strokovnjaka, ni potrebna, saj je v prvem stavku istega pododstavka že navedena njihova pravica do določitve proračunskih pravil v zvezi z delovanjem posebnega pogajalskega telesa v skladu z načelom, da mora stroške, povezane s primernim opravljanjem nalog posebnega pogajalskega telesa, kriti glavno poslovodstvo. Nazadnje, člen 7(1), druga alineja, se pojasni z navedbo nesklica prvega sestanka posebnega pogajalskega telesa namesto navedbe, da je glavno poslovodstvo odklonilo začetek pogajanj.

Spremembe vsebine sporazumov o evropskem svetu delavcev, o katerih se pogajajo pogodbenice (člen 6(2) Direktive 2009/38/ES)

Pogodbenice sporazumov o evropskem svetu delavcev bodo morale določiti finančne in materialne vire, ki se dodelijo evropskim svetom delavcev, vsaj v zvezi z uporabo strokovnjakov, pravnimi stroški in usposabljanjem. Poleg tega bodo morale določiti tudi obliko sestankov evropskega sveta delavcev, ki lahko vključujejo virtualne oblike, če se pogodbenice s tem strinjajo. Za izboljšanje učinkovitosti obstoječih evropskih svetov delavcev se nove zahteve v zvezi s finančnimi in materialnimi viri ter obliko sestankov evropskega sveta delavcev uporabljajo tudi v zvezi z že obstoječimi sporazumi o evropskem svetu delavcev, ki jih bo zato morda treba prilagoditi. To je določeno v novem pododstavku člena 6(2). V prehodnem obdobju bi morale pogodbenice obstoječih sporazumov o evropskem svetu delavcev preveriti, ali izpolnjujejo revidirane zahteve iz te direktive, in se v nasprotnem primeru o njih ponovno pogajati, da bi se po začetku veljavnosti revidiranih zahtev izognile tveganju pravnih sporov. Če taka ponovna pogajanja ne bodo uspešna, bodo uporabljeni dodatni pogoji, priloženi Direktivi.

Spremembe v zvezi z uravnoteženo zastopanostjo spolov pri sestavi evropskih svetov delavcev (člen 6(2) Direktive 2009/38/ES)

Pri pogajanjih o novih sporazumih o evropskem svetu delavcev ali ponovnih pogajanjih o obstoječih sporazumih bodo morale pogodbenice v skladu z novim odstavkom člena 6(2) Direktive 2009/38/ES določiti potrebne ureditve za čim bolj uravnoteženo zastopanost spolov v sestavi evropskega sveta delavcev in po potrebi ožjega odbora. To je opredeljeno s ciljem, da se članom posameznega spola dodeli 40 % sedežev v evropskem svetu delavcev ali ožjem

odboru. Isti cilj je naveden v Prilogi I k Direktivi 2009/38/ES za novoustanovljene evropske svete delavcev na podlagi dodatnih pogojev. Glede na ustrezno sodno prakso Sodišča EU v zvezi s pozitivnim ukrepanjem²⁸ se cilj 40 % uporablja pod pogojem, da je pravno in dejansko izvedljiv ter ne posega v nacionalno zakonodajo o volitvah predstavnikov delavcev.

Spremembe števila plenarnih zasedanj evropskih svetov delavcev na podlagi dodatnih pogojev (točka 2 Priloge I k Direktivi 2009/38/ES)

V skladu z revidiranimi dodatnimi pogoji bosta potrebni dve – namesto enega – plenarni zasedanja evropskih svetov delavcev in glavnega posloводства na leto.

Spremembe v zvezi z izrednimi sestanki evropskih svetov delavcev na podlagi dodatnih pogojev (točka 3, prvi in drugi pododstavki, Priloge I k Direktivi 2009/38/ES)

Besedilo dodatnih pogojev iz točke 3 Priloge I k Direktivi 2009/38/ES se prilagodi tako, da se pojasni, prvič, da bi moralo obveščanje in posvetovanje z evropskimi sveti delavcev na podlagi teh pogojev načeloma potekati na plenarnih zasedanjih, če je to mogoče, na izrednih sestankih pa le, če je to potrebno iz nujnih razlogov. Drugič, pojasni se, da je treba informacije zagotoviti pravočasno, in, tretjič, da imajo člani evropskega sveta delavcev pravico do udeležbe na izrednih sestankih z ožjim odborom, če predstavljajo delavce, ki bi jih morda vsebina teh sestankov neposredno zadevala.

Spremembe v zvezi z viri, ki so na voljo evropskim svetom delavcev na podlagi dodatnih pogojev (točki 5 in 6 Priloge I k Direktivi 2009/38/ES)

V točki 5 Priloge I se pojasni, da lahko strokovnjaki, ki pomagajo evropskim svetom delavcev ali ožjim odborom na podlagi dodatnih pogojev, vključujejo predstavnike sindikatov in da so lahko taki strokovnjaki na zahtevo evropskega sveta delavcev ali ožjega odbora navzoči na sestankih v vlogi svetovalca. V točki 6 Priloge I se pojasni, da operativni stroški evropskih svetov delavcev, ki jih krije glavno posloводство, vključujejo razumne pravne stroške, o katerih je treba vnaprej obvestiti glavno posloводство. Poleg tega se iz zgoraj navedenih razlogov v zvezi s členom 5(6) Direktive 2009/38/ES v zadnjem pododstavku točke 6 Priloge I črta drugi stavek.

Spremembe v zvezi z obdelavo ali neposredovanjem zaupnih informacij (člen 8 Direktive 2009/38/ES)

Določbe o posredovanju informacij v zaupni obliki in o neposredovanju nekaterih informacij se določijo v ločenih členih, da se zagotovi jasnejša struktura. Poleg tega mora glavno posloводство pri zagotavljanju informacij v zaupni obliki člane posebnega pogajalskega telesa, člane evropskega sveta delavcev ali predstavnike delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja hkrati obvestiti o razlogih, ki upravičujejo zaupnost izmenjanih informacij. Obveznost glede nerazkritja zaupnih informacij preneha, ko v soglasju z vodstvom utemeljitev vodstva postane zastarela. Poleg tega bo možnost glavnega posloводства, da ne posreduje informacij, omejena na primere, v katerih bi njihovo posredovanje resno škodovalo delovanju družbe. V takem primeru mora glavno posloводство člane evropskega sveta delavcev, člane posebnih pogajalskih teles ali predstavnike delavcev obvestiti o razlogih, ki upravičujejo neposredovanje informacij.

