

OBRAZLOŽENJE

1. KONTEKST PRIJEDLOGA

• Razlozi i ciljevi prijedloga

U procesu preobrazbe svijeta rada potaknutom ostvarivanjem ciljeva okolišne, gospodarske i socijalne održivosti i uvođenjem novih tehnologija konstruktivno sudjelovanje radnika i njihovih predstavnika na svim razinama može pomoći u predviđanju promjena i upravljanju njima, smanjenju gubitaka radnih mjesta, održavanju zapošljivosti te ublažavanju učinaka na sustave socijalne skrbi i povezanih troškova prilagodbe. U multinacionalnim poduzećima ili skupinama obavješćivanje i savjetovanje radnika na transnacionalnoj razini može znatno doprinijeti takvom sudjelovanju. U tu svrhu Direktivom 2009/38/EZ Europskog parlamenta i Vijeća[[1]](#footnote-2) („Direktiva” ili „Direktiva 2009/38/EZ”) utvrđuju se minimalni zahtjevi za osnivanje i djelovanje predstavničkih tijela radnika u određenim multinacionalnim poduzećima, takozvanih europskih radničkih vijeća. Europska radnička vijeća i transnacionalni postupci obavješćivanja i savjetovanja dopunjuju obavješćivanje i savjetovanje radnika na nacionalnoj razini.

Cilj je ovog prijedloga ukloniti nedostatke Direktive i time poboljšati djelotvornost okvira za obavješćivanje i savjetovanje radnika na transnacionalnoj razini. On ne utječe na pravila i prakse na razini EU-a i nacionalnoj razini u pogledu sudjelovanja radnika na nacionalnoj razini.

Evaluacijom Direktive[[2]](#footnote-3) iz 2018. potvrđeno je da ima dodanu vrijednost i da su njome poboljšani kvaliteta i opseg obavješćivanja radnika. Utvrđeno je i nekoliko izazova, ponajprije niska stopa osnivanja novih europskih radničkih vijeća, ponekad nedjelotvorna savjetovanja s europskim radničkim vijećima, prepreke pristupu europskih radničkih vijeća sudovima i nedostatak djelotvornih pravnih lijekova te djelotvornih i odvraćajućih sankcija u nekim državama članicama.

U zakonodavnoj [rezoluciji](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_HR.html) o vlastitoj inicijativi „s preporukama Komisiji o reviziji Direktive o Europskom radničkom vijeću”[[3]](#footnote-4) Europski parlament pozvao je na jačanje uloge i kapaciteta europskih radničkih vijeća u vidu obavješćivanja i savjetodavnih tijela u poduzećima koja posluju na razini Zajednice. Ovaj akt o izmjeni u skladu je s političkom obvezom izraženom u [političkim smjernicama](https://commission.europa.eu/system/files/2020-04/political-guidelines-next-commission_en_0.pdf) predsjednice von der Leyen da se na rezolucije na temelju članka 225. UFEU-a odgovori zakonodavnim prijedlogom, uz puno poštovanje načela proporcionalnosti, supsidijarnosti i bolje izrade zakonodavstva.

Kad je riječ o rezultatima evaluacije i naknadnom prikupljanju dokaza, ovim se prijedlogom nastoje ukloniti sljedeći glavni nedostaci:

* zbog izuzećâ iz područja primjene Direktiva se ne primjenjuje na oko 350 poduzeća koja posluju na razini Zajednice[[4]](#footnote-5) i u kojima postoje sporazumi o transnacionalnom obavješćivanju i savjetovanju.[[5]](#footnote-6) Zbog toga je regulatorni okvir složen i rascjepkan, što rezultira različitim razinama zaštite radnika u poduzećima koja posluju na razini Zajednice. Prijedlogom se nastoje izbjeći neopravdane razlike u minimalnim pravima radnika na obavješćivanje i savjetovanje na transnacionalnoj razini,
* može postojati nesigurnost u pogledu postupka osnivanja europskih radničkih vijeća i pokrivanja troškova posebnih pregovaračkih tijela koja zastupaju radnike. Nadalje, u većini slučajeva postupak osnivanja ne rezultira nužno rodnom ravnotežom u europskim radničkim vijećima. Prijedlogom se nastoji osigurati učinkovitija i djelotvornija uspostava rodno uravnoteženih europskih radničkih vijeća,
* u nekim slučajevima nedostaje istinski, pravodoban i smislen dijalog između uprave i europskih radničkih vijeća. To se posebno odnosi na slučajeve u kojima uprava propusti dostaviti obrazložen odgovor na mišljenja europskih radničkih vijeća prije donošenja odluke o transnacionalnim pitanjima. Neka se europska radnička vijeća suočavaju i s pravnom nesigurnošću u pogledu osiguravanja njihovih resursa i uvjeta pod kojima uprava može zahtijevati povjerljivo postupanje s informacijama ili odbiti otkriti određene informacije europskim radničkim vijećima. Prijedlogom se nastoji povećati djelotvornost postupka obavješćivanja i savjetovanja s europskim radničkim vijećima te tim vijećima osigurati odgovarajuće resurse,
* nositelji prava na temelju Direktive nemaju uvijek na raspolaganju djelotvorne pravne lijekove i pristup pravosuđu za ostvarivanje svojih prava. Nadalje, nepoštovanje zahtjeva u pogledu transnacionalnog obavješćivanja i savjetovanja često se ne kažnjava dovoljno djelotvornim, proporcionalnim i odvraćajućim sankcijama. Prijedlogom se nastoji promicati djelotvornija provedba Direktive kako bi se poboljšala usklađenost.

• Dosljednost s postojećim odredbama politike u tom području

Pravo radnika na obavješćivanje i savjetovanje unutar poduzeća utvrđeno je u Povelji EU-a o temeljnim pravima (članak 27.). Ugovorom o funkcioniranju Europske unije (UFEU) predviđeno je da EU podupire i dopunjuje aktivnosti država članica u području obavješćivanja radnika i savjetovanja s njima (članak 153.), promiče socijalni dijalog između socijalnih partnera (članak 151.) i prepoznaje ulogu socijalnih partnera (članak 152.). U osmom načelu [europskog stupa socijalnih prava](https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_en) navodi se da „radnici ili njihovi predstavnici imaju pravo pravodobno biti upoznati s pitanjima koja su im relevantna te se uključiti u raspravu o njima”.

Pravni okvir EU-a kojim se uređuje obavješćivanje i savjetovanje na nacionalnoj razini razvijao se nekoliko desetljeća. Pravila o obavješćivanju predstavnika radnika i savjetovanju s njima utvrđena su u nekoliko direktiva EU-a. Direktiva sadržava odredbe o međudjelovanju okvirâ za obavješćivanje i savjetovanje na različitim razinama kako bi se osigurale dosljednost, komplementarnost i sinergije s različitim postojećim pravnim instrumentima. Ta su načela zadržana u ovom prijedlogu. Konkretno:

* okvirom za europska radnička vijeća ne dovode se u pitanje postupci obavješćivanja i savjetovanja utvrđeni u direktivama 2002/14/EZ[[6]](#footnote-7), 98/59/EZ[[7]](#footnote-8) i 2001/23/EZ[[8]](#footnote-9) ni zahtjevi u pogledu obavješćivanja predstavnika radnika i savjetovanja s njima u kontekstu korporativnog restrukturiranja u skladu s Direktivom 2004/25/EZ[[9]](#footnote-10), Direktivom (EU) 2017/1132[[10]](#footnote-11) i Direktivom (EU) 2019/1023[[11]](#footnote-12);
* obavješćivanje i savjetovanje radnika mora se odvijati na odgovarajućoj razini uprave i predstavljanja u skladu s predmetom rasprave. Kako bi se to postiglo, nadležnost europskih radničkih vijeća i zahtjevi iz Direktive 2009/38/EZ ograničeni su na transnacionalna pitanja. To je razgraničenje važno kako bi se spriječili sukobi nadležnosti, koje se razlikuju ovisno o instrumentu: dok direktive 98/59/EZ, 2001/23/EZ i 2002/14/EZ obvezuju upravu da obavješćuje nacionalne predstavnike radnika i savjetuje se s njima „s ciljem postizanja dogovora” o pitanju u kontekstu nacionalnih radnih odnosa, transnacionalno je savjetovanje s europskim radničkim vijećima prema Direktivi 2009/38/EZ „bez utjecaja na odgovornosti uprave”;
* direktivama 2001/86/EZ[[12]](#footnote-13) i 2003/72/EZ[[13]](#footnote-14) predviđa se osnivanje predstavničkih tijela za obavješćivanje i savjetovanje o transnacionalnim pitanjima u europskim društvima („SE”) i europskim zadrugama („SCE”). Kako bi se izbjegla preklapanja, isključena je primjena Direktive 2009/38/EZ na te vrste društava. Ova inicijativa ne mijenja taj pristup.

