Uradni list
Evropske unije

SL
Serija L

2025/2450

11.12.2025

DIREKTIVA (EU) 2025/2450 EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

z dne 26. novembra 2025

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

(Besedilo velja za EGS)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

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

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora ([1]),

po posvetovanju z Odborom regij,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom ([2]),

ob upoštevanju naslednjega:

(1) Na podlagi člena 27 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina) se morajo delavcem ali njihovim predstavnikom na ustreznih ravneh pravočasno zagotoviti informacije in možnost posvetovanja v primerih in pod pogoji, določenimi s pravom Unije ter nacionalnim pravom in običaji. Načelo št. 8 evropskega stebra socialnih pravic ponovno potrjuje pravico delavcev ali njihovih predstavnikov do pravočasnega obveščanja in posvetovanja o zadevah, ki jih zadevajo.

(2) Kar zadeva nadnacionalne zadeve, je cilj Direktive 2009/38/ES Evropskega parlamenta in Sveta ([3]) navedena temeljna načela praktično izvajati z določitvijo minimalnih zahtev za obveščanje in posvetovanje z delavci v družbah in povezanih družbah, ki poslujejo na ravni Skupnosti.

(3) Komisija je v oceni Direktive 2009/38/ES z dne 15. maja 2018 načeloma potrdila dodano vrednost in ustreznost navedene direktive. Ugotovljeno je bilo, da so številne določbe direktive dovolj prožne, da se lahko upoštevajo spreminjajoče se tehnološke in gospodarske razmere ter različne oblike družb ali povezanih družb. Uporablja se na primer za vse povezane družbe, ki poslujejo na ravni Skupnosti, ne glede na vrsto pravnih ureditev, ki omogočajo izvajanje odločilnega vpliva med obvladujočimi in odvisnimi družbami, ki so del takih povezanih družb. Zato lahko družbe, ki so na primer povezane s franšiznimi ali licenčnimi pogodbami, spadajo v opredelitev povezane družbe, ki posluje na ravni Skupnosti, če se ugotovi odločilen vpliv.

(4) Vendar so bile v oceni Komisije ugotovljene tudi pomanjkljivosti, na primer v zvezi z učinkovitostjo postopka posvetovanja, dostopom do pravnega varstva, kaznimi in razlago nekaterih pojmov.

(5) Evropski parlament je 2. februarja 2023 na podlagi člena 225 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) sprejel zakonodajno resolucijo na lastno pobudo s priporočili o reviziji Direktive 2009/38/ES. Komisija je nato na podlagi člena 154 PDEU opravila dvofazno posvetovanje s socialnimi partnerji o potrebi po ukrepih za odpravo pomanjkljivosti Direktive 2009/38/ES in njihovi morebitni vsebini. Komisija je dokaze zbrala tudi s študijo, ki je vključevala ciljno usmerjeno spletno anketo, razgovore z deležniki, delavnice ter analizo nacionalne sodne prakse in ustreznih določb v nacionalnem pravu.

([1]) UL C, C/2024/4664, 9.8.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj.
([2]) Stališče Evropskega parlamenta z dne 9. oktobra 2025 (še ni objavljeno v Uradnem listu) in odločitev Sveta z dne 27. oktobra 2025.
([3]) Direktiva 2009/38/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 6. maja 2009 o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (UL L 122, 16.5.2009, str. 28, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj).

(6) Dokazi kažejo, da je pravna negotovost v zvezi s pojmom nadnacionalnih zadev privedla do različnih razlag in do sporov. Da bi izboljšali pravno varnost in zmanjšali tveganje takih sporov, je treba pojem nadnacionalnih zadev pojasniti. V ta namen je primerno pojasniti, da Direktiva 2009/38/ES ne zajema le primerov, v katerih se lahko razumno pričakuje, da bodo ukrepi, ki jih obravnava vodstvo družbe ali povezane družbe, vplivali na delavce v tej družbi, tej povezani družbi ali v kateri koli podružnici te družbe ali povezane družbe v več kot eni državi članici, temveč tudi primere, v katerih se lahko razumno pričakuje, da bodo taki ukrepi vplivali na take delavce v le eni državi članici, in se za posledice teh ukrepov lahko razumno pričakuje, da bodo vplivale na take delavce v vsaj eni drugi državi članici. Taka pojasnitev je potrebna, saj je treba upoštevati primere, v katerih družba načrtuje ukrepe, kot so odpovedi, odpuščanja, prenos proizvodnih dejavnosti ali oddaja dejavnosti v zunanje izvajanje, ki so izrecno ciljno usmerjeni v podružnice v le eni državi članici, vendar se lahko zanje razumno pričakuje, da bodo imeli posledice za delavce v tej družbi, tej povezani družbi ali v kateri koli podružnici te družbe ali povezane družbe v drugi državi članici, na primer zaradi sprememb v čezmejni dobavni verigi ali proizvodnih dejavnostih. Pojem nadnacionalnih zadev zajema ukrepe, ki bi lahko bistveno, ne le zanemarljivo, vplivali na delavce in ki ne zadevajo le posameznih delavcev ali običajnih operativnih odločitev. V ta namen bi bilo treba pojasniti, da je treba pri ugotavljanju, ali zadeva spada v pristojnost evropskega sveta delavcev, upoštevati obseg morebitnih učinkov nadnacionalnih vprašanj na delovno silo in zadevno raven vodstva.

(7) Opredelitvi obveščanja in posvetovanja v Direktivi 2009/38/ES vključujeta normativne zahteve. Zaradi skladnosti in pravne jasnosti je primerno, da se te normativne določbe prestavijo v člen o delovanju evropskega sveta delavcev ter postopku obveščanja in posvetovanja z delavci.

(8) Izvolitev in imenovanje predstavnikov delavcev urejajo nacionalno pravo in običaji. Nacionalni sistemi za izvolitev in imenovanje predstavnikov delavcev se med državami članicami razlikujejo. Predstavniki delavcev so lahko predstavniki sindikatov, če tako predvideva nacionalno pravo ali običaji države članice.

(9) Za sklenitev sporazuma o ustanovitvi evropskega sveta delavcev se mora glavno poslovodstvo pogajati s posebnim pogajalskim telesom, ki zastopa delavce. Za povečanje pravne varnosti v zvezi s tem bi bilo treba pojasniti, da mora glavno poslovodstvo organizirati zadostno število sestankov s posebnim pogajalskim telesom, da lahko stranki dosežeta zadevni sporazum.

