2025/2450

11.12.2025 г.

ДИРЕКТИВА (ЕС) 2025/2450 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

от 26 ноември 2025 година

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 транснационално информиране и транснационални 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 комитет ([1]),

след консултация с Комитета на регионите,

в съответствие с обикновената законодателна процедура ([2]),

като имат предвид, че:

(1) Съгласно член 27 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“) на работниците и служителите или на техните представители трябва да се гарантира, на съответните равнища, своевременно информиране и консултиране в случаите и при условията, предвидени от правото на Съюза, националното право и националните практики. Принцип № 8 от Европейския стълб на социалните права потвърждава правото на работниците и служителите или техните представители да бъдат информирани и да се иска тяхното мнение своевременно по въпроси от значение за тях.

(2) По отношение на транснационалните въпроси, целта на Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ([3]) е тези основни принципи да бъдат приложени на практика, като бъдат определени минимални изисквания за информирането и консултациите с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение.

(3) В своята оценка на Директива 2009/38/ЕО от 15 май 2018 г. Комисията потвърди добавената стойност и принципната значимост на директивата. Тя стигна до заключението, че много от разпоредбите на директивата са достатъчно гъвкави, за да отговорят на променящите се технологични и икономически реалности и на различни форми на предприятия или групи. Например тя се прилага за всички групи предприятия с общностно измерение, независимо от вида на правните договорености, които дават възможност за упражняване на доминиращо влияние между контролиращите и контролираните предприятия, образуващи такива групи. Следователно предприятията, свързани например с франчайзингови или лицензионни споразумения, могат да попаднат в обхвата на определението за група предприятия с общностно измерение, при условие че е установено доминиращо влияние.

(4) В оценката на Комисията обаче бяха установени и недостатъци по отношение, например, на ефективността на процеса на консултации, достъпа до правосъдие, санкциите и тълкуването на някои понятия.

(5) На 2 февруари 2023 г. Европейският парламент прие, в съответствие с член 225 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), законодателна резолюция по собствена инициатива с препоръки за преразглеждане на Директива 2009/38/ЕО. Впоследствие Комисията проведе двуетапна консултация със социалните партньори съгласно член 154 от ДФЕС относно необходимостта от мерки за преодоляване на недостатъците на Директива 2009/38/ЕО и евентуалното им съдържание. 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 право.

([1]) ОВ C, C/2024/4664, 9.8.2024 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj.

([2]) Позиция на Европейския парламент от 9 октомври 2025 г. (все още непубликувана в Официален вестник) и решение на Съвета от 27 октомври 2025 г.

([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 (ОВ L 122, 16.5.2009 г., стр. 28, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj).

(6) Данните показват, че правната несигурност по отношение на понятието „транснационални въпроси“ е довела до различия в тълкуването и до спорове. За да се подобри правната сигурност и да се намали рискът от такива спорове, е необходимо да се изясни понятието „транснационални въпроси“. Ето защо е целесъобразно да се поясни, че Директива 2009/38/ЕО обхваща не само случаите, в които може с основание да се очаква, че мерките, обмисляни от управителните органи на предприятие или група предприятия, ще засегнат работниците и служителите на въпросното предприятие, на тази група или на техни клонове в рамките на предприятието или групата, в повече от една държава членка, но също така и случаите, в които може с основание да се очаква, че такива мерки ще засегнат тези работници и служители само в една държава членка и последиците от тези мерки може с основание да се очаква, че ще засегнат такива работници и служители в поне още една друга държава членка. Това пояснение е необходимо с оглед на случаите, в които дадено предприятие предвижда мерки, например съкращения, уволнения, разпределяне на производствените дейности или възлагане на дейности на външни изпълнители, и тези мерки изрично са насочени към предприятия само в една държава членка, но може с основание да се очаква, че ще имат последици за работниците и служителите на това предприятие, на тази група или на техни клонове в друга държава членка, например поради промени в трансграничната верига на доставки или в производствените дейности. Понятието „транснационални въпроси“ обхваща мерки, които биха могли да засегнат работниците и служителите в значителна степен, а не само по незначителен начин, и които не засягат само отделни работници или служители или обикновени оперативни решения. За тази цел следва да се поясни, че обхватът на потенциалното въздействие на транснационалните въпроси върху работната сила и съответното равнище на управление трябва да се вземат предвид, за да се определи дали даден въпрос е от компетентността на европейски работнически съвет.

(7) Определенията за информиране и консултации в Директива 2009/38/ЕО включват нормативни изисквания. С оглед осигуряване на съгласуваност и правна яснота е целесъобразно тези нормативни разпоредби да бъдат преместени в члена относно функционирането на европейския работнически съвет и процедурата за информиране и консултации с работниците и служителите.

(8) Избирането и определянето на представители на работниците и служителите се урежда от националното право и националната практика. Националните системи за избиране и определяне на представители на работниците и служителите се различават в отделните държави членки. Представителите на работниците и служителите могат да бъдат представители на синдикатите, когато това е предвидено в националното право или националната практика на дадена държава членка.