²⁸ Glej sodbo Sodišča z dne 28. marca 2000, *Badeck in drugi*, [C-158/97](#), ECLI:EU:C:2000:163.

Spremembe v zvezi z vlogo in varstvom predstavnikov delavcev (člen 10 Direktive 2009/38/ES)

Člen 10(1) Direktive 2009/38/ES se prilagodi, da se pojasni, da morajo imeti sredstva, potrebna za uresničevanje pravic iz te direktive, na voljo ne le člani evropskega sveta delavcev, temveč predstavniki delavcev, vključno s člani posebnega pogajalskega telesa in člani evropskega sveta delavcev. V členu 10(2) se pojasni, da morajo imeti člani evropskega sveta delavcev pravico in potrebna sredstva, da ustrezne predstavnike delavcev o nadnacionalnem postopku obveščanja in posvetovanja obvestijo pred sestanki z glavnim poslovodstvom in po njih. V členu 10(3), drugi pododstavek, se pojasni, da se zahteva, da se imetnikom pravic na podlagi Direktive 2009/38/ES zagotovi enako varstvo, uporablja tudi v zvezi z varstvom pred povračilnimi ukrepi ali odpovedjo. Nazadnje, v členu 10(4) se pojasni, da mora glavno poslovodstvo kriti stroške in izdatke v zvezi z usposabljanjem, potrebnim za izpolnjevanje predstavnških nalog članov evropskega sveta delavcev in posebnega pogajalskega telesa, o katerih je treba vnaprej obvestiti glavno poslovodstvo.

Spremembe v zvezi s kaznimi in dostopom do pravnega varstva (člen 11 Direktive 2009/38/ES)

Člen 11 Direktive 2009/38/ES bo določal obveznost držav članic, da zagotovijo učinkovite, odvračilne in sorazmerne sankcije, ki so trenutno navedene v uvodni izjavi 36 Direktive 2009/38/ES s sklicevanjem na splošna načela prava Unije. Za izpolnitev te obveznosti bodo morale države članice pri določanju sankcij upoštevati težo, trajanje, posledice in naklepnost ali malomarnost kaznivega dejanja, v primeru denarnih kazni pa tudi velikost in finančni položaj sankcionirane družbe ali povezane družbe (npr. njen letni promet) ter druga ustrezna merila. V isti odstavku se vstavi določba, v skladu s katero morajo države članice določiti vsaj denarne kazni v zvezi s kršitvami postopkov obveščanja in posvetovanja iz člena 9(2) in (3). To jim ne preprečuje, da ohranijo ali uvedejo tudi druge oblike sankcij. V členu 11(3) bo v prvi pododstavek vstavljena navedba članov evropskega sveta delavcev in posebnega pogajalskega telesa, saj je ta določba relevantna tako zanje kot tudi za predstavnike delavcev. V istem odstavku se nadalje pojasni, da je trajanje postopka za pritožbe, ki se uporablja, kadar glavno poslovodstvo zahteva zaupnost ali zadrži informacije, združljivo z učinkovitim uresničevanjem pravic do obveščanja in posvetovanja na podlagi Direktive 2009/38/ES. Poleg tega se v členu 11 doda nova določba za zagotovitev, da morebitni obvezni predhodni postopki izvensodne poravnave na podlagi nacionalnega prava ne posegajo v dostop do pravnega varstva v zvezi s pravicami na podlagi Direktive 2009/38/ES.

Odprava izvetij in ureditve za prilagoditev obstoječih sporazumov revidiranim zahtevam (člen 14 Direktive 2009/38/ES)

Člen 14 Direktive 2009/38/ES se črta, izvzetja iz področja uporabe Direktive 2009/38/ES pa se odpravijo. Zato bodo lahko delavci in predstavniki delavcev v družbah ali povezanih družbah, ki poslujejo na ravni Skupnosti, z nadnacionalnimi sporazumi o obveščanju in posvetovanju, sklenjenimi pred prenosom Direktive 94/45/ES (v nadaljnjem besedilu: prostovoljni sporazumi), ohranili svoje obstoječe sporazume ali v skladu s členom 5(1) Direktive 2009/38/ES zahtevali ustanovitev evropskega sveta delavcev ali uvedbo postopka obveščanja in posvetovanja z namenom nadomestitve prejšnjih sporazumov. Za družbe s sporazumi, podpisanimi ali revidiranimi med 5. junijem 2009 in 5. junijem 2011, bodo veljale revidirane obveznosti iz Direktive 2009/38/ES.

Nova določba v členu 14a določa prilagoditev obstoječih sporazumov, sklenjenih na podlagi členov 5 in 6 Direktive 94/45/ES ali členov 5 in 6 Direktive 2009/38/ES, revidiranim

zahtevam Direktive 2009/38/ES. Pogodbenice takih sporazumov se lahko o potrebnih prilagoditvah pogajajo v dveletnem obdobju med rokom za prenos sprememb Direktive 2009/38/ES in datumom začetka uporabe revidiranih zahtev na podlagi nacionalne zakonodaje. Te prehodne ureditve se ne uporabljajo za prostovoljne sporazume, ki so bili sklenjeni in delujejo zunaj področja uporabe Direktive. Posledice za družbe s takimi sporazumi so opisane zgoraj v zvezi z odpravo izvezitij.

Prenos in začetek uporabe (člen 2 predloga)

Države članice morajo spremembe Direktive 2009/38/ES prenesti v enem letu od začetka veljavnosti predloga. Uporaba ukrepov za prenos se odloži za dve leti po roku za prenos.

Ob upoštevanju določb, s katerimi se spreminja člen 11 Direktive 2009/38/ES, morajo države članice Komisijo uradno obvestiti o tem, kako lahko imetniki pravic v okviru svojih pristojnosti sprožijo sodne postopke in po potrebi upravne postopke v zvezi z vsemi pravicami na podlagi Direktive 2009/38/ES.