(10) Možno je, da člani posebnih pogajalskih teles za izpolnjevanje svojih nalog na podlagi Direktive 2009/38/ES potrebujejo pravno svetovanje. Vendar ni dovolj jasno, da so upravičeni do kritja s tem povezanih pravnih stroškov. V ta namen bi bilo treba pojasniti, da take stroške, ki jih imajo člani posebnih pogajalskih teles, krije glavno poslovodstvo. Posebna pogajalska telesa bi morala o takih stroških glavno poslovodstvo obvestiti vnaprej. Kadar natančen znesek stroškov ni vnaprej znan, bi bilo treba glavnemu poslovodstvu sporočiti oceno stroškov, skupaj z informacijami o njihovi naravi. Odgovornost glavnega poslovodstva za take stroške je primerno omejiti na razumne pravne stroške, da se zagotovi, da glavno poslovodstvo ni odgovorno za očitno nesorazmerne stroške, stroške brez upravičene povezave z ustreznim pravnim svetovanjem ali stroške, nastale zaradi očitno neutemeljenih, nerelevantnih ali neresnih zahtevkov. Poleg tega Direktiva 2009/38/ES državam članicam daje diskrecijsko pravico, da določijo proračunska pravila v zvezi z delovanjem posebnih pogajalskih teles in evropskih svetov delavcev na podlagi dodatnih pogojev, pri čemer se upošteva načelo, da mora stroške, povezane z ustreznim izpolnjevanjem nalog posebnega pogajalskega telesa, kriti glavno poslovodstvo. Zato so določbe v Direktivi 2009/38/ES, ki se nanašajo na število strokovnjakov, ki naj bi jih financiralo glavno poslovodstvo, odvečne in bi jih bilo treba črtati.

(11) Direktiva 2009/38/ES od strank sporazuma o evropskem svetu delavcev zahteva, da določijo kraj sestankov evropskega sveta delavcev. Te stranke bi morale določiti tudi obliko takih sestankov, in sicer ali bodo organizirani s fizično udeležbo, prek spleta ali v hibridni obliki, da bi se med drugim izognili morebitnim dvomom glede možnosti dogovora o tem, da bodo, na eni strani, nekateri ali vsi sestanki potekali v virtualnem okolju, in sicer z uporabo orodij za spletne sestanke, s čimer se bo zmanjšal okoljski odtis sestankov v skladu s cilji Unije, nacionalnimi cilji in cilji družb glede zmanjšanja emisij, hkrati pa bosta zagotovljena smiselna in učinkovita izmenjava informacij ter posvetovanje z nižjimi stroški za okolje in finančnimi stroški, oziroma da bodo, na drugi strani, organizirani sestanki s fizično udeležbo, na katerih se lahko zagotovi zaupno okolje, ki vzbuja zaupanje, ter priložnost za osebne izmenjave.

(12) Med delovanjem evropskih svetov delavcev lahko pride tudi do negotovosti in sporov glede kritja nekaterih stroškov in dostopa do nekaterih virov. V skladu z načelom avtonomije strank je primerno zahtevati, da se v sporazumih o evropskem svetu delavcev izrecno določijo nekatere vrste finančnih in materialnih virov, in sicer morebitna pomoč strokovnjakov, na primer predstavnikov priznanih sindikalnih organizacij na ravni Unije, strokovnjakov za tehnične zadeve ali pravnih strokovnjakov, kritje honorarjev strokovnjakov ter njihovo morebitno sodelovanje na sestankih. V sporazumih bi bilo treba obravnavati tudi zagotavljanje ustreznega usposabljanja za člane evropskega sveta delavcev in kritje s tem povezanih stroškov, brez poseganja v zahtevo glede zagotavljanja potrebnega usposabljanja na podlagi Direktive 2009/38/ES.

(13) Izkazalo se je, da je zahteva iz Direktive 2009/38/ES, da je treba pri določanju sestave evropskih svetov delavcev po možnosti upoštevati potrebo po uravnoteženi zastopanosti spolov med delavci, nezadostna za spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov. V večini evropskih svetov delavcev so ženske še vedno premalo zastopane. Zato je treba določiti učinkovitejše in bolj specifične cilje v zvezi z uravnoteženo zastopanostjo spolov, ki jih bodo vodstvo in predstavniki delavcev skušali doseči v pogajanjih ali ponovnih pogajanjih o sporazumih. Za dosego teh ciljev je morda treba v nekaterih primerih pri sestavi evropskih svetov delavcev ali njihovih ožjih odborov dati prednost premalo zastopanemu spolu. V skladu s sodno prakso Sodišča Evropske unije ([4]) je tako pozitivno ukrepanje mogoče v skladu z načelom enakega obravnavanja moških in žensk, če ukrepi, sprejeti za dosego cilja uravnotežene zastopanosti spolov, ne zagotavljajo samodejne in brezpogojne prednosti osebam določenega spola, temveč omogočijo upoštevanje drugih meril, kot so zasluge in kvalifikacije ter postopek izvolitve, določen z ustreznimi nacionalnimi zakoni. Strankam sporazumov o evropskem svetu delavcev bi bilo zato treba omogočiti prožnost, ki je potrebna za spoštovanje pravnih in dejanskih omejitev pozitivnega ukrepanja. Iz podobnih razlogov si je prav tako primerno prizadevati za uravnoteženo zastopanost spolov v sestavi posebnih pogajalskih teles, da bi se uravnotežena zastopanost spolov spodbujala že v fazi pogajanj.

(14) Dokazi kažejo, da se začetek pogajanj včasih odloži za dlje kot šestmesečno obdobje, določeno v Direktivi 2009/38/ES. V nekaterih primerih vodstvo po prejemu zahteve za ustanovitev evropskega sveta delavcev ne sprejme ukrepov niti izrecno ne odkloni začetka pogajanj. Zato bi bilo treba določiti, da se dodatni pogoji iz Direktive 2009/38/ES uporabljajo, kadar prvi sestanek posebnega pogajalskega telesa ni sklican v šestih mesecih po prejemu zahteve za ustanovitev evropskega sveta delavcev, ne glede na to, ali glavno poslovodstvo izrecno odkloni začetek pogajanj.

(15) Glavno poslovodstvo lahko pri izmenjavi občutljivih informacij s člani posebnih pogajalskih teles, člani evropskih svetov delavcev ali predstavniki delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja določi, da se morajo take informacije izmenjevati v zaupni obliki, in prepove njihovo nadaljnje razkritje. Za preprečitev prekomerne uporabe takih omejitev glede zaupnosti in za uskladitev zadevnih določb Direktive 2009/38/ES z ustreznimi določbami Direktive 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta ([5]) bi morale biti omejitve glede zaupnosti mogoče le za zaščito zakonitih interesov zadevne družbe. Obstoj takega zakonitega interesa bi bilo treba presojati na podlagi objektivnih meril, ki jih je treba določiti v nacionalnem pravu. Poleg tega bi moralo glavno poslovodstvo pri izmenjavi informacij v zaupni obliki hkrati navesti razloge, ki upravičujejo zaupnost. Omejitev glede zaupnosti bi se morala uporabljati le, dokler obstajajo razlogi za zaupnost. Z vzpostavitvijo ustreznih ureditev za varovanje zaupnosti občutljivih informacij se lahko ustvari zaupanje in olajša izmenjava takih informacij, hkrati pa se zavarujejo interesi družb in delavcev, med drugim s preprečevanjem vse večjih tveganj, kot je industrijsko vohunjenje.

