2025/2450

11.12.2025.

DIREKTIVA (EU) 2025/2450 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

od 26. studenoga 2025.

o izmjeni Direktive 2009/38/EZ u pogledu osnivanja i rada europskih radničkih vijeća i djelotvorne provedbe pravâ na transnacionalno obavješćivanje i savjetovanje

(Tekst značajan za EGP)

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 153. stavak 2. točku (b) u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkom (e),

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacrta zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora ([1]),

nakon savjetovanja s Odborom regija,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom ([2]),

budući da:

(1) U skladu s člankom 27. Povelje Europske unije o temeljnim pravima („Povelja”) radnicima ili njihovim predstavnicima moraju biti, na odgovarajućim razinama, osigurana prava na pravodobno informiranje i savjetovanje u slučajevima i pod uvjetima predviđenima pravom Unije te nacionalnim zakonodavstvima i praksom. U osmom načelu europskog stupa socijalnih prava još se jednom potvrđuje pravo radnika ili njihovih predstavnika da pravodobno budu upoznati s pitanjima koja su im relevantna i da se s njima o tim pitanjima savjetuje.

(2) Kad je riječ o transnacionalnim pitanjima, cilj je Direktive 2009/38/EZ Europskog parlamenta i Vijeća ([3]) da se ta osnovna načela primjenjuju u praksi utvrđivanjem minimalnih zahtjeva za obavješćivanje radnika i savjetovanje s radnicima u poduzećima koja posluju na razini Zajednice i skupinama poduzeća koja posluju na razini Zajednice.

(3) U svojoj evaluaciji Direktive 2009/38/EZ od 15. svibnja 2018. Komisija je potvrdila dodanu vrijednost i načelnu relevantnost te direktive. Utvrđeno je da su mnoge odredbe te direktive dovoljno fleksibilne kako bi se prilagodile promjenjivim tehnološkim i gospodarskim okolnostima te različitim oblicima poduzeća ili skupina. Na primjer, ta direktiva primjenjuje se na sve skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice, bez obzira na vrstu pravnih aranžmana koji omogućuju izvršavanje prevladavajućeg utjecaja između vladajućih i ovisnih poduzeća koja čine takve skupine. Slijedom toga, poduzeća povezana, na primjer, ugovorima o franšizi ili licenciranju mogu biti obuhvaćena definicijom skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice, pod uvjetom da se utvrdi prevladavajući utjecaj.

(4) Međutim, u evaluaciji Komisije utvrđeni su i nedostaci u pogledu, primjerice, djelotvornosti postupka savjetovanja, pristupa pravosuđu, sankcija i tumačenja određenih koncepata.

(5) Europski parlament donio je 2. veljače 2023., na temelju članka 225. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU), zakonodavnu rezoluciju o vlastitoj inicijativi s preporukama o reviziji Direktive 2009/38/EZ. Komisija je zatim provela savjetovanje u dvije faze sa socijalnim partnerima na temelju članka 154. UFEU-a o potrebi za mjerama za uklanjanje nedostataka Direktive 2009/38/EZ i mogućem sadržaju tih mjera. Komisija je ujedno prikupila dokaze putem studije koja je uključivala ciljanu internetsku anketu, razgovore s dionicima, radionice te analizu nacionalne sudske prakse i relevantnih odredaba u nacionalnom pravu.

([1]) SL C, C/2024/4664, 9.8.2024., ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj.
([2]) Stajalište Europskog parlamenta od 9. listopada 2025. (još nije objavljeno u Službenom listu) i odluka Vijeća od 27. listopada 2025.
([3]) Direktiva 2009/38/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 6. svibnja 2009. o osnivanju Europskog radničkog vijeća ili uvođenju postupka koji obuhvaća poduzeća i skupine poduzeća na razini Zajednice radi obavješćivanja i savjetovanja radnika (SL L 122, 16.5.2009., str. 28., https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj).

(6) Dokazi pokazuju da je pravna nesigurnost u pogledu koncepta transnacionalnih pitanja dovodila do razlika u tumačenju i do sporova. Kako bi se poboljšala pravna sigurnost i smanjio rizik od takvih sporova, potrebno je pojasniti koncept transnacionalnih pitanja. U tu je svrhu primjereno pojasniti da Direktiva 2009/38/EZ ne obuhvaća samo slučajeve u kojima se može razumno očekivati da će mjere koje razmatra uprava poduzeća ili skupine poduzeća utjecati na radnike tog poduzeća, te skupine ili bilo koje podružnice tog poduzeća ili skupine u više od jedne države članice, nego i slučajeve u kojima se može razumno očekivati da će takve mjere utjecati na takve radnike u samo jednoj državi članici, ali se ujedno može razumno očekivati da će posljedice tih mjera utjecati na takve radnike u barem još jednoj državi članici. Takvo je pojašnjenje potrebno s obzirom na slučajeve u kojima poduzeće predviđa mjere, kao što su otpuštanja, proglašavanje viškova radne snage, alokacija proizvodnih aktivnosti ili eksternalizacija aktivnosti, koje su izričito usmjerene na podružnice u samo jednoj državi članici, ali za koje se razumno može očekivati da će imati posljedice na radnike tog poduzeća, te skupine ili bilo koje podružnice tog poduzeća ili skupine u drugoj državi članici, na primjer zbog promjena u prekograničnom lancu opskrbe ili proizvodnim aktivnostima. Pojam transnacionalnih pitanja obuhvaća mjere koje bi mogle znatno utjecati na radnike, a ne samo na trivijalan način, i koje se ne odnose samo na pojedinačne zaposlenike ili redovne operativne odluke. U tu bi svrhu trebalo pojasniti da se opseg mogućih učinaka transnacionalnih pitanja na radnu snagu i relevantnu razinu uprave treba uzeti u obzir kako bi se utvrdilo je li pitanje u nadležnosti Europskog radničkog vijeća.

(7) Definicije obavješćivanja i savjetovanja u Direktivi 2009/38/EZ uključuju normativne zahtjeve. Radi koherentnosti i pravne jasnoće primjereno je premjestiti te normativne odredbe u članak o radu Europskog radničkog vijeća i postupku obavješćivanja i savjetovanja za radnike.

(8) Izbor i imenovanje predstavnika radnika uređeno je nacionalnim pravom i praksom. Nacionalni sustavi za izbor i imenovanje predstavnika radnika razlikuju se među državama članicama. Predstavnici radnika mogu biti sindikalni predstavnici ako je tako predviđeno nacionalnim pravom ili praksom države članice.

(9) Radi sklapanja sporazuma o osnivanju Europskog radničkog vijeća središnja uprava mora pregovarati s posebnim pregovaračkim tijelom koje predstavlja radnike. Kako bi se povećala pravna sigurnost u tom pogledu, trebalo bi pojasniti da središnja uprava mora sazvati dovoljan broj sastanaka s posebnim pregovaračkim tijelom kako bi obje strane mogle postići taj sporazum.