Predlog

DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA**o spremembi Direktive 2009/38/ES glede ustanavljanja in delovanja evropskih svetov delavcev ter učinkovitega izvrševanja pravic do nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja**

(Besedilo velja za EGP)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 153(2), točka (b), v povezavi s členom 153(1), točka (e), Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora¹,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij²,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) V skladu s členom 27 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah je treba delavcem ali njihovim predstavnikom na vseh ustreznih ravneh pravočasno zagotoviti informacije in možnost posvetovanja pod pogoji, določenimi s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji. Načelo 8 evropskega stebra socialnih pravic ponovno potrjuje pravico delavcev oziroma njihovih predstavnikov do obveščanja in posvetovanja o zadevah, ki jih zadevajo.
- (2) Kar zadeva nadnacionalne zadeve, si Direktiva 2009/38/ES Evropskega parlamenta in Sveta³ prizadeva tem temeljnim načelom dati polni učinek z določitvijo minimalnih zahtev za obveščanje in posvetovanje z delavci v družbah in povezanih družbah, ki poslujejo na ravni Skupnosti.
- (3) Čeprav je bilo z oceno Direktive 2009/38/ES, objavljeno leta 2018⁴, potrjeno, da ima Direktiva načeloma dodano vrednost in je ustrezna, so bile v njej ugotovljene tudi pomanjkljivosti, na primer v zvezi z učinkovitostjo postopka posvetovanja, dostopom do pravnega varstva, sankcijami in razlago nekaterih pojmov.

¹ UL C , , str. .

² UL C , , str. .

³ Direktiva 2009/38/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 6. maja 2009 o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (Prenovitev) (UL L 122, 16.5.2009, str. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

⁴ [COM\(2018\) 292 final](#).

- (4) Evropski parlament je leta 2023 v skladu s členom 225 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) sprejel zakonodajno resolucijo na lastno pobudo s priporočili o reviziji Direktive 2009/38/ES⁵, Komisija pa je v skladu s členom 154 Pogodbe o delovanju Evropske unije opravila dvofazno posvetovanje s socialnimi partnerji o potrebi po ukrepih za odpravo pomanjkljivosti te direktive in njihovi vsebini. Komisija je dokaze zbrala tudi s študijo, ki je vključevala ciljno usmerjeno spletno anketo, razgovore z deležniki, delavnice ter analizo nacionalne sodne prakse in ustreznih določb v nacionalnih zakonodajah držav članic.
- (5) Dokazi kažejo, da je pravna negotovost v zvezi s pojmom nadnacionalnih zadev privedla do različnih razlag in sporov. Da bi zagotovili pravno varnost in zmanjšali tveganje takih sporov, je treba ta pojem pojasniti. V ta namen je primerno pojasniti, da ta direktiva ne bi smela zajemati le primerov, v katerih se lahko razumno pričakuje, da bodo ukrepi, ki jih obravnava vodstvo, vplivali na delavce v več kot eni državi članici, temveč tudi primere, v katerih se lahko razumno pričakuje, da bodo taki ukrepi vplivali na delavce v le eni državi članici, za posledice teh ukrepov pa se lahko razumno pričakuje, da bodo vplivale na delavce v vsaj eni drugi državi članici. To je potrebno, da se zajamejo primeri, v katerih družbe načrtujejo ukrepe, kot so odpovedi in odpusti, ki so izrecno ciljno usmerjeni v podružnice v le eni državi članici, vendar se lahko razumno pričakuje, da bodo imeli posledice za delavce v drugi državi članici, na primer zaradi sprememb v čezmejni dobavni verigi ali proizvodnih dejavnostih, kadar bi taki ukrepi lahko povzročili znatne spremembe v organizaciji dela ali pogodbenih razmerjih.
- (6) Opredelitvi obveščanja in posvetovanja v Direktivi 2009/38/ES vključujeta normativne zahteve. Zaradi skladnosti in pravne jasnosti je primerno, da se navedene normativne določbe namesto tega določijo v členih, ki določajo pravice in obveznosti.
- (7) Člani posebnih pogajalskih teles za izpolnjevanje svojih nalog na podlagi Direktive 2009/38/ES morda potrebujejo pravno svetovanje ali zastopanje. Vendar ni dovolj jasno, da so upravičeni do kritja s tem povezanih pravnih stroškov. Za zagotovitev takega kritja bi bilo treba pojasniti, da glavno poslovodstvo krije stroške članov posebnih pogajalskih teles, o katerih bi morali ti vnaprej obvestiti glavno poslovodstvo. To obveznost je primerno omejiti na razumne pravne stroške, da se zagotovi, da vodstvo ni odgovorno za očitno nesorazmerne stroške, stroške brez upravičene povezave z ustreznim pravnim svetovanjem ali zastopanjem ali stroške, nastale zaradi očitno neutemeljenih, nerelevantnih ali neresnih zahtevkov. Poleg tega Direktiva 2009/38/ES državam članicam daje diskrecijsko pravico do določitve proračunskih pravil v zvezi z delovanjem posebnega pogajalskega telesa in evropskih svetov delavcev na podlagi dodatnih pogojev, pri čemer se upošteva načelo, da mora stroške, povezane z ustreznim izpolnjevanjem nalog posebnega pogajalskega telesa, kriti glavno poslovodstvo. Zato so določbe, ki se nanašajo na število strokovnjakov, ki naj bi jih financiralo glavno poslovodstvo, odvečne in bi jih bilo treba črtati.
- (8) Direktiva 2009/38/ES od pogodbenic sporazuma o evropskem svetu delavcev zahteva, da določijo kraj sestankov evropskega sveta delavcev. Primerno je natančneje navesti, da morajo določiti tudi obliko takih sestankov, zlasti da bi se izognili dvomom glede možnosti dogovora o tem, da bodo nekateri ali vsi sestanki potekali v virtualnem okolju, in sicer z uporabo orodij za spletne sestanke, s čimer se bo zmanjšal okoljski

⁵ Resolucija Evropskega parlamenta z dne 2. februarja 2023 s priporočili Komisiji o reviziji direktive o Evropskem svetu delavcev (2019/2183(INL)).

odtis sestankov v skladu s cilji Unije, držav članic in družb glede zmanjšanja emisij, hkrati pa bosta zagotovljena smiselno obveščanje in posvetovanje z nižjimi okoljskimi in finančnimi stroški.