(16) Možnost glavnega poslovodstva, da članom posebnih pogajalskih teles, članom evropskih svetov delavcev ali predstavnikom delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja ne posreduje informacij, bi morala biti omejena na primere, v katerih bi tako posredovanje resno škodovalo delovanju zadevnih družb. Zaradi preglednosti in učinkovitega pravnega varstva bi moralo glavno poslovodstvo navesti tudi razloge, ki upravičujejo neposredovanje informacij, in sicer na način, ki omogoča zadosten pravni nadzor brez razkritja zaščitenih informacij.

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

([5]) Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL L 80, 23.3.2002, str. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

(17) Zaradi povečanja pravne jasnosti je primerno, da se določbe o posredovanju informacij v zaupni obliki in o neposredovanju informacij določijo v dveh ločenih členih. Poleg tega bi bilo treba določbo, ki državam članicam omogoča določitev posebnih pravil za družbe, ki si prizadevajo za ideološko vodenje, prenesti v člen o razmerju do drugih nacionalnih določb, saj se nanaša na širše izvajanje zahtev iz Direktive 2009/38/ES.

(18) Odločitve o nadnacionalnih zadevah imajo lahko daljnosežne posledice za zaposlene, kot v primeru odpuščanj, ki izhajajo iz poslovnih načrtov, socialnih načrtov ali prenove procesov. Za učinkovito nadnacionalno posvetovanje je potreben pristen dialog med glavnim poslovodstvom in evropskimi sveti delavcev ali predstavniki delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja. To pomeni, da morata obveščanje in posvetovanje potekati smiselno in pravočasno, tako da lahko predstavniki delavcev izrazijo svoje mnenje pred sprejetjem odločitve. To pomeni tudi, da mora glavno poslovodstvo ali vodstvo na ustreznejši ravni pred sprejetjem odločitve o predlaganem ukrepu poslati utemeljen odgovor na mnenje evropskih svetov delavcev ali predstavnikov delavcev. Izrecne zahteve v zvezi s tem bi bilo treba določiti v Direktivi 2009/38/ES, da se zagotovi pravna varnost.

(19) V okviru obveščanja in posvetovanja o nadnacionalnih zadevah je pomembno zagotoviti, da lahko družbe ali povezane družbe, ki poslujejo na ravni Skupnosti, učinkovito sprejemajo odločitve ter da obveščanje in posvetovanje ne povzročata nepotrebnih zamud v postopku odločanja. Bistveno je tudi, da imajo predstavniki delavcev na voljo dovolj časa za oblikovanje, usklajevanje in izražanje mnenj o včasih zapletenih nadnacionalnih zadevah, pri čemer je treba upoštevati vse dogovorjene ureditve za povezovanje obveščanja in posvetovanja z evropskim svetom delavcev in predstavniškimi telesi delavcev na nacionalni ravni. Da bi lahko stranke te preudarke uskladile v praksi, bi morale minimalne zahteve za postopek posvetovanja ostati dovolj prožne, da bi se lahko postopek ustrezno načrtoval glede na zadevne okoliščine in vsebino posvetovanja. Namesto da se določi tog časovni okvir, v katerem morajo predstavniki delavcev podati svoje mnenje, vodstvo pa predložiti utemeljen odgovor, je primerno določiti načelo, da se mora posvetovanje začeti v razumnem roku glede na stopnjo nujnosti zadeve. To načelo strankam omogoča, da v nujnih primerih pospešijo postopek posvetovanja. Pojasniti bi bilo treba tudi, da se zahteva, da vodstvo pred sprejetjem odločitve predloži utemeljen odgovor, uporablja, kadar predstavniki delavcev izrazijo svoje mnenje v razumnem roku glede na vse ustrezne okoliščine, kot so zapletenost ali pomembnost zadeve ali interesi vodstva za hitro sprejetje odločitve.

(20) Spremeniti bi bilo treba določbe Direktive 2009/38/ES o vlogi in varstvu predstavnikov delavcev, da se povečata jasnost in natančnost, zlasti v zvezi z varstvom članov posebnih pogajalskih teles in članov evropskih svetov delavcev pred povračilnimi ukrepi ali odpovedjo zaradi opravljanja njihovih funkcij. Člani posebnih pogajalskih teles, člani evropskih svetov delavcev in predstavniki delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja bi morali pri opravljanju svojih funkcij uživati enako varstvo in zagotovila kot predstavniki delavcev na nacionalni ravni po nacionalnem pravu in običajih, ki veljajo v državi, v kateri so zaposleni.

(21) Da bi se izognili sporom, bi bilo treba določiti tudi, da glavno poslovodstvo krije razumne stroške usposabljanja članov posebnega pogajalskega telesa in članov evropskega sveta delavcev ter s tem povezane stroške, ki so potrebni za izpolnjevanje njihovih nalog, kadar je bilo glavno poslovodstvo o teh stroških vnaprej obveščeno.

(22) V nekaterih državah članicah imajo imetniki pravic na podlagi Direktive 2009/38/ES težave pri vložitvi pravnih sredstev za izvrševanje svojih pravic. Zato je treba okrepiti obveznosti držav članic, da zagotovijo učinkovita pravna sredstva in dostop do pravnega varstva, ter nadzor Komisije nad izpolnjevanjem navedenih obveznosti. Države članice bi morale imetnikom pravic na podlagi navedene direktive, vključno s posebnimi pogajalskimi telesi in evropskimi sveti delavcev, v skladu z nacionalnim pravom glede njihovega procesnega upravičenja ali oblike pravnega zastopanja omogočiti dostop do sodnih postopkov in, kadar je ustrezno, upravnih postopkov za izvrševanje pravic na podlagi Direktive 2009/38/ES. Poleg tega bi bilo treba pojasniti, da morajo ustrezni postopki omogočati pravočasno in učinkovito izvrševanje. Kadar države članice naložijo obvezne predhodne postopke izvensodne poravnave, je pomembno zagotoviti, da take zahteve strankam ne preprečujejo, da bi v celoti uveljavljale svojo pravico do dostopa do sodnega sistema, niti jim v praksi ne onemogočajo ali pretirano otežujejo uveljavljanja pravic, ki jih imajo na podlagi prava Unije, kar zadeva morebitne zamude, učinke na roke, stroške in druge morebitne ovire ([6]). Zato bi bilo treba v Direktivi 2009/38/ES pojasniti, da kadar države članice dostop do sodnih postopkov pogojujejo s predhodnim izvajanjem postopka alternativnega reševanja sporov, tak postopek ne bi smel posegati v pravico zadevnih strank, da začnejo sodni postopek, oziroma te pravice ne bi smel omejevati. Poleg tega bi bilo treba od držav članic za namene nadzora s strani Komisije zahtevati, da Komisijo uradno obvestijo o tem, kako in v kakšnih okoliščinah lahko imetniki pravic na podlagi Direktive 2009/38/ES sprožijo sodne in, kadar je ustrezno, upravne postopke v zvezi s svojimi pravicami na podlagi navedene direktive.