(10) Moguće je da članovima posebnih pregovaračkih tijela budu potrebni pravni savjeti za obavljanje njihovih zadaća na temelju Direktive 2009/38/EZ. Međutim, nije dovoljno jasno imaju li pravo na pokrivanje povezanih pravnih troškova. U tu bi svrhu trebalo pojasniti da središnja uprava snosi takve troškove kada ih stvaraju članovi posebnih pregovaračkih tijela. Posebna pregovaračka tijela trebala bi o takvim troškovima unaprijed obavijestiti središnju upravu. Ako točan iznos troškova nije unaprijed poznat, središnjoj upravi trebalo bi dostaviti procjenu troškova, uključujući obavijest o vrsti troška. Primjereno je ograničiti odgovornost središnje uprave za te troškove na razumne pravne troškove kako bi se osiguralo da središnja uprava nije odgovorna za očito nerazmjerne troškove, troškove bez opravdane veze s pružanjem relevantnih pravnih savjeta ili troškove nastale zbog očito neutemeljenih, neozbiljnih ili zlonamjernih potraživanja. Nadalje, Direktivom 2009/38/EZ državama članicama daje se diskrecijsko pravo da utvrde proračunska pravila u vezi s radom posebnih pregovaračkih tijela i europskih radničkih vijeća na osnovi dodatnih zahtjeva, uzimajući u obzir načelo da troškove koji se odnose na primjereno obavljanje funkcija posebnog pregovaračkog tijela mora snositi središnja uprava. Stoga su odredbe iz Direktive 2009/38/EZ koje se odnose na broj stručnjaka koje će financirati središnja uprava suvišne i trebalo bi ih izbrisati.

(11) Direktivom 2009/38/EZ zahtijeva se da stranke sporazuma o Europskom radničkom vijeću odrede mjesto održavanja sastanaka tog Europskog radničkog vijeća. Te bi stranke trebale odrediti i format takvih sastanaka, odnosno održavaju li se uz fizičku prisutnost, internetski ili hibridno, kako bi se, među ostalim, izbjegla svaka sumnja u slobodu stranaka da se dogovore, s jedne strane, o održavanju nekih ili svih sastanaka u virtualnom okružju s pomoću internetskih alata za sastanke, čime se smanjuje ekološki otisak sastanaka u skladu s ciljevima smanjenja emisija na razini Unije, na nacionalnoj razini i razini poduzeća, uz istodobno osiguravanje smislene i učinkovite razmjene obavijesti i savjetovanja uz smanjene ekološke i financijske troškove, i, s druge strane, o održavanju sastanaka uz fizičku prisutnost kako bi se osiguralo povjerljivo i pouzdano okružje koje omogućuje razmjene uz fizičku prisutnost.

(12) I tijekom rada europskih radničkih vijeća mogu postojati nesigurnost i sporovi u pogledu pokrivanja određenih troškova i pristupa određenim resursima. U skladu s načelom autonomije stranaka primjereno je zahtijevati da se određene vrste financijskih i materijalnih resursa konkretno utvrde u sporazumima o europskim radničkim vijećima, osobito mogućnost pomoći stručnjaka – kao što su predstavnici priznatih sindikalnih organizacija na razini Unije, stručnjaci iz tehničkih područja ili pravni stručnjaci – te pokrivanje naknada za te stručnjake i njihovo moguće sudjelovanje na sastancima. Ti sporazumi također bi trebali obuhvaćati pružanje odgovarajućeg osposobljavanja članovima Europskog radničkog vijeća i pokrivanje povezanih troškova, ne dovodeći pritom u pitanje zahtjev u pogledu pružanja potrebnog osposobljavanja na temelju Direktive 2009/38/EZ.

(13) Zahtjev iz Direktive 2009/38/EZ da se, ako je to moguće, pri određivanju sastava europskih radničkih vijeća uzme u obzir potreba za uravnoteženom zastupljenošću radnika u pogledu spola pokazao se nedostatnim za promicanje rodne ravnoteže. Žene su i dalje nedovoljno zastupljene u većini europskih radničkih vijeća. Stoga je potrebno utvrditi djelotvornije i konkretnije ciljeve u pogledu rodne ravnoteže koje trebaju provoditi uprava i predstavnici radnika pri pregovaranju ili ponovnom pregovaranju o svojim sporazumima. Kako bi se postigli ti ciljevi, u određenim slučajevima može biti potrebno pri sastavljanju europskih radničkih vijeća ili njihovih izabranih odbora dati prednost nedovoljno zastupljenom spolu. U skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije ([4]) takvo pozitivno djelovanje u skladu s načelom jednakog postupanja prema muškarcima i ženama moguće je pod uvjetom da se mjerama poduzetima za postizanje cilja rodne ravnoteže ne daje automatski i bezuvjetno prednost osobama određenog spola, nego se omogućuje uzimanje u obzir drugih kriterija, kao što su zasluge i kvalifikacije te postupak izbora utvrđen relevantnim nacionalnim zakonima. Stoga bi strankama sporazuma o Europskom radničkom vijeću trebalo omogućiti fleksibilnost potrebnu za poštovanje pravnih i činjeničnih ograničenja pozitivnog djelovanja. Zbog sličnih je razloga također primjereno težiti postizanju rodne ravnoteže u sastavu posebnih pregovaračkih tijela kako bi se rodna ravnoteža promicala već u fazi pregovora.

(14) Iz dokaza je vidljivo da se početak pregovora ponekad odgađa dulje od roka od šest mjeseci predviđenog u Direktivi 2009/38/EZ. U nekim slučajevima uprava ne poduzima potrebne korake niti izričito odbija započeti pregovore nakon zahtjeva za osnivanje Europskog radničkog vijeća. Stoga bi trebalo navesti da se dodatni zahtjevi utvrđeni u Direktivi 2009/38/EZ primjenjuju ako se prvi sastanak posebnog pregovaračkog tijela ne sazove u roku od šest mjeseci nakon zahtjeva za osnivanje Europskog radničkog vijeća, neovisno o tome odbije li središnja uprava izričito započeti pregovore.

(15) Pri razmjeni osjetljivih obavijesti s članovima posebnih pregovaračkih tijela, članovima europskih radničkih vijeća ili predstavnicima radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja središnja uprava može zahtijevati da se takve obavijesti razmjenjuju u povjerenju i zabraniti njihovo daljnje otkrivanje. Kako bi se spriječila prekomjerna uporaba takvih ograničenja u pogledu povjerljivosti i uskladile relevantne odredbe Direktive 2009/38/EZ s odgovarajućim odredbama Direktive 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća ([5]), ograničenja u pogledu povjerljivosti trebala bi biti moguća samo kako bi se zaštitili legitimni interesi dotičnog poduzeća. Postojanje takvog legitimnog interesa trebalo bi ocjenjivati na temelju objektivnih kriterija koje treba utvrditi u nacionalnom pravu. Nadalje, pri razmjeni obavijesti u povjerenju od središnje uprave trebalo bi zahtijevati da istodobno pruži razloge koji opravdavaju tu povjerljivost. Ograničenje u pogledu povjerljivosti trebalo bi se primjenjivati samo dok postoje razlozi za povjerljivost. Uspostavom odgovarajućih mehanizama za zaštitu povjerljivosti osjetljivih obavijesti može se stvoriti povjerenje i olakšati razmjena takvih obavijesti te istodobno zaštititi interese poduzeća i radnika, među ostalim sprečavanjem sve većih rizika kao što je industrijska špijunaža.

(16) Mogućnost da središnje uprave odluče da neće prenijeti obavijesti članovima posebnih pregovaračkih tijela, članovima europskih radničkih vijeća ili predstavnicima radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja trebala bi biti ograničena na slučajeve u kojima bi takav prijenos ozbiljno naštetio funkcioniranju dotičnih poduzeća. Radi transparentnosti i djelotvorne pravne zaštite od središnje bi uprave ujedno trebalo zahtijevati da navede točne razloge kojima opravdava neprenošenje obavijesti, i to na način koji omogućuje dostatan pravni nadzor, a da se pritom ne otkrivaju zaštićene obavijesti.