• Dosljednost u odnosu na druge politike Unije

Prijedlogom se predviđaju mjere kojima se osigurava da predstavnici radnika imaju pristup pravosuđu u vezi s pravima na transnacionalno obavješćivanje i savjetovanje. U skladu s tim, njime se može promicati pravo na djelotvoran pravni lijek pred sudom (članak 47. Povelje EU-a o temeljnim pravima).

Prijedlog je u skladu i s pravom na kolektivno pregovaranje (članak 28. Povelje EU-a o temeljnim pravima) jer se njime socijalnim partnerima na razini poduzeća ostavlja široko diskrecijsko pravo da pregovaraju o odgovarajućim rješenjima za djelotvorno transnacionalno obavješćivanje i savjetovanje. Nadalje, njime se u potpunosti zadržava sposobnost uprave da djelotvorno donosi odluke, u skladu sa slobodom poduzetništva (članak 16. Povelje EU-a o temeljnim pravima).

Opseg obavješćivanja i savjetovanja s europskim radničkim vijećima na temelju Direktive ograničen je na „transnacionalna pitanja”. Transnacionalna pitanja ne definiraju se na temelju određenih tema ili pitanja, već njihove mogućnosti da utječu na radnike u nekoliko država članica. Europska radnička vijeća stoga imaju potencijal za poboljšanje provedbe različitih politika EU-a u multinacionalnim poduzećima djelujući kao forum za dijalog između središnje uprave i predstavnika radnika. Stoga se mogu ostvariti sinergije između ove inicijative i bilo kojeg područja politike EU-a koje će imati koristi od djelotvornog sudjelovanja europskih radničkih vijeća, posebno u kontekstu dvostruke tranzicije.

2. PRAVNA OSNOVA, SUPSIDIJARNOST I PROPORCIONALNOST

• Pravna osnova

Direktiva je donesena na temelju članka 137. Ugovora o osnivanju Europske zajednice. U postojećem Ugovoru odgovarajuća je pravna osnova za reviziju Direktive članak 153. stavak 1. točka (e) u vezi s člankom 153. stavkom 2. točkom (b) Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU). Članak 153. stavak 1. točka (e) UFEU-a pravna je osnova na temelju koje Unija podupire i dopunjuje aktivnosti država članica u cilju poboljšanja obavješćivanja radnika i savjetovanja s njima. U tom se području člankom 153. stavkom 2. točkom (b) UFEU-a Europskom parlamentu i Vijeću omogućuje da u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom donose direktive o utvrđivanju minimalnih uvjeta koji se postupno primjenjuju, uzimajući u obzir uvjete i tehnička pravila koja postoje u pojedinim državama članicama.

• Supsidijarnost (za neisključivu nadležnost)

Samo se inicijativom EU-a mogu utvrditi zajednička pravila o obavješćivanju i savjetovanju radnika na transnacionalnoj razini unutar EU-a. Izazovi koji smanjuju djelotvornost prava radnika na transnacionalno obavješćivanje i savjetovanje usko su povezani s opsegom i sadržajem obveza iz Direktive te utječu na poduzeća i njihove radnike u cijelom EU-u. S obzirom na prekograničnu prirodu poduzeća i skupina obuhvaćenih područjem primjene Direktive i transnacionalnu prirodu pitanja koja podliježu zahtjevima transnacionalnog obavješćivanja i savjetovanja, pojedinačne države članice ne mogu dosljedno i djelotvorno ukloniti nedostatke postojećeg okvira. Na utvrđene izazove stoga se mora odgovoriti na razini EU-a.