(23) Ocena Direktive 2009/38/ES, ki jo je leta 2018 opravila Komisija, je pokazala, da kazni, ki se uporabljajo v primeru neizpolnjevanja zahtev glede nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja, pogosto niso dovolj učinkovite, odvračilne ali sorazmerne. Zato je primerno določiti obveznost držav članic, da zagotovijo učinkovite, odvračilne in sorazmerne kazni. V primeru neizpolnjevanja postopkov obveščanja in posvetovanja iz Direktive 2009/38/ES bi bilo treba določiti denarne kazni. Lahko bi se določile tudi druge oblike kazni. Da bi bile kazni učinkovite, odvračilne in sorazmerne, bi bilo treba pri njihovi določitvi upoštevati težo, trajanje in posledice ter naklepnost ali malomarnost neizpolnjevanja zahtev. Da bi bile kazni odvračilne, bi bilo treba upoštevati letni promet zadevne družbe ali povezane družbe oziroma bi morale imeti veljavne kazni primerljivo odvračilno naravo.

(24) Posebna pogajalska telesa, evropski sveti delavcev in v njihovem imenu njihovi člani bi morali imeti na voljo potrebna sredstva za kritje stroškov pravnega zastopanja in sodelovanja v sodnih in, kadar je ustrezno, upravnih postopkih. Taki stroški lahko zajemajo potne stroške in dnevnice za sodelovanje članov, ki delujejo v imenu zadevnega telesa, v takih postopkih. Države članice bi morale zagotoviti, da glavno poslovodstvo krije razumne stroške pravnega zastopanja in udeležbe v sodnih in, kadar je ustrezno, upravnih postopkih, ali pa bi morale sprejeti druge enakovredne ukrepe za zagotovitev, da posebnim pogajalskim telesom in evropskim svetom delavcev zaradi pomanjkanja finančnih sredstev ni onemogočeno dejansko sodelovanje v sodnih ali, kadar je ustrezno, upravnih postopkih. To bi se lahko na primer doseglo z zahtevo, da se evropskemu svetu delavcev dodeli ustrezen operativni proračun, da se na nacionalni ravni ustanovijo solidarnostni skladi, da se zagotavlja zavarovanje za kritje pravnih stroškov, da se omogoča dostop do pravne pomoči v določenih okoliščinah ali z drugimi določbami v skladu z nacionalnim pravom in običaji.

([6]) Sodba Sodišča z dne 18. marca 2010 v združenih zadevah C-317/08, C-318/08, C-319/08 in C-320/08, Alassini in drugi, ECLI:EU:C:2010:146.

(25) Družbe s sporazumom o nadnacionalnem obveščanju in posvetovanju z delavci, ki je bil sklenjen pred 23. septembrom 1996, torej pred datumom začetka uporabe Direktive Sveta 94/45/ES ([7]), so izvzete iz uporabe obveznosti iz Direktive 2009/38/ES. Organi za obveščanje in posvetovanje z delavci, ustanovljeni na podlagi takih sporazumov, so bili ustanovljeni in še naprej delujejo zunaj področja uporabe prava Unije. Direktiva 2009/38/ES delavcem v izvzetih družbah ne zagotavlja možnosti, da na podlagi navedene direktive zahtevajo ustanovitev evropskega sveta delavcev. Vendar bi morali imeti delavci in njihovi predstavniki v vseh družbah ali povezanih družbah, ki poslujejo na ravni Skupnosti, zaradi pravne jasnosti, enakega obravnavanja in učinkovitosti načeloma pravico, da zahtevajo ustanovitev evropskega sveta delavcev. Skoraj 30 let po tem, ko je bil na ravni Unije vzpostavljen zakonodajni okvir, ki določa minimalne zahteve glede nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja z delavci, ti razlogi prevladajo nad preudarki glede kontinuitete že obstoječih sporazumov, ki so prvotno utemeljevali izvzetje. Navedeno izvzetje bi bilo zato treba črtati brez poseganja v pravni status takih sporazumov, ki jih še naprej urejajo veljavna nacionalna pravila. Začetek in vodenje pogajanj za ustanovitev evropskih svetov delavcev v družbah s takimi sporazumi bi morala potekati po postopku iz Direktive 2009/38/ES, obdobje, po katerem bi začeli veljati dodatni pogoji, pa bi bilo treba s treh let skrajšati na dve leti, kar se sklada z obdobjem za prilagoditev obstoječih sporazumov o evropskem svetu delavcev.

(26) Poleg tega bi se morale na podlagi istih preudarkov iste minimalne zahteve uporabljati za vse družbe, ki poslujejo na ravni Skupnosti in katerih evropski sveti delavcev delujejo na podlagi Direktive 2009/38/ES, ter družbe, v katerih je bil sporazum o evropskem svetu delavcev podpisan ali revidiran med 5. junijem 2009 in 5. junijem 2011. Zato bi bilo treba črtati tudi izvzetje navedenih družb iz uporabe Direktive 2009/38/ES.

(27) Evropski sveti delavcev, ki delujejo na podlagi dodatnih pogojev iz Priloge I k Direktivi 2009/38/ES, imajo pravico, da se enkrat letno sestanejo z glavnim poslovodstvom zaradi obveščanja in posvetovanja o poslovnem uspehu in perspektivah zadevne družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni Skupnosti. Da bi okrepili nadnacionalno obveščanje in posvetovanje s temi evropskimi sveti delavcev, je primerno število takih rednih sestankov v dodatnih pogojih povečati na dva sestanka v živo.

(28) Poleg tega bi bilo treba izvesti nekatere tehnične spremembe dodatnih pogojev iz Priloge I k Direktivi 2009/38/ES, da se zagotovi skladnost z normativnim delom.

(29) Zato je primerno spremeniti Direktivo 2009/38/ES, da se v njeno področje uporabe vključijo vse upravičene družbe, pojasnijo nekateri njeni ključni pojmi, izboljša postopek nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja ter zagotovita učinkovito pravno varstvo in izvrševanje.