([4]) Presuda Suda od 28. ožujka 2000., Badeck i drugi, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

([5]) Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23.3.2002., str. 29., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

(17) U cilju povećanja pravne jasnoće primjereno je u dva zasebna članka utvrditi odredbe o prenošenju obavijesti u povjerenju i o neprenošenju obavijesti. Nadalje, odredbu kojom se državama članicama dopušta da utvrde posebna pravila za poduzeća koja nastoje dati ideološke smjernice trebalo bi premjestiti u članak koji se bavi odnosom s drugim nacionalnim odredbama jer se odnosi na provedbu zahtjeva iz Direktive 2009/38/EZ u širem smislu.

(18) Odluke o transnacionalnim pitanjima mogu imati dalekosežne posljedice za radnike, primjerice u slučaju proglašavanja viškova radne snage koji proizlaze iz poslovnih planova, socijalnih planova ili inovacija u procesima. Za djelotvorno transnacionalno savjetovanje nužan je istinski dijalog između središnje uprave i europskih radničkih vijeća ili predstavnika radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja. To podrazumijeva da se obavješćivanje i savjetovanje treba provoditi na smislen i pravodoban način kojim se predstavnicima radnika omogućuje da izraze svoje mišljenje prije donošenja odluke. To također podrazumijeva da mišljenja koja izdaju europska radnička vijeća ili predstavnici radnika trebaju primiti obrazložen odgovor od središnje uprave ili neke druge više odgovarajuće razine uprave prije donošenja odluke o predloženoj mjeri. Radi osiguravanja pravne sigurnosti trebalo bi u Direktivi 2009/38/EZ utvrditi izričite zahtjeve u tom smislu.

(19) U kontekstu obavješćivanja i savjetovanja o transnacionalnim pitanjima važno je osigurati da poduzeća koja posluju na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice mogu djelotvorno donositi odluke te da obavješćivanje i savjetovanje ne uzrokuju neopravdana kašnjenja u postupku donošenja odluka. Također je ključno da se predstavnicima radnika osigura dovoljno vremena za oblikovanje, koordinaciju i izražavanje stajališta o ponekad složenim transnacionalnim pitanjima, uzimajući u obzir sve dogovorene načine za povezivanje obavješćivanja i savjetovanja Europskog radničkog vijeća i nacionalnih predstavničkih tijela radnika. Kako bi se strankama omogućilo da usklade ta razmatranja u praksi, minimalni zahtjevi za postupak savjetovanja trebali bi ostati dovoljno fleksibilni i omogućiti im da prema potrebi vremenski rasporede postupak s obzirom na okolnosti i sadržaj savjetovanja. Umjesto da se predstavnicima radnika nametne strogi rok za davanje mišljenja, a upravi za pružanje obrazloženog odgovora, primjereno je predvidjeti načelo da se savjetovanje treba provesti u razumnom roku, uzimajući u obzir stupanj hitnosti predmeta. To načelo strankama omogućuje da ubrzaju postupak savjetovanja u hitnim situacijama. Također bi trebalo pojasniti da se zahtjev da uprava prije donošenja odluke dostavi obrazloženi odgovor primjenjuje ako su predstavnici radnika izrazili svoje mišljenje u razumnom roku, s obzirom na sve relevantne okolnosti, kao što su složenost ili važnost predmeta, ili interesi uprave za brzo donošenje odluke.

(20) Odredbe Direktive 2009/38/EZ o ulozi i zaštiti predstavnika radnika trebalo bi izmijeniti kako bi se povećala jasnoća i točnost, osobito u pogledu zaštite članova posebnih pregovaračkih tijela i članova europskih radničkih vijeća od mjera odmazde ili otpuštanja povezanih s izvršavanjem njihovih funkcija. Članovi posebnih pregovaračkih tijela, članovi europskih radničkih vijeća i predstavnici radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja trebali bi pri obavljanju svojih funkcija uživati zaštitu i jamstva jednakovrijedne onima koji su za nacionalne predstavnike radnika predviđeni nacionalnim pravom ili praksom koji se primjenjuju u zemlji u kojoj su zaposleni.

(21) Kako bi se izbjegli sporovi, trebalo bi utvrditi i to da središnja uprava snosi razumne troškove osposobljavanja i povezane troškove članova posebnog pregovaračkog tijela i članova Europskog radničkog vijeća koji su potrebni za obavljanje njihovih dužnosti, pod uvjetom da je središnja uprava unaprijed obaviještena o tim troškovima.

(22) U određenim državama članicama nositelji prava na temelju Direktive 2009/38/EZ nailaze na poteškoće pri pokretanju pravnog postupka za ostvarivanje svojih prava. Stoga je potrebno ojačati obveze država članica da osiguraju djelotvorne pravne lijekove i pristup pravosuđu, kao i Komisijin nadzor nad njihovim poštovanjem tih obveza. Kad je riječ o nositeljima prava na temelju te direktive, uključujući posebna pregovaračka tijela i europska radnička vijeća, države članice trebale bi, u skladu s nacionalnim pravom o aktivnoj procesnoj legitimaciji ili obliku pravnog zastupanja, jamčiti pristup sudskim postupcima i, ako je to relevantno, upravnim postupcima za ostvarivanje pravâ na temelju Direktive 2009/38/EZ. Nadalje, trebalo bi pojasniti da se relevantnim postupcima mora omogućiti pravodobna i djelotvorna provedba. Ako države članice uvedu obvezne prethodne postupke izvansudskog rješavanja sporova, važno je osigurati da takvi zahtjevi ne sprečavaju stranke u potpunom ostvarivanju prava na pristup pravosudnom sustavu niti im u praksi onemogućuju ili pretjerano otežavaju ostvarivanje njihovih prava na temelju prava Unije u pogledu kašnjenja, učinaka na rokove, troškova i drugih potencijalnih prepreka ([6]). Stoga bi u Direktivi 2009/38/EZ trebalo pojasniti da se, ako države članice pristup sudskim postupcima uvjetuju prethodnom provedbom postupka alternativnog rješavanja sporova, tim postupkom ne bi smjelo dovesti u pitanje ni ograničiti pravo dotičnih strana na pokretanje sudskog postupka. Nadalje, za potrebe nadzora koji provodi Komisija, od država članica trebalo bi zahtijevati da obavijeste Komisiju o načinu i okolnostima u kojima nositelji prava na temelju Direktive 2009/38/EZ mogu pokrenuti sudske postupke i, ako je to relevantno, upravne postupke u pogledu svojih prava na temelju te direktive.

(23) Komisijina evaluacija Direktive 2009/38/EZ iz 2018. pokazala je da sankcije koje se primjenjuju u slučaju nepoštovanja zahtjevâ o transnacionalnom obavješćivanju i savjetovanju često nisu dovoljno učinkovite, odvraćajuće ni proporcionalne. Stoga je primjereno utvrditi obvezu država članica da predvide učinkovite, odvraćajuće i proporcionalne sankcije. Trebalo bi predvidjeti financijske sankcije u slučaju nepoštovanja postupaka obavješćivanja i savjetovanja utvrđenih u Direktivi 2009/38/EZ. Mogli bi se predvidjeti i druge vrste sankcija. Kako bi bile učinkovite, odvraćajuće i proporcionalne, sankcije bi trebalo odrediti uzimajući u obzir težinu, trajanje i posljedice nepoštovanja zahtjevâ te je li to nepoštovanje namjerno ili iz nepažnje. Kako bi sankcije bile odvraćajuće, trebalo bi uzeti u obzir promet dotičnog poduzeća ili skupine ili bi primjenjive sankcije trebale imati sličan odvraćajući učinak.