(9) С оглед на сключването на споразумение за създаване на европейски работнически съвет, централното управление е задължено да преговаря със специална група за преговори, представляваща работниците и служителите. За да се повиши правната сигурност в това отношение, следва да бъде пояснено, че централното управление е длъжно да свика поредица срещи със специалната група за преговори, които да са достатъчни и за двете страни, за да постигнат такова споразумение.

(10) Възможно е членовете на специалните групи за преговори да се нуждаят от правни съвети, за да изпълняват задачите си по Директива 2009/38/ЕО. Не е достатъчно ясно обаче, че те имат право свързаните с това разходи за правни услуги да им бъдат покрити. За тази цел следва да бъде пояснено, че централното управление поема такива разходи, когато са направени от членове на специални групи за преговори. Тези разходи следва да бъдат предварително съобщавани на централното управление от специалните групи за преговори. Когато точният размер на разходите не е известен предварително, централното управление следва да бъде уведомявано за прогнозните разходи, като се предоставя информация и за тяхното естество. Целесъобразно е отговорността на централното управление за тези разходи да бъде ограничена до разумни разходи за правни услуги, за да се гарантира, че централното управление не носи отговорност за явно несъразмерни разходи, разходи без обоснована връзка с предоставянето на съответните правни съвети, или разходи, произтичащи от явно неоснователни, несериозни или злонамерени претенции Освен това Директива 2009/38/ЕО предоставя на държавите членки свобода на преценка при определянето на бюджетните правила за работата на специалните групи за преговори и европейските работнически съвети въз основа на субсидиарни изисквания, като се има предвид принципът, че разходите, свързани с подходящото функциониране на специалната група за преговори, трябва да се поемат от централното управление. Разпоредбите в Директива 2009/38/ЕО относно броя на експертите, които трябва да бъдат финансирани от централното управление, са следователно излишни и следва да бъдат заличени.

(11) Директива 2009/38/ЕО изисква от страните по споразумение за европейски работнически съвет да определят мястото на провеждане на заседанията на европейския работнически съвет. Страните трябва да определят и формата на тези заседания, а именно дали ще се провеждат присъствено, онлайн или хибридно, наред с другото, за да се избегне всякакво съмнение относно свободата на страните да се споразумеят, от една страна, някои или всички заседания да се провеждат във виртуална среда, като се използват средства 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 съдържателен и ефикасен обмен на информация и консултации при по-ниски екологични и финансови разходи, и от друга страна, да се провеждат присъствени заседания, които могат да осигурят атмосфера на поверителност, внушаваща доверие и даваща възможност за лични контакти.

(12) Възможно е също да има несигурност и спорове по отношение на покриването на някои разходи и достъпа до определени ресурси по време на дейността на европейските работнически съвети. В съответствие с принципа на автономност на страните е целесъобразно да се изисква някои видове финансови и материални средства да бъдат конкретно определени в споразуменията за европейския работнически съвет, а именно евентуалното оказване на помощ от експерти — например представители на признати профсъюзни организации на равнището на Съюза, технически експерти или правни специалисти — покриването на хонорарите на експертите и специалистите и евентуалното участие на експерти и специалисти в заседанията. В споразуменията следва също така да се предвижда предоставяне на съответното обучение на членовете на европейския работнически съвет и покриване на свързаните с това разходи, без да се засяга изискването за предоставяне на необходимото обучение съгласно Директива 2009/38/ЕО.

(13) Изискването, предвидено в Директива 2009/38/ЕО, при определянето на състава на европейските работнически съвети да се взема предвид, когато е възможно, необходимостта от балансирано 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 баланса между половете, които управлението и представителите на работниците и служителите да изпълняват при договарянето или предоговарянето на своите споразумения. За да се постигнат тези цели, в определени случаи при съставянето на европейски работнически съвети или на техните комитети в намален състав може да се наложи да се дава приоритет на по-слабо представения пол. В съответствие със съдебната практика на Съда на Европейския съюз ([4]) 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 национални 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. По подобни съображения е целесъобразно също така да се положат усилия за постигане на баланс между половете в състава на специалните групи за преговори, така че балансът между половете да бъде насърчаван още на етапа на преговорите.

(14) Данните показват, че понякога преговорите не започват в рамките на шестмесечния срок, предвиден 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.

(15) При споделянето на чувствителна информация с членовете на специални групи за преговори, с членовете на европейски работнически съвети или с представителите на работниците и служителите в рамките на процедура за информиране и консултации, централното управление може да изиска тази информация да се споделя на поверителни начала и да забрани на посочените лица да я разкриват другиму. За да се предотврати прекомерното използване на такива ограничения във връзка с поверителността и да се приведат съответните разпоредби на Директива 2009/38/ЕО в съответствие със съответните разпоредби на Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ([5]), ограниченията във връзка с поверителността следва да бъдат възможни само за защита на законния интерес на съответното предприятие. Наличието на такъв законен интерес следва да се преценява въз основа на обективни критерии, които да бъдат установени в националното право. **Освен това,** когато споделя поверителна информация, централното управление следва да представя едновременно с това основанията за изискването на поверителност. Ограничението във връзка с поверителността следва да бъде спазвано само докато са налице основанията за поверителност. Установяването 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 на работниците и служителите, включително за да се избегнат нарастващите рискове като промишления шпионаж.