(30) Na podlagi člena 27 Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov so invalidi upravičeni svoje delavske in sindikalne pravice uresničevati enako kot drugi. Ker so Unija in države članice pogodbenice navedene konvencije, je treba Direktivo 2009/38/ES in ustrezno nacionalno zakonodajo razlagati v skladu s tem načelom, na primer v zvezi z dostopnostjo in razumno prilagoditvijo za člane posebnih pogajalskih teles, člane evropskih svetov delavcev in predstavnike delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja ter v zvezi s tem, da s tem povezane stroške krije glavno poslovodstvo.

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

(31) Na podlagi direktiv 2014/23/EU ([8]), 2014/24/EU ([9]) in 2014/25/EU ([10]) Evropskega parlamenta in Sveta morajo države članice z ustreznimi ukrepi zagotoviti, da gospodarski subjekti pri izvajanju javnih naročil izpolnjujejo veljavne obveznosti na področju socialnega in delovnega prava, ki so določene v pravu Unije. Z ustrezno vključitvijo meril glede družbene trajnostnosti v merila za oddajo javnega naročila, ki jih naročniki oblikujejo za opredelitev ekonomsko najugodnejših ponudb, je mogoče prispevati k učinkovitemu izvajanju zahtev na podlagi te direktive. Vendar ta direktiva ne ustvarja dodatnih obveznosti v zvezi z navedenimi direktivami.

(32) Države članice morajo pri izvajanju prava Unije spoštovati pravice iz Listine in spodbujati njeno uporabo v skladu s členom 51 Listine, vključno s pravico do svobode združevanja na vseh ravneh, zlasti na področju političnih, sindikalnih in državljanskih zadev, kar vključuje pravico vsakogar, da skupaj z drugimi zaradi zaščite svojih interesov ustanavlja sindikate in se vanje včlanjuje.

(33) Da bi imeli predstavniki delavcev in glavno poslovodstvo v družbah ali povezanih družbah, ki poslujejo na ravni Skupnosti, dovolj časa, da preučijo revidirane minimalne zahteve in se pripravijo na njihovo uporabo, je uporabo predpisov, ki so jih države članice sprejele za uskladitev s to direktivo, primerno odložiti za eno leto.

(34) Možno je, da sporazumi o evropskem svetu delavcev, sklenjeni na podlagi direktiv 94/45/ES ali 2009/38/ES pred prenosom te direktive, ne upoštevajo zahtev glede vsebine navedenih sporazumov, kot so spremenjene s to direktivo. Zato je primerno določiti prehodno ureditev, ki strankam takih sporazumov omogoča, da spremenijo svoje sporazume.

(35) Ker splošnega cilja te direktive, in sicer zagotoviti učinkovitost zahtev iz Direktive 2009/38/ES glede obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah in povezanih družbah, ki poslujejo na ravni Skupnosti, države članice ne morejo zadovoljivo doseči, temveč se zaradi nadnacionalne narave in obsega teh zahtev lažje doseže na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenega cilja –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

Člen 1

Direktiva 2009/38/ES se spremeni:

(1) člen 1 se spremeni:

(a) odstavek 3 se nadomesti z naslednjim:

„3. Delavcem se zagotovita obveščanje in posvetovanje na ustrezni ravni vodstva in predstavnikov, odvisno od obravnavane teme. V ta namen se pristojnost evropskega sveta delavcev ter področje uporabe postopka obveščanja in posvetovanja z delavci, ki ga ureja ta direktiva, omejita na nadnacionalna vprašanja, pri čemer se upoštevajo možni učinki na delovno silo in zadevno raven vodstva.“;

(b) odstavek 4 se nadomesti z naslednjim:

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

([8]) Direktiva 2014/23/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o podeljevanju koncesijskih pogodb (UL L 94, 28.3.2014, str. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj).

([9]) Direktiva 2014/24/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o javnem naročanju in razveljavitvi Direktive 2004/18/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 65, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj).

([10]) Direktiva 2014/25/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o javnem naročanju naročnikov, ki opravljajo dejavnosti v vodnem, energetskem in prometnem sektorju ter sektorju poštnih storitev ter o razveljavitvi Direktive 2004/17/ES (UL L 94, 28.3.2014, str. 243, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj).

Šteje se, da so ti pogoji izpolnjeni, kadar:

(a) se lahko za ukrepe, ki jih obravnava vodstvo družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni Skupnosti, razumno pričakuje, da bodo vplivali na delavce v tej družbi, tej povezani družbi ali v kateri koli podružnici te družbe ali povezane družbe v več kot eni državi članici, ali

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

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

„(f) ‚obveščanje‘ pomeni prenos podatkov predstavnikom delavcev, ki ga opravi delodajalec, da se jim omogoči seznanitev z neko zadevo in da jo preučijo;

(g) ‚posvetovanje‘ pomeni vzpostavljanje dialoga in izmenjavo stališč med predstavniki delavcev in glavnim poslovodstvom ali drugo, ustreznejšo ravnjo vodstva;“;

(3) v členu 3 se odstavek 1 nadomesti z naslednjim:

„1. Za namene te direktive ‚obvladujoča družba‘ pomeni družbo, ki ima na drugo družbo (‚odvisna družba‘) odločilen vpliv na primer zaradi lastništva, finančne udeležbe v njej ali pravil in odločitev, ki se nanjo nanašajo.“;

(4) člen 5 se spremeni:

(a) odstavek 1 se nadomesti z naslednjim:

„1. Za doseganje cilja iz člena 1(1) začne glavno poslovodstvo pogajanja za ustanovitev evropskega sveta delavcev ali za uvedbo postopka za obveščanje in posvetovanje z delavci na lastno pobudo ali na skupno ali ločeno pisno zahtevo najmanj 100 delavcev ali njihovih predstavnikov v najmanj dveh družbah ali podružnicah v najmanj dveh različnih državah članicah.“;

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

„(b) Člani posebnega pogajalskega telesa se izvolijo ali imenujejo na način, s katerim se skuša doseči uravnotežena zastopanost spolov – pri čemer članstvo posebnega pogajalskega telesa sestavlja vsaj po 40 % žensk in moških –, in v sorazmerju s številom delavcev, ki jih družba ali povezana družba, ki posluje na ravni Skupnosti, zaposluje v vsaki državi članici, in sicer z dodelitvijo enega sedeža vsaki državi članici za vsak delež v tej državi članici zaposlenih delavcev, kar je enako 10 % skupnega števila delavcev, zaposlenih v vseh državah članicah, ali ulomku tega deleža. Če cilj uravnotežene zastopanosti spolov ni dosežen, posebno pogajalsko telo delavcem pisno pojasni razloge. Nedosežen cilj uravnotežene zastopanosti spolov ne preprečuje ustanovitve posebnega pogajalskega telesa.“;

(c) v odstavku 4 se prvi pododstavek nadomesti z naslednjim:

„4. Glavno poslovodstvo z namenom sklenitve sporazuma v skladu s členom 6 skliče zadostno število pogajalskih sestankov s posebnim pogajalskim telesom. O tem obvesti poslovodstva lokalnih družb.“;

(d) odstavek 6 se nadomesti z naslednjim:

„6. Za to, da posebno pogajalsko telo lahko izvaja svoje naloge na primeren način, krije glavno poslovodstvo vse stroške, povezane s pogajanji iz odstavkov 3 in 4. Ti stroški vključujejo razumne honorarje strokovnjakov, tudi pravnih strokovnjakov, kolikor je to potrebno za ta namen. Glavno poslovodstvo je treba o takih stroških obvestiti pred njihovim nastankom.