(24) Posebna pregovaračka tijela, europska radnička vijeća i u njihovo ime, njihovi članovi, trebali bi imati potrebna sredstva za pokrivanje troškova pravnog zastupanja i sudjelovanja u sudskim postupcima i, ako je to relevantno, upravnim postupcima. Ti troškovi mogu obuhvaćati putne troškove i troškove boravka za sudjelovanje članova koji djeluju u ime dotičnog tijela u takvim postupcima. Države članice trebale bi predvidjeti da središnja uprava snosi razumne troškove pravnog zastupanja i sudjelovanja u sudskim postupcima i, ako je to relevantno, u upravnim postupcima ili bi trebale poduzeti druge jednakovrijedne mjere kako bi osigurale da posebna pregovaračka tijela i europska radnička vijeća nisu *de facto* spriječena u sudjelovanju u sudskim postupcima i, ako je to relevantno, u upravnim postupcima zbog nedostatka financijskih sredstava. To bi se moglo postići, na primjer, zahtijevanjem dodjele odgovarajućeg operativnog proračuna Europskom radničkom vijeću, osnivanjem fondova solidarnosti na nacionalnoj razini, pružanjem osiguranja za pokrivanje pravnih troškova, odobravanjem pristupa pravnoj pomoći u određenim okolnostima ili drugim odredbama u skladu s nacionalnim pravom i praksom.

([6]) Presuda Suda od 18. ožujka 2010. u spojenim predmetima C-317/08, C-318/08, C-319/08 i C-320/08, Alassini i drugi, ECLI:EU:C:2010:146.

(25) Poduzeća sa sporazumom o transnacionalnom obavješćivanju radnika i savjetovanju s njima sklopljenim prije 23. rujna 1996., odnosno prije datuma početka primjene Direktive Vijeća 94/45/EZ ([7]), izuzeta su od primjene obveza koje proizlaze iz Direktive 2009/38/EZ. Tijela za obavješćivanje radnika i savjetovanje s njima uspostavljena na temelju takvih sporazuma osnovana su i nastavljaju djelovati izvan područja primjene prava Unije. Direktivom 2009/38/EZ radnicima izuzetih poduzeća ne daje se mogućnost da zatraže osnivanje Europskog radničkog vijeća u skladu s tom direktivom. Međutim, radi pravne jasnoće, jednakog postupanja i djelotvornosti radnici i njihovi predstavnici u svim poduzećima koja posluju na razini Zajednice ili skupinama poduzeća koja posluju na razini Zajednice trebali bi u načelu imati pravo zatražiti osnivanje Europskog radničkog vijeća. Gotovo 30 godina nakon što je na razini Unije uspostavljen zakonodavni okvir kojim se utvrđuju minimalni zahtjevi za transnacionalno obavješćivanje radnika i savjetovanje s njima, ti razlozi imaju prednost pred razmatranjima o kontinuitetu za postojeće sporazume koji su prvotno bili temelj za izuzeće. To bi izuzeće stoga trebalo izbrisati, ne dovodeći u pitanje pravni status takvih sporazuma, koji su i dalje uređeni primjenjivim nacionalnim pravilima. Pokretanje i vođenje pregovora o osnivanju europskih radničkih vijeća u poduzećima s takvim sporazumima trebalo bi podlijegati postupku predviđenom u Direktivi 2009/38/EZ, dok bi se razdoblje nakon kojeg dodatni zahtjevi stupaju na snagu trebalo skratiti s tri na dvije godine, u skladu s razdobljem koje se primjenjuje na prilagodbu postojećih sporazuma o Europskom radničkom vijeću.

(26) Nadalje, zbog istih bi se razloga isti minimalni zahtjevi trebali primjenjivati na sva poduzeća koja posluju na razini Zajednice s europskim radničkim vijećima koja djeluju u skladu s Direktivom 2009/38/EZ i ona u kojima je sporazum o Europskom radničkom vijeću potpisan ili revidiran u razdoblju od 5. lipnja 2009. do 5. lipnja 2011. Stoga bi trebalo izbrisati i izuzeće tih poduzeća od primjene Direktive 2009/38/EZ.

(27) Europska radnička vijeća koja djeluju na osnovi dodatnih zahtjeva utvrđenih u Prilogu I. Direktivi 2009/38/EZ imaju pravo sastanka sa središnjom upravom jednom godišnje i pravo da budu obaviještena i da se s njima provede savjetovanje o napretku poslovanja relevantnog poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili relevantne skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice i njihovim perspektivama. Kako bi se ojačalo transnacionalno obavješćivanje tih europskih radničkih vijeća i savjetovanje s njima, primjereno je u dodatnim zahtjevima povećati broj takvih redovnih sastanaka na dva sastanka koji se održavaju uz fizičku prisutnost.

(28) Osim toga, trebalo bi unijeti određene tehničke izmjene dodatnih zahtjeva utvrđenih u Prilogu I. Direktivi 2009/38/EZ kako bi se osigurala dosljednost s normativnim dijelom.

(29) Stoga je primjereno izmijeniti Direktivu 2009/38/EZ kako bi se njezinim područjem primjene obuhvatila sva prihvatljiva poduzeća, pojasnili neki od njezinih ključnih koncepata, poboljšao transnacionalni postupak obavješćivanja i savjetovanja te osigurala djelotvorna pravna zaštita i provedba.

(30) U skladu s člankom 27. Konvencije Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom, osobe s invaliditetom moraju moći ostvarivati svoja radnička i sindikalna prava na ravnopravnoj osnovi s drugima. Budući da su Unija i države članice stranke te konvencije, Direktivu 2009/38/EZ i relevantno nacionalno zakonodavstvo treba tumačiti u skladu s tim načelom, na primjer kad je riječ o pristupačnosti i razumnoj prilagodbi za članove posebnih pregovaračkih tijela, članove europskih radničkih vijeća i predstavnike radnika u okviru postupka obavješćivanja ili savjetovanja, kao i o tome da središnja uprava snosi s tim povezane troškove.

([7]) Direktiva Vijeća 94/45/EZ od 22. rujna 1994. o osnivanju Europskog radničkog vijeća ili uvođenju postupka koji obuhvaća poduzeća i skupine poduzeća na razini Zajednice radi obavješćivanja i savjetovanja radnika (SL L 254, 30.9.1994., str. 64., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj).

(31) Na temelju direktiva 2014/23/EU ([8]), 2014/24/EU ([9]) i 2014/25/EU ([10]) Europskog parlamenta i Vijeća države članice poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale da gospodarski subjekti pri izvršavanju javnih ugovora poštuju primjenjive obveze u području socijalnog i radnog prava utvrđene pravom Unije. Uključivanje, prema potrebi, kriterija socijalne održivosti u kriterije za dodjelu koje su javni naručitelji osmislili za utvrđivanje ekonomski najpovoljnijih ponuda može doprinijeti djelotvornoj provedbi zahtjevâ na temelju ove Direktive. Međutim, ovom se Direktivom ne uvode dodatne obveze u vezi s tim direktivama.

(32) Pri provedbi prava Unije države članice moraju poštovati prava utvrđena u Povelji i promicati njezinu primjenu u skladu s člankom 51. Povelje, uključujući pravo na slobodu udruživanja na svim razinama, osobito kad je riječ o političkim, sindikalnim i građanskim pitanjima, što podrazumijeva i pravo svakoga na osnivanje sindikata i pristupanje njima radi zaštite svojih interesa.

(33) Kako bi se predstavnicima radnika i središnjoj upravi u poduzećima koja posluju na razini Zajednice ili skupinama poduzeća koja posluju na razini Zajednice dalo dovoljno vremena da razmotre revidirane minimalne zahtjeve i pripreme se za njihovu primjenu, primjereno je za godinu dana odgoditi primjenu odredaba koje države članice donesu radi usklađivanja s ovom Direktivom.