(16) Възможността централното управление да не предава информация на членовете на специалните групи за преговори, на членовете 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 посочва причините, които обосновават непредаването на информация, по начин, който дава възможност за достатъчен правен контрол, без да се разкрива защитена информация.

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

([5]) 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, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

(17) За по-голяма правна яснота е целесъобразно разпоредбите относно поверителното предаване на информация и непредаването на информация да бъдат установени в два отделни члена. Освен това разпоредбата, която позволява на държавите членки да определят специални правила за предприятията, които преследват постигането на цел с идеологическа насоченост, следва да бъде преместена в член относно връзката с други национални разпоредби, тъй като се отнася до по-широкото прилагане на изискванията на Директива 2009/38/ЕО.

(18) Решенията по транснационални въпроси могат да имат сериозни последици за работниците и служителите, например в случай на съкращения, произтичащи от бизнес планове, социални планове или иновации в процесите. 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 своевременно и по съдържателен начин, който дава възможност на представителите на работниците и служителите да изразят становището си преди приемането на решението. То предполага също така, че становищата на европейските работнически съвети или на представителите на работниците и служителите трябва да получат мотивиран отговор от централното управление или от по-подходящо равнище на управление преди приемането на решението по предлаганата мярка. В Директива 2009/38/ЕО следва да се предвидят изрични изисквания в този смисъл, за да се гарантира правна сигурност.

(19) В контекста на информирането и консултациите по транснационални въпроси е важно да се гарантира, че предприятията с общностно измерение и групите предприятия с общностно измерение могат да вземат решения ефективно и че информирането и консултациите не водят до ненужно забавяне на процеса на вземане на решения. От решаващо значение е също така представителите на работниците и служителите да разполагат с достатъчно време, за да формират, координират и изразяват своите мнения по понякога сложни транснационални въпроси, като се вземат предвид всички договорености за свързване на информирането и консултациите с европейския работнически съвет с информирането и консултациите с националните представителни органи на работниците и служителите. За да се даде възможност на страните да съгласуват тези съображения на практика, минималните изисквания за процеса на консултации следва да останат достатъчно гъвкави, така че да може процесът да се планира по целесъобразност с оглед на съответните обстоятелства и съдържанието на консултациите. Вместо да се налагат стриктни срокове за представяне на становището на представителите на работниците и служителите и за предоставяне на мотивиран отговор от ръководството, е целесъобразно да се предвиди принцип, че консултациите трябва да се провеждат в разумен срок, като се отчита степента на спешност на въпроса. Този принцип дава на страните възможност за ускоряване на процеса на консултации в спешни случаи. Следва също така да се поясни, че изискването ръководството да предостави мотивиран отговор преди приемането на решение се прилага, когато представителите на работниците и служителите са изразили становището си в разумен срок по отношение на всички имащи отношение обстоятелства, например сложността или значимостта на въпроса, или интересите на ръководството за бързо вземане на решение.

(20) 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, свързани с упражняването на техните функции. Членовете на специалните групи за преговори, членовете на европейските работнически съвети и представителите на работниците и служителите в рамките на процедура на информиране и консултации, следва при упражняването на своите функции да се ползват от закрила и гаранции, еквивалентни на тези, които се предоставят на националните представители на работниците и служителите от националното право или националната практика, приложими в държавите, в които са наети на работа.

(21) За да се избегнат спорове, следва също така да се уточни, че централното управление покрива разумните разходи за обучението, както и свързани с него разходи, на членовете на специалната група за преговори и на европейския работнически съвет, което е необходимо за изпълнението на техните задължения, когато централното управление е било информирано предварително за тези разходи.

(22) В някои държави членки носителите на права съгласно Директива 2009/38/ЕО срещат трудности при завеждането на съдебно дело, за да си осигурят упражняване на правата. Поради това е необходимо да се засили задължението на държавите членки да гарантират ефективни правни средства за защита и достъп до правосъдие, както и надзорът от страна на Комисията върху спазването на тези задължения. По отношение на носителите на права съгласно посочената директива, включително специалните групи за преговори и европейските работнически съвети, държавите членки следва в съответствие с националното право относно процесуалната легитимация или относно формата на процесуално представителство да гарантират достъп до съдебни производства и, когато е приложимо, до административни производства за упражняване на правата съгласно Директива 2009/38/ЕО. Освен това следва да се поясни, че съответните производства трябва да дават възможност за своевременно и ефективно изпълнение. Когато държавите членки налагат задължителни извънсъдебни процедури за извънсъдебно уреждане на спорове, е важно да се гарантира, че тези изисквания не възпрепятстват страните да упражняват изцяло правото си на достъп до съдебната система, нито правят практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на правата им съгласно правото на Съюза по отношение на забавяния, последици за сроковете, разходите и други потенциални пречки ([6]). Поради това в Директива 2009/38/ЕО следва да се поясни, че когато държавите членки обвързват възможността за предявяване на иск по съдебен път с условие за предварително прилагане на процедура за алтернативно разрешаване на спорове, тази процедура следва да не засяга и да не ограничава правото на засегнатите страни да предявят иск по съдебен път. Освен това, за да може Комисията да упражнява надзор, от държавите членки следва да се изисква да уведомят Комисията за това как и при какви обстоятелства носителите на права съгласно Директива 2009/38/ЕО могат да започнат съдебни и когато е приложимо, административни процедури по отношение на всички техни права съгласно посочената директива.