- (9) Med delovanjem evropskih svetov delavcev lahko pride do negotovosti in sporov glede kritja nekaterih stroškov in dostopa do nekaterih virov. V skladu z načelom avtonomije pogodbenic je primerno zahtevati, da se v sporazumih o evropskem svetu delavcev izrecno določijo nekatere vrste finančnih in materialnih virov, in sicer morebitna uporaba strokovnjakov, kot so strokovnjaki za tehnične zadeve ali pravni strokovnjaki, in kritje honorarjev strokovnjakov ter kritje pravnih stroškov, vključno s stroški pravnega zastopanja in sodelovanja v upravnih ali sodnih postopkih. V sporazumih bi bilo treba obravnavati tudi zagotavljanje ustreznega usposabljanja za člane evropskega sveta delavcev in kritje s tem povezanih stroškov, brez poseganja v minimalno zahtevo iz člena 10(4) Direktive 2009/38/ES.
- (10) Izkazalo se je, da je zahteva iz Direktive 2009/38/ES, da je treba pri določanju sestave evropskih svetov delavcev kolikor je to mogoče upoštevati potrebo po uravnoteženi zastopanosti spolov med delavci, nezadostna za spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov. V večini evropskih svetov delavcev so ženske še vedno premalo zastopane. Zato je treba določiti učinkovitejše in bolj specifične cilje v zvezi z zastopanostjo spolov, ki jih bodo vodstvo in predstavniki delavcev skušali doseči v pogajanjih ali ponovnih pogajanjih o sporazumih. Za dosego teh ciljev je morda treba v nekaterih primerih pri sestavi evropskega sveta delavcev ali njegovega ožjega odbora dati prednost premalo zastopanemu spolu. V skladu s sodno prakso Sodišča Evropske unije⁶ je tako pozitivno ukrepanje mogoče v skladu z načelom enakega obravnavanja moških in žensk, če ukrepi, sprejeti za dosego cilja uravnotežene zastopanosti spolov, ne zagotavljajo samodejne in brezpogojne prednosti osebam določenega spola, temveč omogočijo upoštevanje drugih meril, kot so zasluge in kvalifikacije ter postopek izvolitve, določen z ustreznimi zakoni. Pogodbenicam sporazumov o evropskem svetu delavcev bi bilo zato treba omogočiti prožnost, ki je potrebna za spoštovanje pravnih in dejanskih omejitev pozitivnega ukrepanja. Iz podobnih razlogov je poleg tega primerno zahtevati ukrepe, s katerimi se skuša doseči uravnotežena zastopnost spolov v sestavi posebnega pogajalskega telesa, da se ta cilj spodbudi že v fazi pogajanj.
- (11) Dokazi kažejo, da se začetek pogajanj včasih odloži za dlje kot šestmesečno obdobje, določeno v Direktivi 2009/38/ES. V nekaterih primerih vodstvo po prejemu zahteve za ustanovitev evropskega sveta delavcev ne sprejme ukrepov niti izrecno ne odkloni začetka pogajanj. Zato bi bilo treba določiti, da se dodatni pogoji iz Direktive 2009/38/ES uporabljajo, kadar prvi sestanek posebnega pogajalskega telesa ni sklican v šestih mesecih po prejemu zahteve za ustanovitev evropskega sveta delavcev, ne glede na to, ali glavno poslovodstvo izrecno odkloni začetek pogajanj.
- (12) Vodstvo lahko pri izmenjavi občutljivih informacij s člani evropskih svetov delavcev, člani posebnih pogajalskih teles ali predstavniki delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja določi, da se take informacije izmenjujejo v zaupni obliki in se ne razkrijejo. Glavno poslovodstvo bi moralo izmenjavo informacij v zaupni obliki tudi razumno utemeljiti. Z vzpostavitev ustreznih ureditev za varovanje zaupnosti občutljivih informacij se lahko ustvari zaupanje in olajša izmenjava takih

⁶ Sodba Sodišča z dne 28. marca 2000, *Badeck in drugi*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

informacij, hkrati pa se zavarujejo interesi družb in delavcev, med drugim s preprečevanjem vse večjih tveganj, kot je industrijsko vohunjenje.

- (13) Možnost glavnega posloводства, da članom posebnih pogajalskih teles ali evropskih svetov delavcev oziroma predstavnikom delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja ne posreduje informacij, bi morala biti omejena na primere, v katerih bi tako posredovanje resno škodovalo delovanju zadevnih družb. Zaradi preglednosti in učinkovitega pravnega varstva bi morale glavno posloводство navesti tudi razloge, ki upravičujejo neposredovanje informacij.
- (14) Zaradi povečanja pravne jasnosti je primerno, da se določbe o posredovanju informacij v zaupni obliki in o neposredovanju informacij določijo v dveh ločenih členih. Poleg tega bi bilo treba obstoječo določbo, ki državam članicam omogoča določitev posebnih pravil za družbe, ki si prizadevajo za ideološko vodenje, prenesti v člen o razmerju do drugih nacionalnih določb, saj se nanaša na širše izvajanje zahtev iz Direktive 2009/38/ES.
- (15) Za učinkovito nadnacionalno posvetovanje je potreben pristen dialog med glavnim posloводstvom in evropskimi sveti delavcev ali predstavniki delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja. To pomeni, da morata obveščanje in posvetovanje potekati tako, da lahko predstavniki delavcev izrazijo svoje mnenje pred sprejetjem odločitve, in da mora glavno posloводство pred sprejetjem odločitve o predlaganem ukrepu poslati utemeljen odgovor na mnenje evropskih svetov delavcev ali predstavnikov delavcev. Izrecno zahtevo v zvezi s tem bi bilo treba določiti v Direktivi 2009/38/ES, da se zagotovi pravna varnost.
- (16) Poleg tega bi bilo treba spremeniti določbe Direktive 2009/38/ES o vlogi in varstvu predstavnikov delavcev, da se povečata jasnost in natančnost, zlasti v zvezi z varstvom članov posebnih pogajalskih teles in članov evropskih svetov delavcev pred povračilnimi ukrepi ali odpovedjo. Da bi se izognili sporom, bi bilo treba določiti tudi, da glavno posloводство krije stroške usposabljanja članov posebnega pogajalskega telesa in evropskega sveta delavcev ter druge s tem povezane stroške, ki so potrebni za izpolnjevanje njihovih nalog, če je bilo vodstvo o teh stroških vnaprej obveščeno.
- (17) V nekaterih državah članicah imajo imetniki pravic na podlagi Direktive 2009/38/ES težave pri vložitvi pravnih sredstev za uveljavljanje svojih pravic. Zato je treba okrepiti obveznost držav članic, da zagotovijo učinkovita pravna sredstva in dostop do pravnega varstva, ter nadzor Komisije nad izpolnjevanjem te obveznosti. V ta namen bi morale države članice Komisijo uradno obvestiti o tem, kako in v katerih okoliščinah lahko imetniki pravic sprožijo sodne in po potrebi upravne postopke v zvezi z vsemi svojimi pravicami na podlagi te direktive. Poleg tega bi bilo treba pojasniti, da morajo ustrezni postopki omogočati pravočasno in učinkovito izvrševanje ter da morebitni predhodni postopki izvensodne poravnave ne morejo privedi do odločitve, ki bi bila za zadevne stranke zavezujoča, niti ne morejo vplivati na pravico imetnikov pravic do pravnega sredstva.
- (18) Ocena Direktive 2009/38/ES, ki jo je leta 2018 opravila Komisija, je pokazala, da sankcije, ki se uporabljajo v primeru neizpolnjevanja zahtev glede nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja, pogosto niso dovolj odvračilne. Zato je primerno določiti obveznost držav članic, da zagotovijo učinkovite, odvračilne in sorazmerne sankcije. V primeru neizpolnjevanja postopkov obveščanja in posvetovanja iz Direktive 2009/38/ES bi bilo treba določiti denarne kazni. Lahko bi se določile tudi druge oblike sankcij. Denarne kazni bi bilo treba določiti ob upoštevanju velikosti in finančnega položaja družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni Skupnosti, na