Skladno s tem načelom lahko države članice same sprejmejo pravila za financiranje delovanja posebnega pogajalskega telesa.“;

(5) člen 6 se spremeni:

(a) odstavek 2 se spremeni:

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

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

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

(ii) točki (f) in (g) se nadomestita z naslednjim:

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

(i) morebitno vključitvijo strokovnjakov v sestanke in njihovo udeležbo na njih, vključno z morebitno vključitvijo pravnih strokovnjakov in predstavnikov priznanih sindikalnih organizacij na ravni Skupnosti v sestanke in njihovo udeležbo na njih, za pomoč evropskemu svetu delavcev pri izpolnjevanju njegovih nalog;

(ii) zagotavljanjem ustreznega usposabljanja za člane evropskega sveta delavcev, brez poseganja v člen 10(4), prvi pododstavek;

(g) datum začetka veljavnosti sporazuma, njegovo trajanje, njegovo morebitno podaljšanje, postopek spremembe ali odpovedi sporazuma, primere, v katerih je treba obnoviti pogajanja o sporazumu, in postopek za ponovna pogajanja o njem, vključno, kadar je to potrebno, v primeru strukturnih sprememb v družbah ali povezanih družbah, ki poslujejo na ravni Skupnosti.“;

(b) vstavi se naslednji odstavek:

„2a. Glavno poslovodstvo in posebno pogajalsko telo pri pogajanjih ali ponovnih pogajanjih o sporazumu o evropskem svetu delavcev določita potrebne ureditve in si čim bolj prizadevata, da se brez poseganja v nacionalno pravo in običaje o izvolitvi ali imenovanju predstavnikov delavcev doseže cilj uravnotežene zastopanosti spolov, pri čemer članstvo evropskega sveta delavcev in, kadar je ustrezno, ožjega odbora sestavlja vsaj po 40 % žensk in moških. Če cilj uravnotežene zastopanosti spolov ni dosežen, evropski svet delavcev delavcem pisno pojasni razloge. Nedosežen cilj uravnotežene zastopanosti spolov ne preprečuje ustanovitve evropskega sveta delavcev ali ožjega odbora.“;

(6) v členu 7(1) se druga alinea nadomesti z naslednjim:

„— kadar glavno poslovodstvo ne skliče prvega sestanka posebnega pogajalskega telesa v šestih mesecih po prejemu zahteve na podlagi člena 5(1),“;

(7) člen 8 se nadomesti z naslednjim:

„*Člen 8*

Zagotavljanje informacij v zaupni obliki

1. Države članice zagotovijo, da člani posebnih pogajalskih teles, člani evropskih svetov delavcev ali predstavniki delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja ter strokovnjaki, ki jim pomagajo, niso pooblaščeni za razkritje informacij, ki jim jih izrecno v zaupni obliki in v zakonitem interesu podjetja zagotovi glavno poslovodstvo v skladu z objektivnimi merili, ki jih določi država članica. Poleg tega lahko glavno poslovodstvo vzpostavi ustrezne ureditve posredovanja in shranjevanja, ki bi prispevale k varovanju zaupnosti informacij.

2. Kadar glavno poslovodstvo informacije zagotovi v zaupni obliki na podlagi odstavka 1, člane posebnih pogajalskih teles ali člane evropskih svetov delavcev ali predstavnike delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja obvesti o razlogih, ki upravičujejo zaupnost, in po možnosti določi trajanje obveznosti glede zaupnosti.

3. Obveznost glede zaupnosti iz odstavka 1 še naprej velja, ne glede na to, kje so osebe iz navedenega odstavka, tudi po izteku njihovega mandata, dokler niso razlogi za obveznost glede zaupnosti zastareli.“;

(8) vstavi se naslednji člen:

„*Člen 8a*

Neposredovanje informacij

1. Države članice določijo, da v posebnih primerih ter pod pogoji in omejitvami, ki jih določa nacionalna zakonodaja, glavno poslovodstvo na njihovem ozemlju članom posebnih pogajalskih teles, članom evropskih svetov delavcev ali predstavnikom delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja ter strokovnjakom, ki jim pomagajo, ni dolžno posredovati informacij, kadar je narava teh informacij taka, da bi v skladu z objektivnimi merili, ki jih določi država članica, posredovanje teh informacij resno škodovalo delovanju zadevnih družb.

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

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

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

„*Člen 9*

Delovanje evropskega sveta delavcev ter postopek obveščanja in posvetovanja z delavci

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

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

2. Informacije o nadnacionalnih zadevah se zagotovijo v času, na način in z vsebino, ki predstavnikom delavcev omogoča, da opravijo poglobljeno presojo možnih vplivov in, kadar je to primerno, pripravijo posvetovanja s pristojnim telesom družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni Skupnosti. Pri zagotavljanju takih informacij se upoštevajo tudi vse ureditve na podlagi člena 6(2), točka (c).

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

Člen 10

Vloga in varstvo predstavnikov delavcev

1. Brez poseganja v pristojnosti drugih teles ali organizacij na tem področju imajo predstavniki delavcev, vključno s člani posebnega pogajalskega telesa in člani evropskega sveta delavcev, na voljo sredstva, potrebna za uresničevanje pravic iz te direktive, in kolektivno zastopajo interese delavcev družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni Skupnosti.

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

3. Člani posebnih pogajalskih teles, člani evropskih svetov delavcev in predstavniki delavcev, ki sodelujejo v postopku iz člena 6(3), pri opravljanju svojih funkcij uživajo enako varstvo in zagotovila kot predstavniki delavcev po nacionalnem pravu ali običajih, ki veljajo v državi, v kateri so zaposleni.