(23) Оценката на Комисията от 2018 г. на Директива 2009/38/ЕО показа, че санкциите, които се прилагат в случай на неспазване на изискванията за транснационално информиране и транснационални консултации, често не са достатъчно ефективни, възпиращи или пропорционални. Поради това е целесъобразно да се установи задължение за държавите членки да предвидят ефективни, възпиращи и пропорционални санкции. В случай на неспазване на процедурите за информиране и консултации, предвидени в Директива 2009/38/ЕО, следва да се предвидят финансови санкции. Могат да се предвидят и други форми на санкции. За да бъдат ефективни, възпиращи и пропорционални, санкциите следва да се определят, като се вземат предвид тежестта, продължителността и последиците от неспазването, както и дали това неспазване е било умишлено или поради небрежност. За да бъдат санкциите възпиращи, следва да се вземе предвид оборотът на съответното предприятие или група, или приложимите санкции следва да имат подобен възпиращ характер.

(24) Специалните групи за преговори, европейските работнически съвети и техните членове, които действат от тяхно име, следва да разполагат с необходимите средства за покриване на разходите за процесуално представителство и участие в съдебни производства и, когато е приложимо, в административни производства. Тези разходи могат да покриват пътните и дневните разноски за участие в тези производства на членовете, действащи от името на съответния орган. Държавите членки следва или да предвидят централното управление да поеме разумните разходи за процесуално представителство и участие в съдебни производства и, когато е приложимо, в административни производства, или да предприемат други равностойни мерки, за да гарантират, че специалните групи за преговори и европейските работнически съвети не са фактически възпрепятствани да участват в съдебни производства и, когато е приложимо, в административни производства поради липса на финансови средства. Това може да се постигне например чрез изискване за разпределяне на подходящ оперативен бюджет за европейския работнически съвет, чрез създаване на фондове за солидарност на национално равнище, чрез предоставяне на застраховки, покриващи съдебни разноски, чрез предоставяне на достъп до правна помощ при определени обстоятелства или чрез други разпоредби в съответствие с националното право и националните практики.

([6]) Решение на Съда от 18 март 2010 г. по съединени дела C-317/08, C-318/08, C-319/08 и C-320/08, Alassini и др., ECLI:EU:C:2010:146.

(25) Предприятия, които са сключили споразумение за транснационални информиране и консултации с работниците и служителите преди 23 септември 1996 г., т.е. преди датата на прилагане на Директива 94/45/ЕО на Съвета ([7]), са освободени от прилагането на задълженията, произтичащи от Директива 2009/38/ЕО. Органите за информиране 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 създаването на равнището на Съюза на законодателната рамка, която определя минимални изисквания за транснационални информиране и консултации с работниците и служителите, тези причини имат превес над съображенията за приемственост по отношение на вече съществуващите споразумения, които са мотивирали първоначално освобождаването. Поради това посоченото освобождаване следва да бъде заличено, без да се засяга правният статут на тези споразумения, които продължават да се уреждат от приложимите национални правила. Започването и провеждането на преговори за създаването на европейски работнически съвети в предприятия с такива споразумения следва да става съгласно процедурата, предвидена в директива 2009/38/ЕО, а периодът, след който субсидиарните изисквания влизат в сила, следва да бъде намален от три на две години в съответствие със срока, приложим за адаптирането на съществуващите споразумения за европейски работнически съвети.

(26) 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 тези предприятия от прилагането на Директива 2009/38/ЕО.

(27) Европейските работнически съвети, които функционират на основание 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 информиране и консултации с тези европейски работнически съвети, е целесъобразно в субсидиарните изисквания броят на тези редовни заседания да се увеличи на две, които да се провеждат присъствено.

(28) 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.

(29) 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 информиране и консултации и да се гарантират ефективна правна защита и правоприлагане.

(30) 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 Съюзът 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 в рамките на процедура за информиране и консултации, както и поемането на свързаните с това разходи от централното управление.

([7]) Директива 94/45/ЕО на Съвета от 22 септември 1994 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 (ОВ L 254, 30.9.1994 г., стр. 64, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj).

(31) Съгласно директиви 2014/23/ЕС ([8]), 2014/24/ЕС ([9]) и 2014/25/ЕС ([10]) на Европейския парламент и на Съвета държавите членки следва да предприемат подходящи мерки, за да гарантират, че при изпълнението на обществени поръчки икономическите оператори спазват приложимите задължения в областта на социалното и трудовото право, установени с правото на Съюза. Включването, по целесъобразност, на критерии за социална устойчивост в критериите за възлагане, разработени от възложителите с цел определяне на икономически най-изгодните оферти, може да допринесе за ефективното изпълнение на изискванията на настоящата директива. Настоящата директива обаче не създава допълнителни задължения във връзка с посочените директиви.

(32) При прилагането на правото на Съюза държавите членки трябва да зачитат правата, предвидени в Хартата, и да насърчават нейното прилагане в съответствие с член 51 от Хартата, включително правото на свобода на сдружаване на всички равнища, по-специално по политически, синдикални и граждански въпроси, което предполага правото на всеки да сформира и да се присъединява към синдикални организации с цел защита на своите интереси.