(34) Moguće je da sporazumi o Europskom radničkom vijeću sklopljeni na temelju Direktive 94/45/EZ ili Direktive 2009/38/EZ prije prenošenja ove Direktive ne uključuju zahtjeve u pogledu sadržaja tih sporazuma kako su izmijenjeni ovom Direktivom. Stoga je primjereno predvidjeti prijelazne aranžmane kojima se strankama takvih sporazuma omogućuje da izmijene svoje sporazume.

(35) S obzirom na to da opći cilj ove Direktive, to jest osiguravanje djelotvornosti zahtjeva iz Direktive 2009/38/EZ u pogledu obavješćivanja radnika i savjetovanja s radnicima u poduzećima koja posluju na razini Zajednice i skupinama poduzeća koja posluju na razini Zajednice, ne mogu dostatno ostvariti države članice, nego se zbog urođene transnacionalne prirode i opsega tih zahtjeva on na bolji način može ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku, ova Direktiva ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

Članak 1.

Direktiva 2009/38/EZ mijenja se kako slijedi:

1. članak 1. mijenja se kako slijedi:

(a) stavak 3. zamjenjuje se sljedećim:

„3. Obavješćivanje radnika i savjetovanje s radnicima mora se odvijati na odgovarajućoj razini uprave i predstavljanja u skladu s predmetom rasprave. Da bi se to postiglo, nadležnost Europskog radničkog vijeća i opseg postupka obavješćivanja i savjetovanja za radnike uređen ovom Direktivom ograničeni su na transnacionalna pitanja, uzimajući u obzir moguće učinke na uključenu radnu snagu i relevantnu razinu uprave.";

(b) stavak 4. zamjenjuje se sljedećim:

„4. Transnacionalnima se smatraju pitanja za koja se može razumno očekivati da se odnose na poduzeće koje posluje na razini Zajednice ili skupinu poduzeća koja posluju na razini Zajednice kao cjelinu ili na najmanje dva poduzeća ili dvije podružnice poduzeća ili skupine koji se nalaze u najmanje dvjema različitim državama članicama.

([8]) Direktiva 2014/23/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o dodjeli ugovorâ o koncesiji (SL L 94, 28.3.2014., str. 1., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj).

([9]) Direktiva 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o javnoj nabavi i o stavljanju izvan snage Direktive 2004/18/EZ (SL L 94, 28.3.2014., str. 65., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj).

([10]) Direktiva 2014/25/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o nabavi subjekata koji djeluju u sektoru vodnog gospodarstva, energetskom i prometnom sektoru te sektoru poštanskih usluga i stavljanju izvan snage Direktive 2004/17/EZ (SL L 94, 28.3.2014., str. 243., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj).

Smatra se da su ti uvjeti ispunjeni ako se:

(a) može razumno očekivati da će mjere koje razmatra uprava poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice utjecati na radnike tog poduzeća, te skupine ili bilo koje podružnice tog poduzeća ili skupine u više od jedne države članice; ili

(b) može razumno očekivati da će mjere koje razmatra uprava poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice utjecati na radnike tog poduzeća, te skupine ili bilo koje podružnice tog poduzeća ili skupine u jednoj državi članici te ako se može razumno očekivati da će posljedice tih mjera utjecati na njihove radnike u barem još jednoj drugoj državi članici.”;

2. u članku 2. stavku 1. točke (f) i (g) zamjenjuju se sljedećim:

„(f) ‚obavješćivanje’ znači prijenos podataka od strane poslodavca predstavnicima radnika kako bi se omogućilo njihovo upoznavanje s predmetom i ispitivanje predmeta;

(g) ‚savjetovanje’ znači uspostava dijaloga i razmjena mišljenja između predstavnika radnika i središnje uprave ili neke druge više odgovarajuće razine uprave;”;

3. u članku 3. stavak 1. zamjenjuje se sljedećim:

„1. Za potrebe ove Direktive, ‚vladajuće poduzeće’ znači poduzeće koje može izvršiti prevladavajući utjecaj nad drugim poduzećem (ovisno poduzeće) putem, na primjer, vlasništva, financijskog udjela ili pravila i odluka kojima je uređeno.”;

4. članak 5. mijenja se kako slijedi:

(a) stavak 1. zamjenjuje se sljedećim:

„1. Kako bi se postigao cilj utvrđen u članku 1. stavku 1., središnja uprava pokreće pregovore za uspostavljanje Europskog radničkog vijeća ili postupka za obavješćivanje i savjetovanje na vlastitu inicijativu ili na zajednički ili zasebni pisani zahtjev najmanje 100 radnika ili njihovih predstavnika, u najmanje dva poduzeća ili podružnice koji se nalaze u najmanje dvije različite države članice.”;

(b) u stavku 2. točka (b) zamjenjuje se sljedećim:

„(b) članovi posebnog pregovaračkog tijela biraju se ili imenuju proporcionalno broju radnika koje u svakoj državi članici zapošljava poduzeće koje posluje na razini Zajednice ili skupina poduzeća koja posluju na razini Zajednice, na način kojim se nastoji postići rodna ravnoteža, pri čemu žene i muškarci čine svaki najmanje 40 % posebnog pregovaračkog tijela, dodjeljivanjem u pogledu svake države članice jednog mjesta po udjelu radnika zaposlenih u toj državi članici što iznosi 10 %, ili dio tog postotka, broja radnika zaposlenih u svim državama članicama zajedno. Ako se ne postigne cilj rodne ravnoteže, posebno pregovaračko tijelo radnicima u pisanom obliku objašnjava razloge za to. Nepostizanje cilja rodne ravnoteže ne sprečava osnivanje posebnog pregovaračkog tijela.”;

(c) u stavku 4. prvi podstavak zamjenjuje se sljedećim:

„4. S ciljem sklapanja sporazuma u skladu s člankom 6., središnja uprava saziva dovoljan broj pregovaračkih sastanaka s posebnim pregovaračkim tijelom. O tome na odgovarajući način obavješćuje lokalne uprave.”;

(d) stavak 6. zamjenjuje se sljedećim:

„6. Sve troškove u vezi s pregovorima iz stavaka 3. i 4. snosi središnja uprava kako bi se posebnom pregovaračkom tijelu omogućilo izvršavanje njegovih zadaća na odgovarajući način. Ti troškovi uključuju razumne troškove stručnjaka, uključujući troškove pravnih stručnjaka, u mjeri u kojoj je to potrebno u tu svrhu. Središnja uprava obavješćuje se o takvim troškovima rada prije njihova nastanka.

U skladu s ovim načelom, države članice mogu utvrditi proračunska pravila u vezi s radom posebnog pregovaračkog tijela.”;

5. članak 6. mijenja se kako slijedi:

(a) stavak 2. mijenja se kako slijedi:

i. točke (c) i (d) zamjenjuju se sljedećim:

„(c) dužnosti i postupak obavješćivanja Europskog radničkog vijeća i savjetovanja s njim i načine za povezivanje obavješćivanja i savjetovanja Europskog radničkog vijeća i nacionalnih predstavničkih tijela radnika, u skladu s načelima i zahtjevima iz članka 1. stavka 3. i članka 9.;

(d) format, mjesto održavanja, učestalost i trajanje sastanaka Europskog radničkog vijeća;”;

ii. točke (f) i (g) zamjenjuju se sljedećim:

„(f) financijska i materijalna sredstva koja se dodjeljuju Europskom radničkom vijeću, uključujući barem za sljedeće aspekte:

i. moguće korištenje uslugama stručnjaka i njihovo sudjelovanje na sastancima, uključujući korištenje uslugama pravnih stručnjaka i predstavnika priznatih sindikalnih organizacija na razini Zajednice i njihovo sudjelovanje na sastancima, za pomoć Europskom radničkom vijeću u obavljanju njegovih funkcija,

ii. pružanje odgovarajućeg osposobljavanja članovima Europskog radničkog vijeća, ne dovodeći u članak 10. stavak 4. prvi podstavak;