• Proporcionalnost

Ovim se prijedlogom mijenjaju i utvrđuju minimalni standardni zahtjevi, čime se osigurava da se intervenira samo onoliko koliko je potrebno za postizanje ciljeva prijedloga. Države članice u kojima su već na snazi povoljnije odredbe od onih iz ovog prijedloga neće morati mijenjati sadržaj ni razinu tih odredaba. Države članice mogu odlučiti i nadići minimalne standarde koji su ovdje utvrđeni.

Načelo proporcionalnosti poštuje se s obzirom na opseg i prirodu utvrđenih problema. U procjeni učinka priloženoj ovoj inicijativi opcije politike uspoređene su s obzirom na proporcionalnost u odnosu na osnovni scenarij.[[14]](#footnote-15) Najpoželjnijom opcijom uspostavlja se ravnoteža između potrebe za poduzimanjem dovoljno strogih mjera za postizanje ciljeva politike, jačanjem okvira za socijalni dijalog u poduzećima, i ne mijenjanja prirode instrumenta i odredaba Direktive koje su se u prošlosti pokazale djelotvornima.

• Odabir instrumenta

Na temelju relevantne pravne osnove obvezujući minimalni zahtjevi mogu se donositi samo u obliku direktiva. Razmotreni su i neobvezujući instrumenti, kao što je komunikacija Komisije s interpretativnim smjernicama ili preporuke Komisije o provedbi u državama članicama. Međutim, ocijenjeno je da su takve alternative manje djelotvorne i učinkovite od ciljane revizije Direktive.

3. REZULTATI *EX POST* EVALUACIJA, SAVJETOVANJA S DIONICIMA I PROCJENA UČINKA

• *Ex post* evaluacije/provjere primjerenosti postojećeg zakonodavstva

Komisija je 2018. objavila [evaluaciju](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=COM:2018:292:FIN) Direktive. Evaluacijom Direktive potvrđeni su njezina dodana vrijednost EU-a i ostvarena poboljšanja kvalitete i opsega obavješćivanja radnika.Direktivu su relevantnom smatrali svi dionici, a socijalni partneri prepoznali su potrebu za transnacionalnim dijalogom. U evaluaciji je zaključeno da se Direktivom ne nameću administrativne, financijske i pravne obveze koje bi za poduzeća bile prekomjerno opterećenje.

Međutim, evaluacijom je utvrđeno i da savjetovanje s europskim radničkim vijećima ponekad nije djelotvorno, da se europska radnička vijeća suočavaju s preprekama u pristupu sudovima u nekim državama članicama te da u nekim državama članicama ne postoje djelotvorni pravni lijekovi ni djelotvorne i odvraćajuće sankcije.[[15]](#footnote-16) Kao odgovor na to Komisija je poduzela nezakonodavne mjere: pružala je kontinuiranu financijsku potporu projektima socijalnih partnera, predložila priručnik za osobe koje rade s europskim radničkim vijećima[[16]](#footnote-17) i sudjelovala u strukturiranom dijalogu s državama članicama o provedbi[[17]](#footnote-18). Tim mjerama nisu otklonjeni utvrđeni problemi.

• Savjetovanja s dionicima

U skladu s člankom 154. UFEU-a Komisija je provela prvu i drugu fazu savjetovanja s europskim socijalnim partnerima kako bi prikupila njihova stajališta o potrebi i mogućem smjeru djelovanja EU-a za rješavanje pitanja povezanih s djelovanjem europskih radničkih vijeća, kao i o sadržaju predviđenog prijedloga. Četiri sindikalne organizacije i osam udruga poslodavaca odgovorile su na [prvu](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hr/ip_23_2141) i [drugu](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10646) fazu savjetovanja. U okviru druge faze savjetovanja organizacije poslodavaca izrazile su spremnost na sudjelovanje u pregovorima o sporazumu na temelju članka 155. UFEU-a; organizacije radnika, uz iznimku konfederacije europskih menadžera (CEC), to nisu učinile.