(33) 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 една година.

(34) Възможно е в споразуменията за европейски работнически съвети, сключени съгласно Директива 94/45/ЕО или Директива 2009/38/ЕО преди транспонирането на настоящата директива, да не се разглеждат изискванията за съдържанието на тези споразумения, както са изменени с настоящата директива. Поради това е целесъобразно да се предвидят преходни разпоредби, позволяващи на страните по такива споразумения да изменят своите споразумения.

(35) Доколкото общата цел на настоящата директива, а именно осигуряване на ефективността на изискванията на Директива 2009/38/ЕО по отношение на информирането и консултациите с работниците и служителите на предприятия и групи от предприятия с общностно измерение, не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите членки, а поради присъщия транснационален характер и обхват на тези изисквания може да бъде по-добре постигната на равнището на Съюза, 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 тази цел,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

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

1) Член 1 се изменя, както следва:

а) параграф 3 се заменя със следното:

„3. 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 европейския работнически съвет и обхватът на процедурата за информиране и консултиране на работниците и служителите, уредена с настоящата директива, се ограничават до транснационални въпроси, като се вземат предвид възможните последици за работната сила и участващото управленско равнище.“;

б) 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 поне две различни държави членки.

([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, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj).

([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, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj).

([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, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj).

Тези условия се считат за изпълнени, когато:

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

б) с основание може да се очаква, че мерките, разглеждани от управлението на предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение, ще засегнат работниците и служителите на това предприятие, на тази група или на клон на това предприятие или група в една държава членка, а последиците от тези мерки с основание може да се очаква да засегнат техните работници и служители в поне една 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, за да им се даде възможност 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) В член 3 параграф 1 се заменя със следното:

„1. За целите на настоящата директива „контролиращо предприятие“ означава предприятие, което може да упражнява доминиращо влияние върху друго предприятие („контролираното предприятие“) по силата, например, на собственост, финансово участие или правилата и решенията, по които то се управлява.“

4) Член 5 се изменя, както следва:

а) параграф 1 се заменя със следното:

„1. За постигане на целта, установена в член 1, параграф 1, централното управление започва преговори за създаването на европейски работнически съвет или за въвеждането на процедура за информиране и консултации по своя инициатива или по писмено искане, отправено съвместно или поотделно от най-малко 100 работници и служители или техни представители в най-малко две предприятия или клона, намиращи се в поне две различни държави членки.“;

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

„б) Членовете на специалната група за преговори се избират или определят по начин, който се стреми да постигне балансирано представителство на половете, при което и жените, и мъжете съставляват по най-малко 40 % от членовете на специалната група за преговори, и пропорционално на броя на работниците и служителите, наети във всяка държава членка от предприятието с общностно измерение или от групата предприятия с общностно измерение, като за всяка държава членка се отпуска по едно място за всеки дял от работниците и служителите, наети в същата държава членка, представляващ 10 % или част от 10 % от броя на работниците и служителите, наети във всички държави членки, взети заедно. Ако целта за баланса между половете не е постигната, специалната група за преговори обяснява писмено на работниците и служителите причините за това. Непостигането на целта за баланса между половете не възпрепятства създаването на специална група за преговори.“;

в) в параграф 4, първа алинея се заменя със следното:

„4. С оглед на сключването на споразумение в съответствие с член 6 централното управление свиква достатъчен брой срещи за преговори със специалната група за преговори. То уведомява съответно местните управления.“;

г) параграф 6 се заменя със следното:

„6. Всички разходи, свързани с преговорите по параграфи 3 и 4, се поемат от централното управление, за да се даде възможност на специалната група за преговори да изпълнява своите задачи по подходящ начин. Тези разходи включват разумни разходи за експерти, включително за правни специалисти доколкото това е необходимо за тази цел. Централното управление се уведомява за тези разходи, преди те да бъдат направени.

В съответствие с този принцип държавите членки могат да установяват бюджетни правила за работата на специалната група за преговори.“

5) Член 6 се изменя, както следва:

а) параграф 2 се изменя, както следва:

i) 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 представителни органи на 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;“;

ii) букви е) и ж) се заменят със следното:

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

i) евентуалното използване на експерти и тяхното участие в заседанията, включително евентуалното използване и участие в заседанията на правни специалисти и представители на признати синдикални организации на общностно равнище, за да се подпомогне европейският работнически съвет при изпълнението на неговите функции,

ii) предоставянето на подходящо обучение на членовете на европейския работнически съвет, без да се засяга член 10, параграф 4, първа алинея;

ж) датата на влизане в сила на споразумението, неговия срок на действие, евентуалното му удължаване, условията за изменение или прекратяване на споразумението и случаите, в които споразумението трябва да бъде предоговаряно, както и процедурата за неговото предоговаряне, включително, ако е необходимо, при промяна на структурата на предприятието с общностно измерение или групата предприятия с общностно измерение.“;

б) вмъква се следният параграф:

„2а. При договарянето или предоговарянето на споразумение за европейски работнически съвет, централното управление и специалната група за преговори предвиждат необходимите договорености и полагат всички разумни усилия за постигане, без да се засягат националното право и националните практики относно избора или определянето на представители на работниците и служителите, на целта за баланс между половете, при която и жените, и мъжете съставляват най-малко 40 % от членовете на европейския работнически съвет и, когато е приложимо, най-малко 40 % от членовете на комитета в намален състав. Ако целта за баланса между половете не е постигната, европейският работнически съвет обяснява писмено на работниците и служителите причините за това. Непостигането на целта за баланс между половете не възпрепятства създаването на европейски работнически съвет или комитет в намален състав.“

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

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

7) Член 8 се заменя със следното:

„*Член 8*

Поверително предоставяне на 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 процедура по информиране и консултации, както и всички експерти, които ги подпомагат, нямат право да разкриват информацията, която централното управление им е предало изрично при условия за поверителност, с оглед на законния интерес на предприятието, в съответствие с обективни критерии, установени от държавата членка. Освен това централното управление може да въведе подходящи механизми за предаване и съхранение, за да спомогне за запазването на поверителността на информацията.

2. Когато централното управление предоставя информация при условия за поверителност съгласно параграф 1, то информира членовете на специалните групи за преговори, членовете на европейските работнически съвети или представителите на работниците и служителите в рамките на процедура за информиране и консултации за причините, които обосновават поверителността, и когато е възможно, определят срока на задължението за поверителност.

3. Задължението за поверителност, посочено в параграф 1, продължава да се прилага, независимо къде се намират лицата, посочени в същия параграф, дори и след изтичането на мандата им, докато не отпаднат причините за задължението за поверителност.“

8) Вмъква се следният член:

„*Член 8а*

Непредаване на информация

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, членовете на европейските работнически съвети или представителите на работниците и служителите в рамките на процедура за информиране и консултации, както и на всички експерти, които ги подпомагат, когато информацията е от такова естество, че според обективни критерии, определени от съответната държава членка, нейното предаване би навредило сериозно на функционирането на съответните предприятия.

Държавата членка може да предвиди, че за такова освобождаване е необходимо предварително административно или съдебно разрешение.

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

9) 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 зачитане на взаимните им права и задължения.

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

2. Информацията по транснационални въпроси се предоставя в момент, по начин и със съдържание, които позволяват на представителите на работниците и служителите да извършат задълбочена оценка на възможното им въздействие и, когато е уместно, да се подготвят за консултации с компетентния орган на предприятието с общностно измерение или на групата предприятия с общностно измерение. При предоставянето на тази информация се вземат предвид и всички договорености по член 6, параграф 2, буква в).

3. Консултациите се провеждат в момент, по начин и със съдържание, позволяващи на представителите на работниците и служителите да изразят становището си преди решението да бъде прието, като се основават на информацията, предоставена в съответствие с параграф 2, без да се засягат отговорностите на управлението, и в разумен срок, като се отчита степента на спешност 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 решението относно въпросните мерки да бъде прието, при условие че представителите на работниците и служителите са изразили становището си в разумен срок в съответствие с настоящия параграф.

Член 10

Роля и защита на представителите на работниците и служителите

1. Без да се засяга компетентността на други органи или организации в тази връзка, представителите на работниците и служителите, включително членовете на специалната група 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 на предприятието с общностно измерение или на групата 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 на клоновете или на 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. При упражняването на своите функции 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, се ползват от закрила и гаранции, еквивалентни на тези, които се предоставят на представителите на работниците и служителите от националното право или националната практика, действащи в държавата, 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.

Член на специална група за преговори или на европейски работнически съвет или заместник на такъв член, който е член на екипажа на морски кораб, има право да участва в заседание на специалната група за преговори или на европейския работнически съвет, или във всяко друго заседание в съответствие с всяка от процедурите по член 6, параграф 3, когато по време на заседанието този член или заместник не е по море или в пристанище в държава, различна от държавата, в която е установено корабоплавателното предприятие.

Когато това е практически възможно заседанията се насрочват така, че да се улесни участието на членовете или заместниците, които са членове на екипажите на морски кораби.

Когато член на специална група за преговори или на европейски работнически съвет или заместник на такъв член, който е член на екипажа на морски кораб, не е в състояние да присъства на заседание, се разглеждат възможностите за евентуалното използване на новите информационни и комуникационни технологии.

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), разумните разходи за такова обучение и свързаните с него разноски се поемат от централното управление, при условие че централното управление е било информирано предварително за тях.“

10) 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.

Държавите членки предвиждат възпиращи финансови санкции за неспазване на националните разпоредби, транспониращи задълженията, предвидени в член 9, параграфи 2 и 3. Тези санкции се определят, като се вземат предвид критериите, изброени в трета алинея от настоящия параграф, без да се засяга възможността в допълнение да бъдат предвидени други видове санкции.