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

Član posebnega pogajalskega telesa ali evropskega sveta delavcev ali namestnik takega člana, ki je član posadke morskega plovila, ima pravico do udeležbe na sestanku posebnega pogajalskega telesa ali evropskega sveta delavcev ali na katerem koli drugem sestanku v okviru postopkov, uvedenih na podlagi člena 6(3), če tedaj, ko poteka sestanek, ta član ali namestnik ni na morju ali v pristanišču v državi, ki ni država, v kateri ima ladjarsko podjetje sedež.

Kadar je to mogoče, se sestanki načrtujejo tako, da se olajša sodelovanje članov ali namestnikov, ki so člani posadk morskih plovil.

Kadar se član posebnega pogajalskega telesa ali evropskega sveta delavcev ali namestnik takega člana, ki je član posadke morskega plovila, sestanka ne more udeležiti, se preuči možnost uporabe novih informacijskih in komunikacijskih tehnologij, kadar je to mogoče.

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

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

(10) člen 11 se spremeni:

(a) odstavek 2 se nadomesti z naslednjim:

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

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

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

Države članice določijo odvračilne denarne kazni za neizpolnjevanje nacionalnih določb, s katerimi se prenašajo obveznosti iz člena 9(2) in (3). Take kazni se določijo ob upoštevanju meril iz tretjega pododstavka tega odstavka, brez poseganja v možnost določitve dodatnih drugih vrst kazni.

Za namene točke (b) države članice pri določanju kazni upoštevajo težo, trajanje in posledice ter naklepnost ali malomarnost neizpolnjevanja obveznosti. V primeru denarnih kazni upoštevajo tudi letni promet zadevne družbe ali povezane družbe oziroma zagotovijo, da imajo veljavne kazni primerljivo odvračilno naravo.“;

(b) odstavek 3 se spremeni:

(i) prvi pododstavek se nadomesti z naslednjim:

„3. Države članice zagotovijo sodne in, kadar je ustrezno, upravne postopke, katere lahko člani posebnega pogajalskega telesa ali evropskega sveta delavcev ali predstavniki delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja začnejo v zvezi z uporabo člena 8 ali 8a.“;

(ii) doda se naslednji pododstavek:

„Trajanje postopkov iz prvega pododstavka omogoča učinkovito uveljavljanje pravic do obveščanja in posvetovanja na podlagi te direktive.“;

(c) dodata se naslednja odstavka:

„4. V zvezi s pravicami, podeljenimi s to direktivo, države članice zagotovijo učinkovit dostop do sodnih postopkov in, kadar je ustrezno, upravnih postopkov za posebna pogajalska telesa, evropske svete delavcev ali, v njihovem imenu, za njihove člane ali predstavnike. Države članice zagotovijo, da razumne stroške pravnega zastopanja in sodelovanja v takih postopkih krije glavno poslovodstvo, ali sprejmejo druge enakovredne ukrepe, da bi se izognili kakršni koli dejanski omejitvi dostopa do takih postopkov zaradi pomanjkanja finančnih sredstev.

5. Kadar države članice dostop do sodnih postopkov pogojujejo s predhodnim izvajanjem postopka alternativnega reševanja sporov, uporaba takega postopka ne posega v pravico zadevnih strank, da začnejo sodni postopek, oziroma te pravice ne omejuje.“;

(11) člen 12 se spremeni:

(a) odstavek 2 se nadomesti z naslednjim:

„2. Ureditev povezovanja med obveščanjem in posvetovanjem z evropskim svetom delavcev in predstavniškimi telesi delavcev na nacionalni ravni se v interesu dobrega medsebojnega usklajevanja določi s sporazumom iz člena 6. Ta sporazum ne posega v določbe nacionalnega prava in/ali nacionalno prakso na področju obveščanja in posvetovanja z delavci.“;

(b) doda se naslednji odstavek:

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

(12) člen 14 se črta;

(13) vstavita se naslednja člena:

„Člen 14a

Prehodne določbe

1. Kadar po 1. januarju 2028 sporazum o evropskem svetu delavcev, sklenjen pred 2. januarjem 2029 v skladu s členoma 5 in 6 Direktive 94/45/ES ali s členoma 5 in 6 te direktive, zaradi sprememb, ki so začele veljati 31. decembra 2025, ne obravnava enega ali več elementov in zahtev iz člena 6 te direktive, glavno poslovodstvo na pisno zahtevo evropskega sveta delavcev ali vsaj 100 delavcev ali njihovih predstavnikov v vsaj dveh družbah ali podružnicah v vsaj dveh različnih državah članicah začne pogajanja za prilagoditev tega sporazuma, tako da bo obravnavan oziroma bodo obravnavani navedeni elementi in zahteve iz člena 6 te direktive. Glavno poslovodstvo lahko taka pogajanja začne tudi na lastno pobudo. Taka pogajanja so lahko omejena na obravnavo v sporazumu navedenih elementov in zahtev iz člena 6 te direktive, ki so bili vstavljeni 31. decembra 2025.

2. Kadar sporazum o evropskem svetu delavcev vsebuje postopkovne ureditve za prilagoditev sporazuma ali ponovna pogajanja o njem, se lahko o prilagoditvi pogaja na podlagi teh ureditev. V nasprotnem primeru se prilagoditev izvede po postopku iz člena 5 v povezavi členom 13, drugi in tretji odstavek.

3. Kadar se v postopku prilagoditve iz tega člena sporazum ne sklene v dveh letih od datuma zahteve delavcev ali njihovih predstavnikov ali od datuma, ko evropski svet delavcev ali glavno poslovodstvo na lastno pobudo začne pogajanja, se uporabljajo dodatni pogoji iz Priloge I.

4. Ta člen ne pomeni, da so stranke sporazumov o evropskem svetu delavcev izvzete iz spoštovanja veljavnih minimalnih zahtev iz te direktive.

Člen 14b

Predhodno izvzete družbe

Kadar se na podlagi člena 5 te direktive začnejo pogajanja za sklenitev sporazuma na podlagi te direktive v družbi ali povezani družbi, ki posluje na ravni Skupnosti in v kateri je bil pred datumom začetka uporabe Direktive 94/45/ES sklenjen sporazum, ki zajema celotno delovno silo, predvideva nadnacionalno obveščanje in posvetovanje z delavci in je še vedno v veljavi, se obdobje iz člena 7(1), tretja alinea, te direktive, skrajša na dve leti. Začetek pogajanj ne vpliva na pogoje, določene v obstoječih veljavnih sporazumih.“;

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

Člen 2

1. Države članice sprejmejo in objavijo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo do 1. januarja 2028. Komisiji takoj sporočijo besedilo teh predpisov.

Države članice te predpise uporabljajo od 2. januarja 2029. Vendar pa se določbe za prenos člena 1, točki 12 in 13, kolikor se nanašajo na člen 14 in člen 14a(1), (2) in (3), uporabljajo od 2. januarja 2028.