primer na podlagi njenega letnega prometa, ter vseh drugih pomembnih dejavnikov, kot so teža, trajanje, posledice in naklepnost ali malomarnost kaznivega dejanja, da bi bile lahko učinkovite, odvrtačilne in sorazmerne.

- (19) Družbe s sporazumom o nadnacionalnem obveščanju in posvetovanju z delavci, ki je bil sklenjen pred 23. septembrom 1996, torej pred datumom začetka uporabe Direktive Sveta 94/45/ES⁷, so izvzete iz uporabe obveznosti iz Direktive 2009/38/ES. Organi za obveščanje in posvetovanje z delavci, ustanovljeni na podlagi takih sporazumov, so bili ustanovljeni in še naprej delujejo zunaj področja uporabe prava Unije. Direktiva 2009/38/ES delavcem v izvzetih družbah ne zagotavlja možnosti, da na podlagi navedene direktive zahtevajo ustanovitev evropskega sveta delavcev. Vendar bi morali imeti delavci in njihovi predstavniki v vseh družbah ali povezanih družbah, ki poslujejo na ravni Skupnosti, zaradi pravne jasnosti, enakega obravnavanja in učinkovitosti načeloma pravico, da zahtevajo ustanovitev evropskega sveta delavcev. Skoraj 30 let po tem, ko je bil na ravni Unije prvič vzpostavljen zakonodajni okvir, ki določa minimalne zahteve glede nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja z delavci, ti razlogi prevladajo nad preudarki glede kontinuitete že obstoječih sporazumov, ki so prvotno utemeljevali izvzetje. To izvzetje bi bilo zato treba črtati.
- (20) Poleg tega bi se morale na podlagi istih preudarkov iste minimalne zahteve uporabljati za vse družbe, ki poslujejo na ravni Skupnosti in katerih evropski sveti delavcev delujejo v skladu z Direktivo 2009/38/ES, ter družbe, v katerih je bil sporazum o evropskem svetu delavcev podpisan ali revidiran med 5. junijem 2009 in 5. junijem 2011. Zato bi bilo treba črtati tudi izvzetje slednjih družb iz uporabe Direktive 2009/38/ES.
- (21) Evropski sveti delavcev, ki delujejo na podlagi dodatnih pogojev iz Priloge I k Direktivi 2009/38/ES, imajo pravico, da se enkrat letno sestanejo z glavnim poslovodstvom zaradi obveščanja in posvetovanja o poslovnem uspehu in perspektivah zadevne družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni Skupnosti. Da bi okrepili nadnacionalno obveščanje in posvetovanje s temi evropskimi sveti delavcev, je primerno število takih letnih plenarnih zasedanj v dodatnih pogojih povečati na dve.
- (22) Poleg tega bi bilo treba izvesti nekatere tehnične spremembe dodatnih pogojev iz Priloge I k Direktivi 2009/38/ES, da se zagotovi skladnost z normativnim delom.
- (23) Zato je primerno spremeniti Direktivo 2009/38/ES, da se v njeno področje uporabe vključijo vse upravičene družbe, pojasnijo nekateri njeni ključni koncepti, izboljša postopek nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja ter zagotovita učinkovito pravno varstvo in izvrševanje.
- (24) V nekaterih primerih obstoječi sporazumi o evropskem svetu delavcev ali sporazumi o postopkih obveščanja in posvetovanja, sklenjeni na podlagi Direktive 94/45/ES ali Direktive 2009/38/ES pred začetkom veljavnosti ukrepov, ki so jih države članice sprejele za prenos te direktive, morda niso skladni z revidiranimi zahtevami. Zato je primerno določiti prehodne ureditve, ki pogodbenicam takih sporazumov omogočajo, da se o prilagoditvah pogajajo pred datumom začetka uporabe ukrepov za prenos.
- (25) Splošni cilj te direktive je zagotoviti učinkovitost zahtev iz Direktive 2009/38/ES glede obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah in povezanih družbah, ki

⁷ Direktiva Sveta 94/45/ES z dne 22. septembra 1994 o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (UL L 254, 30.9.1994, str. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

poslujejo na ravni Skupnosti. Tega cilja države članice ne morejo zadovoljivo doseči same, temveč ga je zaradi nadnacionalne narave in obsega teh zahtev lažje doseči na ravni Unije. Unija zato lahko sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenih ciljev.