За целите на буква б) при определянето на санкциите държавите членки вземат предвид тежестта, продължителността и последиците от неспазването, както и дали неспазването е умишлено или се дължи на небрежност. В случай на финансови санкции те вземат предвид и годишния оборот на съответното предприятие или група или гарантират, че приложимите санкции имат подобен възпиращ характер.“;

б) параграф 3 се изменя, както следва:

i) първа алинея се заменя със следното:

„3. Държавите членки предвиждат съдебни производства и, когато е приложимо, административни производства, които да могат да бъдат инициирани от членовете на специалната група за преговори или на европейския работнически съвет, или от представителите на работниците и служителите в рамките на процедура за информиране и консултиране, във връзка с прилагането на член 8 или 8а.“;

ii) добавя се следната алинея:

„Продължителността на производствата, посочени в първа алинея, позволява ефективно упражняване на правата на информиране и консултации, предвидени в настоящата директива.“;

в) добавят се следните параграфи:

„4. По отношение на правата, предоставени с настоящата директива, държавите членки гарантират ефективен достъп до съдебни производства и, когато е приложимо, до административни производства на специалните групи за преговори, на европейските работнически съвети или на техните членове или представители, действащи от тяхно име. Държавите членки предвиждат разумните разходи за процесуално представителство и участие в тези производства да се поемат от централното управление или предприемат други равностойни мерки, за да се избегне фактическо ограничаване на достъпа до тези производства на основание липса на финансови средства.

5. Когато държавите членки обвързват достъпа до съдебни производства с условието за предварително прилагане на процедура за алтернативно разрешаване на спорове, използването на тази процедура не засяга и не ограничава правото на засегнатите страни да започнат съдебно производство.“

11) Член 12 се изменя, както следва:

а) параграф 2 се заменя със следното:

„2. Договореностите за връзките между информирането и консултациите с европейския работнически съвет и националните представителни органи на работниците и служителите се установяват, в интерес на добрата координация между тях, със споразумението, посочено в член 6. Това споразумение не засяга разпоредбите на националното право и/или националната практика относно информирането и консултациите с работниците и служителите.“;

б) добавя се следният параграф:

„6. Всяка държава членка може да предвиди специални разпоредби за централното управление на предприятията 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 вече съществуват такива разпоредби в националното законодателство.“

12) Член 14 се заличава.

13) Вмъкват се следните членове:

„*Член 14а*

Преходни разпоредби

1. Когато след 1 януари 2028 г. в споразумение за европейски работнически съвет, сключено преди 2 януари 2029 г. в съответствие с членове 5 и 6 от Директива 94/45/ЕО или с членове 5 и 6 от настоящата директива, в резултат на измененията, влезли в сила на 31 декември 2025 г. не са уредени един или повече елементи или изисквания на член 6 от настоящата директива, централното управление по писмено искане на европейския работнически съвет или на най-малко 100 работници и служители или техни представители в поне две предприятия или клонове, намиращи се в най-малко две различни държави членки започва преговори за адаптиране на въпросното споразумение, така че в него да бъдат уредени посочените елементи и изисквания на член 6 от настоящата директива. Централното управление може също така да започне такива преговори по собствена инициатива. Тези преговори може да бъдат ограничени до уреждане в споразумението на елементите и изискванията на член 6 от настоящата директива, въведени на 31 декември 2025 г.

2. Когато споразумението за европейски работнически съвет съдържа процедурни правила за неговото адаптиране или предоговаряне, адаптирането може да бъде договорено съгласно тези правила. В противен случай адаптирането следва процедурата, предвидена в член 5 във връзка с член 13, втора и трета алинея.

3. Когато процедура за адаптиране съгласно настоящия член не доведе до споразумение в рамките на две години от датата на искането, отправено от работниците и служителите или техните представители, или от датата на започване на преговорите от европейския работнически съвет или от централното управление по негова собствена инициатива, се прилагат субсидиарните изисквания, посочени в приложение I.

4. Настоящият член не освобождава страните по споразумения за европейски работнически съвети от спазването на приложимите минимални изисквания на настоящата директива.

Член 14б

Предприятия, които преди това са били освободени

Когато започнат преговори съгласно член 5 от настоящата директива за сключване на споразумение съгласно настоящата директива в предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение, в които преди датата на прилагане на Директива 94/45/ЕО е било сключено споразумение, обхващащо всички работници и служители и предвиждащо транснационално информиране и консултации с работниците и служителите, и въпросното споразумение е все още в сила, срокът, посочен в член 7, параграф 1, трето тире от настоящата директива, се намалява на две години. Започването на преговори не засяга клаузите на действащите споразумения.“

14) Приложение I се изменя в съответствие с приложението към настоящата директива.

Член 2

1. Държавите членки приемат и публикуват до 1 януари 2028 г. 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 2 януари 2029 г. Независимо от това обаче те прилагат разпоредбите за транспониране на член 1, точки 12 и 13, доколкото те се отнасят до член 14 и член 14а, параграфи 1, 2 и 3, от 2 януари 2028 г.

Когато държавите членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условията 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.

Държавите членки уведомяват Комисията до 1 януари 2028 г за начина, по който специалните групи за преговори, европейските работнически съвети и представителите на работниците и служителите могат, съгласно член 11, параграфи 2—5 от изменената Директива 2009/38/ЕО, да започнат съдебни производства и, когато е приложимо, административни производства във връзка с всички права по същата директива.

Член 3

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

Член 4

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Страсбург на 26 ноември 2025 година.