(g) datum stupanja na snagu sporazuma, njegovo trajanje, njegovo moguće produljenje, postupke za izmjene ili stavljanje sporazuma izvan snage, te slučajeve u kojima se o sporazumu ponovno pregovara i postupak za ponovno pregovaranje o njemu, među ostalim, ako je potrebno, kada se mijenja struktura poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice.”;

(b) umeće se sljedeći stavak:

„2.a Središnja uprava i posebno pregovaračko tijelo pri pregovaranju ili ponovnom pregovaranju o sporazumu o Europskom radničkom vijeću utvrđuju potrebna rješenja i poduzimaju sve razumne napore da postignu, ne dovodeći u pitanje nacionalno pravo i praksu o izboru ili imenovanju predstavnika radnika, cilj rodne ravnoteže prema kojem žene i muškarci čine svaki najmanje 40 % članova Europskog radničkog vijeća i, ako je to primjenjivo, najmanje 40 % članova izabranog odbora. Ako se ne postigne cilj rodne ravnoteže, Europsko radničko vijeće radnicima u pisanom obliku objašnjava razloge za to. Nepostizanje cilja rodne ravnoteže ne sprečava osnivanje Europskog radničkog vijeća ili izabranog odbora.”;

6. u članku 7. stavku 1. druga alineja zamjenjuje se sljedećim:

„— ako središnja uprava ne sazove prvi sastanak posebnog pregovaračkog tijela u roku od šest mjeseci od zahtjeva na temelju članka 5. stavka 1.,”;

7. članak 8. zamjenjuje se sljedećim:

„*Članak 8.*

Pružanje obavijesti u povjerenju

1. Države članice predviđaju da članovi posebnih pregovaračkih tijela, članovi europskih radničkih vijeća ili predstavnici radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja te svi stručnjaci koji im pomažu nemaju ovlasti otkriti obavijesti koje im je središnja uprava pružila izričito u povjerenju, u legitimnom interesu poduzeća, u skladu s objektivnim kriterijima koje je utvrdila država članica. Osim toga, središnja uprava može uspostaviti primjerene mehanizme za prijenos i pohranu kako bi se zaštitila povjerljivost obavijesti.

2. Kad središnja uprava pruži obavijesti u povjerenju na temelju stavka 1., ona obavješćuje članove posebnih pregovaračkih tijela, članove europskih radničkih vijeća ili predstavnike radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja o razlozima koji opravdavaju povjerljivost te, ako je to moguće, određuje trajanje obveze povjerljivosti.

3. Obveza povjerljivosti iz stavka 1. nastavlja se primjenjivati neovisno o tome gdje se nalaze osobe iz tog stavka, čak i nakon isteka njihova mandata, sve dok obrazloženje za obvezu povjerljivosti ne zastari.”;

8. umeće se sljedeći članak:

„*Članak 8.a*

Neprenošenje obavijesti

1. Države članice predviđaju, u posebnim slučajevima i pod uvjetima i ograničenjima utvrđenima nacionalnim zakonodavstvom, da središnja uprava koja se nalazi na njihovu državnom području nije obvezna prenositi obavijesti članovima posebnih pregovaračkih tijela, članovima europskih radničkih vijeća ni predstavnicima radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja, ni nijednom stručnjaku koji im pomaže, ako je priroda tih obavijesti takva da bi, u skladu s objektivnim kriterijima koje je utvrdila država članica, prijenos tih obavijesti ozbiljno ugrozio funkcioniranje dotičnih poduzeća.

Država članica može uvjetovati takvo odstupanje prethodnim upravnim ili sudskim odobrenjem.

2. Ako središnja uprava ne prenese obavijesti zbog razloga iz stavka 1., ona obavješćuje članove posebnih pregovaračkih tijela, članove europskih radničkih vijeća ili predstavnike radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja o razlozima kojima se opravdava neprenošenje obavijesti.”;

9. članci 9. i 10. zamjenjuju se sljedećim:

„*Članak 9.*

Rad Europskog radničkog vijeća i postupak obavješćivanja i savjetovanja za radnike

1. Središnja uprava i Europsko radničko vijeće rade u duhu suradnje, uzimajući u obzir svoja uzajamna prava i obveze.

Isto vrijedi za suradnju između središnje uprave i predstavnika radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja za radnike.

2. Obavijest o transnacionalnim pitanjima pruža se u trenutku, na način i sa sadržajem koji su primjereni za to da se predstavnicima radnika omogući dubinska procjena njihova mogućeg utjecaja i, ako je to prikladno, da se pripreme za savjetovanja s nadležnim tijelom poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice. Pri pružanju takvih obavijesti u obzir se uzimaju i svi načini na temelju članka 6. stavka 2. točke (c).

3. Savjetovanje se odvija u trenutku, na način i sa sadržajem koji predstavnicima radnika omogućuju da izraze svoje mišljenje prije donošenja odluke, na osnovi obavijesti pruženih u skladu sa stavkom 2., ne dovodeći u pitanje odgovornosti uprave, i u razumnom roku, uzimajući u obzir hitnost tog pitanja. Predstavnici radnika imaju pravo na obrazložen pisani odgovor središnje uprave ili neke druge više odgovarajuće razine uprave prije donošenja odluke o dotičnim mjerama, pod uvjetom da su predstavnici radnika izrazili svoje mišljenje u razumnom roku u skladu s ovim stavkom.

Članak 10.

Uloga i zaštita predstavnika radnika

1. Ne dovodeći u pitanje nadležnost drugih tijela ili organizacija u tom pogledu, predstavnici radnika, uključujući članove posebnih pregovaračkih tijela i članove Europskog radničkog vijeća, raspolažu sredstvima potrebnima za primjenu prava koja proizlaze iz ove Direktive da predstavljaju zajedničke interese radnika u poduzećima koja posluju na razini Zajednice ili skupinama poduzeća koja posluju na razini Zajednice.

2. Ne dovodeći u pitanje članke 8. i 8.a, članovi Europskog radničkog vijeća imaju pravo na obavješćivanje i potrebna sredstva za obavješćivanje predstavnika radnika podružnica ili poduzeća skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice ili, ako nemaju svojih predstavnika, cjelokupne radne snage o sadržaju i ishodu postupka obavješćivanja i savjetovanja, osobito prije i nakon sastanaka sa središnjom upravom.

3. Članovi posebnih pregovaračkih tijela, članovi europskih radničkih vijeća i predstavnici radnika koji obavljaju svoje dužnosti u okviru postupka iz članka 6. stavka 3., u obavljanju svojih dužnosti uživaju zaštitu i jamstva jednakovrijedne onima koji su za predstavnike radnika predviđeni nacionalnim pravom ili praksom koji su na snazi u zemlji u kojoj su zaposleni.

To osobito vrijedi za prisustvovanje sastancima posebnih pregovaračkih tijela ili europskih radničkih vijeća ili ostalim sastancima u okviru sporazuma iz članka 6. stavka 3., za isplatu plaća članovima koji su zaposleni u poduzeću koje posluje na razini Zajednice ili skupini poduzeća koja posluju na razini Zajednice za vrijeme odsutnosti potrebne za obavljanje njihovih dužnosti te za zaštitu od mjera odmazde ili otkaza.