- (26) V skladu s členom 27 Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov lahko invalidi svoje delavske in sindikalne pravice uresničujejo enako kot drugi. Ker so Unija in njene države članice pogodbenice navedene konvencije, je treba Direktivo 2009/38/ES in ustrezno nacionalno zakonodajo razlagati v skladu s tem načelom, na primer v zvezi z dostopnostjo in razumno prilagoditvijo za člane posebnih pogajalskih teles, člane evropskih svetov delavcev in predstavnike delavcev, ki izpolnjujejo svoje naloge, ter v zvezi s tem, da s tem povezane stroške krije glavno poslovodstvo.
- (27) V skladu s členom 30(3) in členom 42(1) Direktive 2014/23/EU Evropskega parlamenta in Sveta⁸, členom 18(2) in členom 71(1) Direktive 2014/24/EU Evropskega parlamenta in Sveta⁹ ter členom 36(2) in členom 88(1) Direktive 2014/25/EU Evropskega parlamenta in Sveta¹⁰ morajo države članice z ustreznimi ukrepi zagotoviti, da gospodarski subjekti pri izvajanju javnih naročil izpolnjujejo veljavne obveznosti na področju socialnega in delovnega prava, ki so določene v pravu Unije. Učinkovito izvajanje zahtev na podlagi te direktive bi bilo treba spodbujati z ustrezno vključitvijo meril glede družbene trajnostnosti v merila za oddajo javnega naročila, ki jih naročniki oblikujejo za opredelitev ekonomsko najugodnejših ponudb. Vendar ta direktiva ne ustvarja dodatnih obveznosti v zvezi z navedenimi direktivami.
- (28) Da bi imeli predstavniki delavcev in glavno poslovodstvo v družbah ali povezanih družbah, ki poslujejo na ravni Skupnosti, dovolj časa, da preučijo revidirane minimalne zahteve in se pripravijo na njihovo uporabo, je uporabo predpisov, ki so jih države članice sprejele za uskladitev s to direktivo, primerno za dve leti odložiti –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

Člen 1

Direktiva 2009/38/ES se spremeni:

- (1) v členu 1 se odstavek 4 nadomesti z naslednjim:

„4. Za nadnacionalne se štejejo zadeve, za katere se lahko razumno pričakuje, da zadevajo družbo ali povezano družbo, ki posluje na ravni Skupnosti, ali najmanj dve družbi ali podružnici ali povezani družbi v dveh različnih državah članicah.

Šteje se, da so ti pogoji izpolnjeni, kadar:

⁸ Direktiva 2014/23/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o podeljevanju koncesijskih pogodb (UL L 94, 28.3.2014, str. 1).

⁹ Direktiva 2014/24/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o javnem naročanju in razveljavitvi Direktive 2004/18/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 65).

¹⁰ Direktiva 2014/25/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o javnem naročanju naročnikov, ki opravljajo dejavnosti v vodnem, energetskem in prometnem sektorju ter sektorju poštinih storitev, ter o razveljavitvi Direktive 2004/17/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 243).

(a) se lahko za ukrepe, ki jih obravnava vodstvo družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni Skupnosti, razumno pričakuje, da bodo vplivali na delavce v družbah ali podružnicah v več kot eni državi članici;

(b) se lahko za ukrepe, ki jih obravnava vodstvo družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni Skupnosti, razumno pričakuje, da bodo vplivali na delavce v družbi ali podružnici v eni državi članici, za posledice teh ukrepov pa se lahko razumno pričakuje, da bodo vplivale na delavce v družbi ali podružnici v drugi državi članici.“;

(2) v členu 2(1) se točki (f) in (g) nadomestita z naslednjim:

„(f) „obveščanje“ pomeni prenos podatkov predstavnikom delavcev, ki ga opravi delodajalec, da se jim omogoči seznaniti se z neko zadevo in jo preučiti;

(g) „posvetovanje“ pomeni vzpostavljanje dialoga in izmenjavo stališč med predstavniki delavcev in glavnim poslovodstvom ali drugo ustrezno ravno vodstva;“;

(3) člen 5 se spremeni:

(a) v odstavku 2 se točka (b) nadomesti z naslednjim:

„(b) Člane posebnega pogajalskega telesa izvolijo ali imenujejo družbe ali povezane družbe, ki poslujejo na ravni Skupnosti, v sorazmerju s številom delavcev, ki jih zaposlujejo v vsaki državi članici, in sicer na način, s katerim se skuša doseči uravnotežena zastopanost spolov, z dodelitvijo enega sedeža vsaki državi članici za vsak delež v tej državi članici zaposlenih delavcev, kar je enako 10 % skupnega števila delavcev, zaposlenih v vseh državah članicah, ali ulomku tega deleža.“;

(b) odstavek 6 se spremeni:

– v prvem pododstavku se dodata naslednja stavka:

„Ti stroški vključujejo razumne honorarje strokovnjakov, tudi za pravno pomoč, kolikor je to potrebno za ta namen, ter razumne stroške pravnega zastopanja in sodelovanja v upravnih ali sodnih postopkih. Glavno poslovodstvo se o stroških obvesti pred njihovim nastankom.“;

– v drugem pododstavku se črta drugi stavek;

(4) člen 6 se spremeni:

(a) odstavek 2 se spremeni:

– točki (c) in (d) se nadomestita z naslednjim:

„(c) pristojnosti in postopek obveščanja in posvetovanja evropskega sveta delavcev ter ureditev povezovanja med obveščanjem in posvetovanjem z evropskim svetom delavcev in nacionalnimi predstavniškimi telesi delavcev v skladu z načeli in zahtevami iz člena 1(3) in člena 9;

(d) obliko, kraj, frekvenco in trajanje sestankov evropskega sveta delavcev;“;

– točka (f) se nadomesti z naslednjim:

„(f) finančne in materialne vire, ki naj se dodelijo evropskemu svetu delavcev, med drugim vsaj v zvezi z naslednjimi vidiki:

- morebitno vključitvijo strokovnjakov, med drugim pravnih strokovnjakov, za pomoč evropskemu svetu delavcev pri izpolnjevanju njegovih nalog,
- pravnim zastopanjem in sodelovanjem evropskega sveta delavcev ali njegovih članov v njegovem imenu v upravnih ali sodnih postopkih,
- zagotavljanjem ustreznega usposabljanja za člane evropskega sveta delavcev, brez poseganja v minimalno zahtevo iz člena 10(4), prvi pododstavek;“;

Zahteva glede določitve elementov iz prvega pododstavka, kakor je bil spremenjen z [*Urad za publikacije: vstaviti sklic na to direktivo o spremembi**], se uporablja tudi za sporazume o evropskem svetu delavcev, sklenjene pred [*Urad za publikacije: vstaviti datum iz drugega pododstavka člena 2 te direktive o spremembi*].