За Европейския парламент	*За Съвета*
Председател	*Председател*
R. METSOLA	M. BJERRE

ПРИЛОЖЕНИЕ

СУБСИДИАРНИ ИЗИСКВАНИЯ

Приложение I към Директива 2009/38/ЕО се изменя, както следва:

1) Точка 1 се изменя, както следва:

а) уводният текст се заменя със следното:

„1. За постигането на целта, посочена в член 1, параграф 1, и в случаите, предвидени в член 7, параграф 1 и член 14а, учредяването, съставът и компетентността на европейския работнически съвет се регулират от следните правила:“;

б) в буква а) вторият и третият параграф се заменят със следното:

„Информацията от европейския работнически съвет по транснационални въпроси се отнася по-специално до структурата, икономическото и финансовото състояние, вероятното развитие и производството и продажбите на предприятието или групата предприятия с общностно измерение. Информирането и консултациите с европейския работнически съвет са свързани по-специално със състоянието и вероятните тенденции в политиките в областта на заетостта, инвестициите, уменията и обучението, с предвижданията за промените и управлението на процесите на преструктуриране, включително свързаните с екологичния и цифровия преход, съществените промени по отношение на условията на труд, и по-специално за организацията на труда или договорните отношения, с въвеждането на нови методи на работа или производствени процеси, както и за прехвърлянето на производство, сливанията, съкращенията или закриването на предприятия, клонове или важни части от тях, както и колективните уволнения, включително в контролирани предприятия.

Консултациите се провеждат по такъв начин, че представителите на работниците и служителите да могат да се срещат с членовете на централното управление или на всяко по-подходящо управленско равнище. Представителите на работниците и служителите имат право на мотивиран писмен отговор на всяко становище, което могат да изразят преди приемането на решението относно въпросните мерки, при условие че становището им е било изразено в разумен срок;“;

в) в буква б) след първия параграф се вмъква следния параграф:

„При това и доколкото е възможно, и жените, и мъжете съставляват най-малко 40 % от членовете на европейския работнически съвет и от членовете на комитета в намален състав. Непостигането на целта за баланс между половете не възпрепятства създаването на европейския работнически съвет. Ако целта за баланс между половете не е постигната, европейският работнически съвет обяснява писмено на работниците и служителите причините за това.“

2) Точка 2 се заменя със следното:

„2. Европейският работнически съвет има правото да заседава присъствено с централното управление най-малко два пъти годишно, за да бъде информиран и с него да се провеждат консултации въз основа на доклад, изготвен от централното управление, относно развитието на дейността на предприятието с общностно измерение или групата предприятия с общностно измерение и неговите/нейните перспективи. Местните управленски органи трябва да бъдат информирани надлежно. В изключителни случаи за провеждането на тези редовни заседания може да се използват цифрови средства за комуникация и координация, когато това е подходящо и договорено, като същевременно се гарантира съдържателно информиране и консултации.“

3) Точка 3 се изменя, както следва:

а) първи и втори параграф се заменят със следното:

„3. При изключителни обстоятелства или при вземането на решения, които основателно може да се очаква, че ще засегнат в значителна степен интересите на работниците и служителите и поради неотложност не е възможно информирането или консултациите да се проведат на следващото насрочено заседание на европейския работнически съвет, по-специално в случай на преместване, закриване на клонове или предприятия или колективни уволнения, комитетът в намален състав или, ако такъв комитет не съществува — европейският работнически съвет, има право да бъде информиран своевременно. Той има право да се срещне по свое искане с централното управление или с друго по-подходящо управленско равнище в предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение, което има собствени правомощия за вземане на решения, за да бъде информиран и консултиран.

Членовете на европейския работнически съвет, избрани или определени от клоновете и/или предприятията, които са пряко засегнати или може основателно да се очаква да бъдат засегнати от въпросните обстоятелства или решения, също имат право да участват, в случай че се организира среща с комитета в намален състав.“;

б) петият параграф се заменя със следното:

„Процедурите за информиране и консултации, предвидени при посочените в настоящата точка обстоятелства, се провеждат, без да се засягат разпоредбите на член 1, параграф 2 и членове 8 и 8а.“

4) Точка 5 се заменя със следното:

„5. Европейският работнически съвет или комитетът в намален състав може да бъде подпомаган от експерти по негов избор, доколкото това е необходимо за изпълнението на задачите му. Тези експерти може да включват представители на признати синдикални организации на общностно равнище. По искане на европейския работнически съвет тези експерти имат право да присъстват на заседанията на европейския работнически съвет и на заседанията с централното управление в качеството на консултанти. Централното управление се уведомява предварително за това.“

5) Точка 6 се заменя със следното:

„6. Разходите за дейността на европейския работнически съвет се поемат от централното управление.

Централното управление осигурява на членовете на европейския работнически съвет такива финансови и материални средства, които да им позволят да изпълняват по подходящ начин своите задължения.

В частност, разходите по организирането на заседанията и осигуряването на превод, разходите за настаняване и пътните разходи на членовете на европейския работнически съвет и неговия комитет в намален състав се поемат от централното управление, освен ако е уговорено друго.

Разходите за дейността на европейския работнически съвет включват разумните разходи на правните специалисти. Централното управление се уведомява за разходите за дейността, преди те да бъдат направени.

При спазване на принципите, определени в настоящата точка, държавите членки могат да установяват правила за бюджета, отнасящи се до дейността на европейския работнически съвет.“