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

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

Države članice do 1. januarja 2028 uradno obvestijo Komisijo o načinih, na katere lahko posebna pogajalska telesa, evropski sveti delavcev in predstavniki delavcev na podlagi člena 11(2) do (5) Direktive 2009/38/ES, kakor je bila spremenjena, sprožijo sodne postopke in, kadar je ustrezno, upravne postopke v zvezi z vsemi pravicami na podlagi navedene direktive.

Člen 3

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

Člen 4

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Strasbourgu, 26. novembra 2025

Za Evropski parlament	*Za Svet*
predsednica	*predsednica*
R. METSOLA	M. BJERRE

PRILOGA

DODATNI POGOJI

Priloga I k Direktivi 2009/38/ES se spremeni:

(1) točka 1 se spremeni:

(a) uvodno besedilo se nadomesti z naslednjim:

„1. Za doseganje ciljev iz člena 1(1) veljajo v primerih, navedenih v členu 7(1) in členu 14a, za ustanovitev, sestavo in pristojnosti evropskega sveta delavcev naslednja pravila:“;

(b) v točki (a) se drugi in tretji odstavek nadomestita z naslednjim:

„Obveščanje evropskega sveta delavcev o nadnacionalnih zadevah se nanaša zlasti na strukturo družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni Skupnosti, njen gospodarski in finančni položaj ter verjetni razvoj, proizvodnjo in prodajo. Obveščanje in posvetovanje z evropskim svetom delavcev se nanaša zlasti na stanje in verjetni razvoj zaposlovanja, naložbe, politike na področju spretnosti in usposabljanja, predvidevanje sprememb in upravljanje procesov prestrukturiranja, vključno s tistimi, ki so povezani z zelenim in digitalnim prehodom, temeljne spremembe glede delovnih pogojev, zlasti organizacije dela in pogodbenih razmerij, uvajanje novih delovnih in proizvodnih postopkov, pa tudi na prenos proizvodnje, združitve, zmanjšanje ali zapiranje družb, podružnic ali njihovih bistvenih delov in kolektivno odpuščanje presežnih delavcev, tudi v odvisnih družbah.

Posvetovanje se izvede tako, da se predstavnikom delavcev omogoči, da se sestanejo z glavnim poslovodstvom ali drugo, ustreznejšo ravnjo upravljanja. Predstavniki delavcev so upravičeni do utemeljenega pisnega odgovora na vsako mnenje, ki ga izrazijo pred sprejetjem odločitve o zadevnih ukrepih, pod pogojem, da je bilo njihovo mnenje izraženo v razumnem roku.“;

(c) v točki (b) se za prvim odstavkom vstavi naslednji odstavek:

„Pri tem članstvo evropskega sveta delavcev in ožjega odbora kolikor je mogoče sestavlja vsaj po 40 % žensk in moških. Nedosežen cilj uravnotežene zastopanosti spolov ne preprečuje ustanovitve evropskega sveta delavcev. Če cilj uravnotežene zastopanosti spolov ni dosežen, evropski svet delavcev delavcem pisno pojasni razloge.“;

(2) točka 2 se nadomesti z naslednjim:

„2. Evropski svet delavcev ima pravico, da se vsaj dvakrat letno osebno sestane z glavnim poslovodstvom zaradi obveščanja in posvetovanja na osnovi poročila, ki ga pripravi glavno poslovodstvo, o poslovnem uspehu in perspektivah družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni Skupnosti. Poslovodstva lokalnih družb so o tem ustrezno obveščena. V izjemnih primerih se lahko za organizacijo takih rednih sestankov uporabijo digitalna sredstva za komuniciranje in usklajevanje, če je to ustrezno in dogovorjeno, pri čemer je treba zagotoviti smiselno obveščanje in posvetovanje.“;

(3) točka 3 se spremeni:

(a) prvi in drugi odstavek se nadomestita z naslednjim:

„3. Kadar se pojavijo izredne okoliščine ali odločitve, za katere se lahko razumno pričakuje, da bodo znatno vplivale na interese delavcev, zaradi nujnosti pa obveščanja ali posvetovanja ni mogoče opraviti na naslednjem načrtovanem sestanku evropskega sveta delavcev, zlasti v primeru spremembe lokacije, zaprtja podružnic ali družb ali kolektivnega odpuščanja presežnih delavcev, ima ožji odbor, ali če tega odbora ni, evropski svet delavcev, pravico, da je s tem pravočasno seznanjen. Pravico ima, da se zaradi obveščanja in posvetovanja na svojo zahtevo sestane z glavnim poslovodstvom ali drugo, ustreznejšo ravnjo vodstva v sklopu družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni Skupnosti, ki je pristojna za samostojno odločanje.

Člani evropskega sveta delavcev, ki so jih izvolile ali imenovale podružnice in/ali družbe in ki jih te okoliščine oziroma odločitve neposredno zadevajo ali za katere se lahko razumno pričakuje, da jih prizadenejo, imajo prav tako pravico do udeležbe na sestanku z ožjim odborom.“;

(b) peti odstavek se nadomesti z naslednjim:

„Postopki obveščanja in posvetovanja v okoliščinah iz te točke se izvedejo brez poseganja v člen 1(2) ter člena 8 in 8a.“;

(4) točka 5 se nadomesti z naslednjim:

„5. Evropskemu svetu delavcev ali njegovemu ožjemu odboru lahko pomagajo strokovnjaki, ki jih sama izbereta, če je to potrebno za izvajanje njunih nalog. Taki strokovnjaki lahko vključujejo predstavnike priznanih sindikalnih organizacij na ravni Skupnosti. Na zahtevo evropskega sveta delavcev imajo ti strokovnjaki pravico biti navzoči na sestankih evropskega sveta delavcev in sestankih z glavnim poslovodstvom v svetovalni vlogi. Glavno poslovodstvo je o tem vnaprej obveščeno.“;

(5) točka 6 se nadomesti z naslednjim:

„6. Operativne stroške evropskega sveta delavcev krije glavno poslovodstvo.

Glavno poslovodstvo članom evropskega sveta delavcev zagotovi finančna in materialna sredstva za primerno izvajanje njihovih nalog.

Glavno poslovodstvo krije predvsem stroške za organizacijo sestankov in za tolmačenje ter stroške bivanja in potne stroške članov evropskega sveta delavcev in njegovega ožjega odbora, razen če se stranke ne dogovorijo drugače.

Operativni stroški evropskega sveta delavcev vključujejo razumne stroške pravnih strokovnjakov. Glavno poslovodstvo je o operativnih stroških obveščeno pred njihovim nastankom.

Ob upoštevanju načel iz te točke lahko države članice določijo pravila za financiranje dela evropskega sveta delavcev.“.