* [*Urad za publikacije: vstaviti sklic na UL na to direktivo o spremembi*]“;

(b) vstavi se naslednji odstavek 2a:

„2a. Glavno poslovodstvo in posebno pogajalsko telo pri pogajanjih ali ponovnih pogajanjih o sporazumu o evropskem svetu delavcev dorečeta in določita potrebne ureditve, da se v največji možni meri in brez poseganja v nacionalno zakonodajo o izvolitvi predstavnikov delavcev doseže cilj uravnotežene zastopanosti spolov, pri čemer članstvo evropskega sveta delavcev in, kadar je ustrezno, ožjega odbora sestavlja vsaj po 40 % žensk in moških.“;

(5) v členu 7(1) se druga alineja nadomesti z naslednjim:

„– kadar prvi sestanek posebnega pogajalskega telesa ni sklican v šestih mesecih po prejemu zahteve v skladu s členom 5(1)“;

(6) člen 8 se nadomesti z naslednjim:

„Člen 8

Zagotavljanje informacij v zaupni obliki

1. Države članice zagotovijo, da člani posebnih pogajalskih teles, člani evropskih svetov delavcev ali predstavniki delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja ter strokovnjaki, ki jim pomagajo, varujejo informacije, ki jim jih izrecno v zaupni obliki posreduje glavno poslovodstvo. Poleg tega lahko glavno poslovodstvo vzpostavi ustrezne ureditve posredovanja in shranjevanja informacij, ki bi prispevale k varovanju zaupnosti informacij, zagotovljenih v zaupni obliki.

2. Če glavno poslovodstvo informacije zagotovi v zaupni obliki v skladu z odstavkom 1, člane posebnih pogajalskih teles ali evropskih svetov delavcev oziroma predstavnike delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja obvesti o razlogih, ki upravičujejo zagotovitev informacij v zaupni obliki.

3. Obveznost iz odstavka 1 še naprej velja, ne glede na to, kje so osebe iz odstavka 1, tudi po izteku njihovega mandata, dokler se predložena utemeljitev v soglasju z glavnim poslovodstvom ne šteje za zastarelo.“;

(7) vstavi se naslednji člen 8a:

„Člen 8a

Neposredovanje informacij na podlagi posebnih razlogov

1. Države članice določijo, da v posebnih primerih ter pod pogoji in omejitvami, ki jih določa nacionalna zakonodaja, glavno poslovodstvo v tej državi članom posebnih pogajalskih teles ali evropskih svetov delavcev oziroma predstavnikom delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja ter strokovnjakom, ki jim pomagajo, ni dolžno posredovati informacij, ki so take narave, da bi njihovo posredovanje po objektivnih merilih lahko resno oviralo zadevne družbe.

Država članica lahko tako oprostitev obveznosti podvrže predhodni upravni ali sodni potrditvi.

2. Če glavno poslovodstvo informacij ne posreduje na podlagi razlogov iz odstavka 1, člane posebnih pogajalskih teles ali evropskih svetov delavcev oziroma predstavnike delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja obvesti o razlogih, ki upravičujejo neposredovanje informacij.“;

(8) člena 9 in 10 se nadomestita z naslednjim:

„Člen 9

Delovanje evropskega sveta delavcev ter postopka obveščanja in posvetovanja z delavci

1. Glavno poslovodstvo in evropski svet delavcev delujeta v duhu sodelovanja in spoštovanja pravic in obveznosti obeh strani.

Enako velja za sodelovanje med glavnim poslovodstvom in predstavniki delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja z delavci.

2. Obveščanje o nadnacionalnih zadevah se opravi v času, na način in z vsebino, ki predstavnikom delavcev omogoča, da opravijo poglobljeno presojo možnih vplivov in, kadar je to primerno, pripravijo posvetovanja s pristojnim telesom zadevne družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni Skupnosti.

3. Posvetovanje se opravi v času, na način in z vsebino, ki predstavnikom delavcev omogoča, da izrazijo mnenje pred sprejetjem odločitve in na podlagi informacij, zagotovljenih v skladu z odstavkom 2, brez poseganja v odgovornosti vodstva ter v razumnem roku ob upoštevanju nujnosti zadeve. Predstavniki delavcev so upravičeni do utemeljenega pisnega odgovora glavnega poslovodstva ali druge ustrezne ravni vodstva pred sprejetjem odločitve o zadevnih ukrepih, če so predstavniki delavcev svoje mnenje izrazili v razumnem roku v skladu s prvim stavkom.

Člen 10

Vloga in varstvo predstavnikov delavcev

1. Brez poseganja v pristojnosti drugih teles ali organizacij na tem področju imajo predstavniki delavcev, vključno s člani posebnega pogajalskega telesa in člani evropskega sveta delavcev, na voljo sredstva, potrebna za uresničevanje pravic iz te

direktive, in kolektivno zastopajo interese delavcev družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni Skupnosti.

2. Brez poseganja v člena 8 in 8a imajo člani evropskega sveta delavcev pravico in potrebna sredstva, da predstavnike delavcev podružnic ali družb v povezani družbi, ki posluje na ravni Skupnosti, ali če teh predstavnikov ni, vse delavce, obvestijo o vsebini in rezultatih postopka obveščanja in posvetovanja, zlasti pred sestanki z glavnim poslovodstvom in po njih.

3. Člani posebnih pogajalskih teles, člani evropskih svetov delavcev in predstavniki delavcev, ki sodelujejo v postopkih iz člena 6(3), uživajo enako varstvo in zagotovila kot predstavniki delavcev po nacionalni zakonodaji in običajih, ki veljajo v državi, v kateri so zaposleni.

To zlasti velja za udeležbo na sestankih posebnih pogajalskih teles ali evropskih svetov delavcev ali na drugih sestankih v okviru sporazuma iz člena 6(3), za izplačilo plač članom, ki so delavci v družbi ali povezani družbi, ki posluje na ravni Skupnosti, za čas, ko so nujno odsotni z dela zaradi opravljanja svojih nalog, in za varstvo pred povračilnimi ukrepi ali odpovedjo.