Sindikati općenito smatraju da postoji potreba za pravno obvezujućom revizijom Direktive, a organizacije poslodavaca uglavnom se protive reviziji, smatrajući da je Direktiva svrsishodna i upozoravajući na potencijalno dodatno regulatorno opterećenje za poduzeća. Konkretno:

* sindikati smatraju da izuzeća iz područja primjene Direktive stvaraju nejednake uvjete i pravnu složenost te bi ih trebalo ukinuti. Organizacije poslodavaca tvrde da je primjereno zadržati izuzeća s obzirom na važnost autonomije stranaka i potrebe za očuvanjem postojećih mehanizama obavješćivanja i savjetovanja koji dobro funkcioniraju;
* kad je riječ o postupku osnivanja novih europskih radničkih vijeća, sindikati navode da nije neuobičajeno da središnja uprava odgodi početak pregovora. Sindikati također naglašavaju da je u tom procesu potrebno osigurati odgovarajuće resurse i potporu stručnjaka iz priznatih sindikalnih organizacija. Organizacije poslodavaca tvrde da osnivanje europskih radničkih vijeća funkcionira na zadovoljavajući način;
* dionici s obje strane stola prepoznaju pitanje neuravnoteženog rodnog sastava europskih radničkih vijeća, posebno u industrijama u kojima prevladavaju muškarci, kao što su proizvodnja i građevinarstvo, u kojima je osnovana većina europskih radničkih vijeća. Međutim, izražavaju zabrinutost zbog praktične izvedivosti provedbe obvezujuće kvote kako bi se osigurala rodna ravnoteža.
* Kad je riječ o praktičnom funkcioniranju okvira za transnacionalno obavješćivanje i savjetovanje, sindikati smatraju da se Direktivom ne osigurava dovoljna pravna jasnoća u pogledu bitnih zahtjeva za savjetovanje, kao što su opseg transnacionalnih pitanja i potreba da se osigura odgovarajuće daljnje postupanje na temelju mišljenja europskih radničkih vijeća. U skladu s tim, podupiru obvezujuće mjere za pojašnjenje i proširenje tih zahtjeva. Nadalje, ističu da uprava često prekomjerno primjenjuje obvezu povjerljivosti te tvrde da europskim radničkim vijećima nisu osigurani dostatni resursi (npr. za namirivanje troškova stručnih savjeta, osposobljavanja ili pravnih troškova). S druge strane, organizacije poslodavaca smatraju da je trenutačni koncept transnacionalnih pitanja svrsishodan i da u praksi ne uzrokuje sporove koji nadilaze ono što se može razumno očekivati u korporativnom okruženju. Ističu da su u mnogim sporazumima o europskom radničkom vijeću već predviđeni posebni vremenski okviri za obavješćivanje i savjetovanje te službeni odgovor uprave na mišljenja europskih radničkih vijeća. Poslodavci naglašavaju potrebu za izbjegavanjem dodatnih troškova, pozivajući na smanjenje administrativnog i financijskog opterećenja za poduzeća promicanjem internetskih sastanaka europskih radničkih vijeća.
* Kad je riječ o sankcijama i pravnim lijekovima, sindikati smatraju da europska radnička vijeća u nekim državama članicama nemaju dostatan pristup pravosuđu te da se Direktivom ne osigurava djelotvorna provedba. Zahtijevaju strože odredbe, uključujući posebne pragove za novčane kazne u iznosu do 4 % globalnog prometa te naloge za suspenziju odluka uprave. S druge strane, poslodavci tvrde da su postojeća pravila dovoljna i da ograničeni broj sudskih predmeta nije posljedica nedostatnog pristupa pravosuđu, nego činjenice da većina europskih radničkih vijeća radi na zadovoljavajući način. Upozoravaju na nerazmjerne sankcije i rizik od odgode donošenja odluka poduzeća.