Član posebnog pregovaračkog tijela ili Europskog radničkog vijeća ili njegov zamjenik, koji je član posade pomorskog plovila, ima pravo sudjelovati na sastanku posebnog pregovaračkog tijela ili Europskog radničkog vijeća ili na bilo kojem drugom sastanku predviđenom postupcima uspostavljenima na temelju članka 6. stavka 3. ako se u vrijeme održavanja sastanka taj član ili zamjenik ne nalazi na moru ili u luci u zemlji koja nije zemlja u kojoj brodarsko poduzeće ima sjedište.

Ako je to izvedivo, sastanci se zakazuju na način da se olakša sudjelovanje članova ili njihovih zamjenika koji su članovi posada pomorskih plovila.

Ako član posebnog pregovaračkog tijela ili Europskog radničkog vijeća ili njegov zamjenik, koji je član posade pomorskog plovila, ne može prisustvovati sastanku, razmatra se, ako je to moguće, mogućnost upotrebe novih informacijskih i komunikacijskih tehnologija.

4. Članovi posebnog pregovaračkog tijela i Europskog radničkog vijeća imaju pravo na plaćenu odsutnost s posla radi osposobljavanja, u mjeri u kojoj je to potrebno za obavljanje njihovih predstavničkih dužnosti u međunarodnom okružju.

Ne dovodeći u pitanje sporazume sklopljene na temelju članka 6. stavka 2. točke (f), razumne troškove takvog osposobljavanja i povezane troškove snosi središnja uprava, pod uvjetom da je središnja uprava o njima unaprijed obaviještena.”;

10. članak 11. mijenja se kako slijedi:

(a) stavak 2. zamjenjuje se sljedećim:

„2. Države članice predviđaju primjerene mjere u slučaju nepoštovanja nacionalnih propisa donesenih na temelju ove Direktive. Osobito osiguravaju sljedeće:

(a) dostupni su odgovarajući postupci kako bi se omogućila pravodobna i djelotvorna provedba prava i obveza koje proizlaze iz ove Direktive;

(b) u slučajevima povreda prava i obveza koje proizlaze iz ove Direktive primjenjuju se učinkovite, odvraćajuće i proporcionalne sankcije.

Države članice predviđaju odvraćajuće financijske sankcije za nepoštovanje nacionalnih odredaba kojima se prenose obveze utvrđene u članku 9. stavcima 2. i 3. Takve sankcije određuju se uzimajući u obzir kriterije navedene u trećem podstavku ovog stavka, ne dovodeći u pitanje mogućnost da se dodatno predvide druge vrste sankcija.

Za potrebe točke (b), pri određivanju sankcija države članice uzimaju u obzir težinu, trajanje i posljedice nepoštovanja te je li nepoštovanje namjerno ili iz nepažnje. U slučaju financijskih sankcija, države članice uzimaju u obzir i godišnji promet dotičnog poduzeća ili skupine ili osiguravaju da primjenjive sankcije imaju sličan odvraćajući učinak.”;

(b) stavak 3. mijenja se kako slijedi:

i. prvi podstavak zamjenjuje se sljedećim:

„3. Države članice osiguravaju sudske postupke i, ako je to relevantno, upravne postupke koje članovi posebnog pregovaračkog tijela ili Europskog radničkog vijeća, ili predstavnici radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja, mogu pokrenuti u vezi s primjenom članka 8. ili članka 8.a.”;

ii. dodaje se sljedeći podstavak:

„Trajanje postupaka iz prvog podstavka mora biti dovoljno za djelotvorno ostvarivanje prava na obavješćivanje i savjetovanje na temelju ove Direktive.”;

(c) dodaju se sljedeći stavci:

„4. S obzirom na prava dodijeljena ovom Direktivom, države članice osiguravaju djelotvoran pristup sudskim postupcima i, ako je to relevantno, upravnim postupcima za posebna pregovaračka tijela, europska radnička vijeća ili, u njihovo ime, za njihove članove ili predstavnike. Države članice predviđaju da opravdane troškove pravnog zastupanja i sudjelovanja u takvim postupcima snosi središnja uprava ili poduzimaju druge jednakovrijedne mjere kako bi se izbjeglo svako *de facto* ograničavanje pristupa takvim postupcima zbog nedostatka financijskih sredstava.

5. Ako države članice uvjetuju pristup sudskim postupcima prethodnom provedbom postupka alternativnog rješavanja sporova, primjenom takvog postupka ne dovodi se u pitanje niti ograničava pravo dotičnih strana na pokretanje sudskog postupka.”;

11. članak 12. mijenja se kako slijedi:

(a) stavak 2. zamjenjuje se sljedećim:

„2. Načini za povezivanje obavješćivanja i savjetovanja Europskog radničkog vijeća i nacionalnih predstavničkih tijela radnika uspostavljaju se, u interesu dobre koordinacije među njima, sporazumom iz članka 6. Tim sporazumom ne dovode se u pitanje odredbe nacionalnog prava i/ili prakse u vezi s obavješćivanjem radnika i savjetovanjem s njima.”;

(b) dodaje se sljedeći stavak:

„6. Svaka država članica može utvrditi posebne odredbe za središnju upravu poduzeća koja se nalaze na njezinu državnom području, a koja nastoje izravno i u suštini dati ideološke smjernice u pogledu obavješćivanja i izražavanja mišljenja, pod uvjetom da takve izričite odredbe već postoje u nacionalnom zakonodavstvu na dan donošenja ove Direktive.”;

12. briše se članak 14.;

13. umeću se sljedeći članci:

„Članak 14.a

Prijelazne odredbe

1. Ako se nakon 1. siječnja 2028. sporazumom o Europskom radničkom vijeću sklopljenim prije 2. siječnja 2029. u skladu s člancima 5. i 6. Direktive 94/45/EZ ili člancima 5. i 6. ove Direktive, zbog izmjena koje su stupile na snagu 31. prosinca 2025., ne rješava jedan ili više elemenata i zahtjeva iz članka 6. ove Direktive, središnja uprava na pisani zahtjev Europskog radničkog vijeća ili najmanje 100 radnika ili njihovih predstavnika u najmanje dva poduzeća ili podružnice koji se nalaze u najmanje dvije različite države članice pokreće pregovore o prilagodbi tog sporazuma kako bi se riješilo taj element ili zahtjev ili te elemente ili zahtjeve iz članka 6. ove Direktive. Središnja uprava također može pokrenuti takve pregovore na vlastitu inicijativu. Takvi pregovori mogu biti ograničeni na rješavanje u sporazumu onih elemenata i zahtjeva iz članka 6. ove Direktive koji su umetnuti 31. prosinca 2025.

2. Ako sporazum o Europskom radničkom vijeću sadržava postupovna rješenja za njegovu prilagodbu ili ponovno pregovaranje o njemu, o prilagodbi se može pregovarati na temelju tih rješenja. U protivnom, prilagodba slijedi postupak utvrđen u članku 5. u vezi s člankom 13. drugim i trećim stavkom.

3. Ako se nakon provedenog postupka prilagodbe na temelju ovog članka ne postigne dogovor u roku od dvije godine od datuma zahtjeva radnika ili njihovih predstavnika ili od datuma kad su Europsko radničko vijeće ili središnja uprava pokrenuli pregovore na vlastitu inicijativu, primjenjuju se dodatni zahtjevi utvrđeni u Prilogu I.

4. Ovaj članak ne oslobađa stranke sporazumâ o Europskom radničkom vijeću od poštovanja primjenjivih minimalnih zahtjeva iz ove Direktive.