4. Članom posebnega pogajalskega telesa in evropskega sveta delavcev se zagotovi plačana odsotnost z dela zaradi usposabljanja, če je to potrebno za izpolnjevanje njihovih predstavnških nalog na mednarodni ravni.

Brez poseganja v sporazume, sklenjene v skladu s členom 6(2), točka (f), stroške takega usposabljanja in s tem povezane stroške krije glavno poslovodstvo, pod pogojem, da je bilo glavno poslovodstvo o tem vnaprej obveščeno.“;

(9) člen 11 se spremeni:

(a) odstavek 2 se nadomesti z naslednjim:

„2. Države članice določijo ustrezne ukrepe v primeru neizpolnjevanja nacionalnih določb, sprejetih na podlagi te direktive. Zlasti zagotovijo, da:

(a) so na voljo ustrezni postopki, ki omogočajo pravočasno in učinkovito izvrševanje pravic in obveznosti iz te direktive;

(b) se kazni, ki so učinkovite, odvračilne in sorazmerne, uporabljajo za kršitve pravic in obveznosti iz te direktive.

Države članice v primeru neizpolnjevanja nacionalnih določb za prenos obveznosti iz člena 9(2) in (3) določijo denarne kazni, in sicer ob upoštevanju meril iz tretjega pododstavka tega odstavka, brez poseganja v možnost določitve dodatnih drugih vrst sankcij.

Države članice za namene točke (b) prvega pododstavka pri določanju kazni upoštevajo težo, trajanje, posledice in naklepnost ali malomarnost kaznivega dejanja, v zvezi z denarnimi kaznimi pa tudi velikost in finančni položaj sankcionirane družbe ali povezane družbe ter vsa druga ustrezna merila.“;

(b) odstavek 3 se spremeni:

– prvi pododstavek se nadomesti z naslednjim:

„3. Države članice zagotovijo postopke za upravne ali sodne pritožbe, ki jih lahko člani posebnega pogajalskega telesa, člani evropskega sveta delavcev ali predstavniki delavcev vložijo, kadar glavno poslovodstvo zagotovi informacije v zaupni obliki v skladu s

členom 8 ali ne posreduje informacij na podlagi posebnih razlogov v skladu s členom 8a.“;

- doda se naslednji pododstavek:

„Trajanje takih postopkov je združljivo z učinkovitim uveljavljanjem pravic do obveščanja in posvetovanja na podlagi te direktive.“;

- (c) doda se odstavek 4:

„4. Kadar države članice dostop do tožbe pri sodišču pogojujejo s predhodnim alternativnim reševanjem sporov, se v tem postopku ne sklene odločitev, ki bi bila za zadevne stranke zavezujoča, niti ta postopek kako drugače ne vpliva na njihovo pravico do pravnega sredstva.“;

- (10) v členu 12 se doda naslednji odstavek:

„6. Vsaka država članica lahko sprejme posebne določbe za glavno poslovodstvo družb na svojem ozemlju, ki si glede obveščanja in svobode izražanja neposredno in pretežno prizadevajo za ideološko vodenje, vendar pod pogojem, da take posebne določbe že obstajajo v nacionalni zakonodaji na dan sprejetja te direktive.“;

- (11) člen 14 se črta;

- (12) vstavi se naslednji člen:

„Člen 14a

Prehodne določbe

1. Kadar po prenosu [*Urad za publikacije: vstaviti sklic na to direktivo o spremembi*] sporazum o evropskem svetu delavcev ali sporazum o postopku obveščanja in posvetovanja, sklenjen pred [*Urad za publikacije: vstaviti datum začetka uporabe določb za prenos iz člena 2(1), drugi pododstavek, te direktive o spremembi*] v skladu s členoma 5 in 6 Direktive 94/45/ES ali členoma 5 in 6 te direktive, ni skladen s katero od zahtev, ki se uporabljajo za navedeni sporazum, zaradi sprememb iz [*Urad za publikacije: vstaviti sklic na to direktivo o spremembi*], glavno poslovodstvo začne pogajanja o prilagoditvi sporazuma na pisno zahtevo vsaj 100 delavcev ali njihovih predstavnikov v vsaj dveh družbah ali podružnicah v vsaj dveh različnih državah članicah. Glavno poslovodstvo lahko taka pogajanja začne tudi na lastno pobudo.

2. Če sporazum o evropskem svetu delavcev ali sporazum o postopku obveščanja in posvetovanja vsebuje postopkovne ureditve za prilagoditev sporazuma ali ponovna pogajanja o njem, se lahko o prilagoditvi pogaja v skladu s temi ureditvami. V nasprotnem primeru se prilagoditev izvede po postopku iz člena 5 v povezavi s členom 13, drugi in tretji odstavek.

3. Kadar se v postopku prilagoditve sporazum ne sklene v dveh letih od datuma zadevne zahteve delavcev ali njihovih predstavnikov, se uporabljajo dodatni pogoji iz Priloge I.“;

- (13) Priloga I se spremeni v skladu s Prilogo k tej direktivi.

Člen 2

1. Države članice sprejmejo in objavijo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najpozneje do [*Urad za publikacije: vstaviti datum eno leto po začetku veljavnosti te direktive*]. Komisiji takoj sporočijo besedilo teh predpisov.

Države članice te predpise uporabljajo od [*Urad za publikacije: vstaviti datum dve leti od datuma iz prvega pododstavka*].

Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

2. Države članice Komisiji sporočijo besedilo temeljnih predpisov nacionalnega prava, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.

Kar zadeva spremembe iz člena 1, točka 8, te direktive, države članice do [*Urad za publikacije: vstaviti datum iz prvega pododstavka odstavka 1*] Komisijo obvestijo o načinih, na katere lahko evropski sveti delavcev, posebna pogajalska telesa in predstavniki delavcev v skladu s členom 11(2) do (4) Direktive 2009/38/ES, kakor je bila spremenjena, sprožijo sodne postopke in po potrebi upravne postopke v zvezi z vsemi pravicami na podlagi te direktive.

Člen 3

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Člen 4

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju,

Za Evropski parlament

Za Svet

predsednica

predsednik