Usporedno s formalnim savjetovanjem sa socijalnim partnerima na temelju Ugovora opsežne aktivnosti savjetovanja provedene su u kontekstu popratne studije[[18]](#footnote-19), kojom su prikupljeni uvidi od raznolike skupine dionika, uključujući oblikovatelje politika, predstavnike europskih radničkih vijeća, uprave poduzeća koja posluju na razini Zajednice te pravne i akademske stručnjake. Te su se aktivnosti sastojale od sljedećeg:

* ciljane internetske ankete među rukovodstvom i predstavnicima radnika u poduzećima s europskim radničkim vijećima,
* polustrukturiranih razgovora s dionicima,
* radionica za prikupljanje dokaza s predstavnicima uprave i radnika.

Tim su aktivnostima u velikoj mjeri potvrđene informacije dobivene tijekom savjetovanja sa socijalnim partnerima te su dobivene dodatne detaljne informacije, koje su zatim uključene u definiciju problema i procjenu opcija politike.

O ovoj inicijativi nije provedeno javno savjetovanje. S obzirom na specifičnu i tehničku prirodu relevantnih pitanja i opcija inicijativom se ne mogu prikupiti stajališta šire javnosti. Inicijativa je izravno relevantna samo za dionike na koje se odnose prethodno opisane aktivnosti savjetovanja, dok su neizravni učinci na druge dionike ili širu javnost preslabi da bi bili obuhvaćeni općim javnim savjetovanjem.

• Prikupljanje i primjena stručnog znanja

Za procjenu učinka upotrijebljeno je nekoliko studija vanjskih stručnjaka: [studija na kojoj se temelji evaluacija Direktive](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/81577ef3-78ec-11e8-ac6a-01aa75ed71a1), nova studija za prikupljanje dokaza za potrebe procjene učinka, pravna komparativna preispitivanja nacionalnih odredaba kojima se prenosi Direktiva i [studije slučaja](https://www.eurofound.europa.eu/publications/other/2022/challenges-and-solutions-case-studies-on-european-works-councils) u kojima se istražuju izazovi i rješenja u vezi s europskim radničkim vijećima.Za dodatne informacije o prikupljanju i upotrebi stručnog znanja vidjeti Prilog 1. procjeni učinka. Dodatni znanstveni izvori navedeni su u bilješkama procjene učinka.

U obzir su uzete i[Rezolucija Europskog parlamenta o demokraciji na radnom mjestu](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0508_HR.html) iz 2021.i [zakonodavna rezolucija o vlastitoj inicijativi o reviziji Direktive o Europskom radničkom vijeću](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_HR.html) iz 2023. zajedno s relevantnom [procjenom europske dodane vrijednosti](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/654215/EPRS_BRI%282021%29654215_EN.pdf) koju je provela Služba Parlamenta za istraživanja.

Procjena učinka temeljila se i na *ad hoc* prikupljenim podacima [Eurostata](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_in_large-scale_multinational_enterprise_groups) i Europskog sindikalnog instituta (ETUI) (iz [baze podataka ETUI-a o europskim radničkim vijećima](https://ewcdb.eu/) i [istraživanju ETUI-a iz 2018.](https://www.etui.org/publications/guides/can-anybody-hear-us) koje su proveli predstavnici europskih radničkih vijeća i Radničkog vijeća europskih društava).

• Procjena učinka

Ovom Prijedlogu priložena je procjena učinka[[19]](#footnote-20), o kojoj se 29. studenog 2023. prvi put raspravljalo s Odborom za nadzor regulative. Odbor za nadzor regulative izdao je pozitivno mišljenje s primjedbama[[20]](#footnote-21) na koje je odgovoreno:

* pojašnjenjem ciljeva inicijative i opcija politike, posebno njihova međudjelovanja s drugim nacionalnim pravilima i pravilima EU-a o obavješćivanju radnika i savjetovanju s njima,
* poboljšanjem procjene proporcionalnosti i procjene troškova i koristi, uključujući učinke na konkurentnost,
* prikazom raspona mogućih ukupnih troškova na temelju hipotetskih scenarija u pogledu stope osnivanja europskih radničkih vijeća u trenutačno izuzetim poduzećima, potrebe za ponovnim pregovaranjem o postojećim sporazumima kako bi se uzeli u obzir revidirani minimalni zahtjevi i mogućih graničnih povećanja operativnih troškova europskih radničkih vijeća zbog inicijative,
* prepoznavanjem mogućih ograničenja podataka i nesigurnosti koji utječu na pouzdanost analize.