Članak 14.b

Prijašnja izuzeta poduzeća

Ako se na temelju članka 5. ove Direktive započnu pregovori u cilju sklapanja sporazuma na temelju ove Direktive u poduzeću koje posluje na razini Zajednice ili skupini poduzeća koja posluju na razini Zajednice u kojima je sporazum, koji obuhvaća cjelokupnu radnu snagu i kojim se predviđa transnacionalno obavješćivanje radnika i savjetovanje s njima, sklopljen prije datuma početka primjene Direktive 94/45/EZ te je još uvijek na snazi, razdoblje iz članka 7. stavka 1. treće alineje ove Direktive smanjuje se na dvije godine. Pokretanje pregovora ne utječe na uvjete postojećih sporazuma koji su na snazi.”;

14. Prilog I. mijenja se u skladu s Prilogom ovoj Direktivi.

Članak 2.

1. Države članice do 1. siječnja 2028. donose i objavljuju zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom Direktivom. One Komisiji odmah dostavljaju tekst tih odredaba.

One primjenjuju te odredbe od 2. siječnja 2029. Međutim, one primjenjuju odredbe kojima se prenosi članak 1. točke 12. i 13., u mjeri u kojoj se odnose na članak 14. i članak 14.a stavke 1., 2. i 3., od 2. siječnja 2028.

Kada države članice donose te mjere, one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Način tog upućivanja određuju države članice.

2. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.

Države članice obavješćuju Komisiju do 1. siječnja 2028. o načinima na koje posebna pregovaračka tijela, europska radnička vijeća i predstavnici radnika mogu, na temelju članka 11. stavaka od 2. do 5. Direktive 2009/38/EZ, kako je izmijenjena, pokrenuti sudski postupak te, ako je to relevantno, upravni postupak u pogledu svih prava na temelju te direktive.

Članak 3.

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 4.

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Strasbourgu 26. studenoga 2025.

Za Europski parlament	*Za Vijeće*
Predsjednica	*Predsjednica*
R. METSOLA	M. BJERRE

PRILOG

DODATNI ZAHTJEVI

Prilog I. Direktivi 2009/38/EZ mijenja se kako slijedi:

1. točka 1. mijenja se kako slijedi:

(a) uvodni tekst zamjenjuje se sljedećim:

„1. Kako bi se postigao cilj iz članka 1. stavka 1. i u slučajevima predviđenima u članku 7. stavku 1. i članku 14.a, osnivanje, sastav i nadležnost Europskog radničkog vijeća uređeni su sljedećim pravilima:";

(b) u podtočki (a) drugi i treći odlomak zamjenjuju se sljedećim:

„Obavješćivanje Europskog radničkog vijeća o transnacionalnim pitanjima osobito se odnosi na strukturu, gospodarsku i financijsku situaciju, vjerojatan razvoj te proizvodnju i prodaju poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice. Obavješćivanje Europskog radničkog vijeća i savjetovanje s njim osobito se odnosi na situaciju i vjerojatan trend politika zapošljavanja, ulaganja, vještina i osposobljavanja, predviđanje promjena i upravljanje procesima restrukturiranja, uključujući one povezane sa zelenom i digitalnom tranzicijom, znatne promjene koje se odnose na radne uvjete, posebno na organizaciju rada ili ugovorne odnose, uvođenje novih metoda rada ili proizvodnih procesa, kao i na prijenose proizvodnje, spajanja, smanjenja ili zatvaranja poduzeća, podružnica ili njihovih važnih dijelova te kolektivna otpuštanja, među ostalim u ovisnim poduzećima.

Savjetovanje se provodi tako da se predstavnici radnika mogu sastati sa središnjom upravom ili nekom drugom više odgovarajućom razinom uprave. Predstavnici radnika imaju pravo na obrazloženi pisani odgovor na svako potencijalno mišljenje koje izraze prije donošenja odluke o dotičnim mjerama, pod uvjetom da je njihovo mišljenje izraženo u razumnom roku;";

(c) u podtočki (b) umeće se sljedeći odlomak iza prvog odlomka:

„Na taj način i u mjeri u kojoj je to moguće žene i muškarci čine svaki najmanje 40 % članova Europskog radničkog vijeća i članova izabranog odbora. Nepostizanje cilja rodne ravnoteže ne sprečava osnivanje Europskog radničkog vijeća. Ako se ne postigne cilj rodne ravnoteže, Europsko radničko vijeće radnicima u pisanom obliku objašnjava razloge za to.";

2. točka 2. zamjenjuje se sljedećim:

„2. Europsko radničko vijeće ima se pravo fizički sastati najmanje dvaput godišnje sa središnjom upravom radi obavješćivanja i savjetovanja na temelju izvješća koje sastavlja središnja uprava o poslovnom uspjehu i perspektivama poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice. Lokalne uprave o tome se obavješćuju na odgovarajući način. U iznimnim slučajevima za održavanje takvih redovnih sastanaka mogu se upotrebljavati digitalna sredstva za komunikaciju i koordinaciju, ako je to primjereno i dogovoreno te uz osiguravanje smislenog obavješćivanja i savjetovanja.";

3. točka 3. mijenja se kako slijedi:

(a) prvi i drugi odlomak zamjenjuju se sljedećim:

„3. Ako dođe do iznimnih okolnosti ili odluka za koje se može razumno očekivati da će u znatnoj mjeri utjecati na interese radnika, a zbog hitnosti se obavješćivanje ili savjetovanje ne može održati na sljedećem zakazanom sastanku Europskog radničkog vijeća, posebno u slučaju promjene mjesta poslovanja, zatvaranja podružnica ili poduzeća ili kolektivnog otpuštanja, izabrani odbor ili, ako takav odbor ne postoji, Europsko radničko vijeće ima pravo o tome biti pravodobno obaviješteno. Ima pravo, na svoj zahtjev, sastati se radi obavješćivanja i savjetovanja sa središnjom upravom ili nekom drugom više odgovarajućom razinom uprave u okviru poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice koja ima ovlasti samostalno odlučivati.

Članovi Europskog radničkog vijeća, koje su odabrale ili imenovale podružnice i/ili poduzeća koji su izravno pogođeni predmetnim okolnostima ili odlukama ili za koje se može razumno očekivati da će na njih utjecati predmetne okolnosti ili odluke, imaju pravo sudjelovati ako se organizira sastanak s izabranim odborom.”;

(b) peti odlomak zamjenjuje se sljedećim:

„Postupci obavješćivanja i savjetovanja predviđeni u okolnostima iz ove točke provode se ne dovodeći u pitanje članak 1. stavak 2. te članke 8. i 8.a.”;

4. točka 5. zamjenjuje se sljedećim:

„5. Europskom radničkom vijeću ili izabranom odboru mogu pomagati stručnjaci po vlastitom izboru, u mjeri u kojoj je to potrebno za izvršavanje njihovih zadaća. Takvi stručnjaci mogu uključivati predstavnike priznatih sindikalnih organizacija na razini Zajednice. Na zahtjev Europskog radničkog vijeća takvi stručnjaci imaju pravo biti prisutni na sastancima Europskog radničkog vijeća i sastancima sa središnjom upravom u savjetodavnoj ulozi. Središnja uprava o tome se unaprijed obavješćuje.”;

5. točka 6. zamjenjuje se sljedećim:

„6. Troškove rada Europskog radničkog vijeća snosi središnja uprava.

Središnja uprava članovima Europskog radničkog vijeća osigurava financijska i materijalna sredstva koja im omogućuju izvršavanje njihovih dužnosti na primjeren način.

Središnja uprava osobito snosi troškove organizacije sastanaka i prevođenja te troškove smještaja i putovanja za članove Europskog radničkog vijeća i njegova odabranog odbora, osim ako je drukčije dogovoreno.

Troškovi rada Europskog radničkog vijeća uključuju razumne troškove pravnih stručnjaka. Središnja uprava obavješćuje se o troškovima rada prije njihova nastanka.

U skladu s načelima iz ove točke države članice mogu utvrditi proračunska pravila o radu Europskog radničkog vijeća.”.