Kako bi se osigurala proporcionalna i ciljana procjena učinka, analiza je bila usmjerena na konkretne mjere politike za koje se očekuje da će imati znatan učinak na dionike. Pojašnjenja i manje prilagodbe Direktive 2009/38/EZ utvrđeni su kao popratne mjere i nisu ocijenjeni pojedinačno. Općenito se pretpostavlja da se popratnim mjerama jačaju učinci opcija bez stvaranja znatnih neovisnih učinaka.

Na temelju kvantitativne i kvalitativne analize učinaka očekuje se da će najpoželjnija opcija politike imati sljedeće glavne koristi:

* postojećih 678 poduzeća s aktivnim sporazumima o europskom radničkom vijeću i njihovih oko 11,3 milijuna radnika u EU-u, kao i stranke budućih sporazuma o europskim radničkim vijećima, imat će koristi od veće jasnoće pravnih zahtjeva, što bi trebalo smanjiti rizik od sporova i povezanih troškova.
* Uklanjanjem izuzeća iz područja primjene Direktive oko 5,4 milijuna radnika iz EU-a/EGP-a (i njihovih predstavnika) ili uprave trenutačno izuzetih poduzeća s „dobrovoljnim sporazumima” (323) dobili bi pravo da zatraže osnivanje europskog radničkog vijeća kako bi imali koristi od jednake primjene minimalnih prava i obveza provedivih na temelju prava EU-a. Zajedno s upravom mogli bi se odlučiti i za očuvanje funkcionalnih dobrovoljnih sporazuma. U kontekstu zahtjeva za osnivanje novog europskog radničkog vijeća predstavnici radnika dobili bi jasno pravo na pokrivanje svojih razumnih pravnih troškova i veću pravnu sigurnost u pogledu obveze uprave da započne pregovore u roku od šest mjeseci. Radna snaga poduzeća koja posluju na razini Zajednice također bi imala koristi od poboljšane rodne ravnoteže u europskim radničkim vijećima, za koju se očekuje da će pridonijeti pravednijim korporativnim odlukama i pozitivno utjecati na ukupne rezultate poduzeća.
* Tijekom postupka obavješćivanja i savjetovanja europska radnička vijeća koja na temelju odgovarajuće odredbe u sporazumu s upravom još nemaju pravo na pravovremeni obrazloženi odgovor uprave na svoje mišljenje dobila bi takvo pravo. To će im pomoći da se uključe u istinski dijalog sa središnjom upravom o transnacionalnim pitanjima. Taj dijalog olakšavaju i pojašnjenja ključnog koncepta transnacionalnih pitanja, kojim se definira opseg aktivnosti obavješćivanja i savjetovanja europskih radničkih vijeća, te jasniji uvjeti za primjenu obveza povjerljivosti. Kad je riječ o europskim radničkim vijećima, posebnim pregovaračkim tijelima i predstavnicima radnika koji trenutačno nemaju djelotvorne pravne lijekove za ostvarivanje svih svojih prava u skladu s Direktivom, inicijativom bi se poboljšao njihov pristup pravosuđu.

Povećane djelotvornost i kvaliteta transnacionalnog socijalnog dijaloga u poduzećima koja posluju na razini Zajednice mogle bi poduzećima omogućiti informiranije strateško donošenje odluka i ojačati uzajamno povjerenje između uprave i radne snage, čime bi se mogli ostvariti pozitivni učinci na konkurentnost. Međutim, takvi su učinci neizvjesni i ne mogu se, u nedostatku čvrstih dokaza, pouzdano procijeniti s obzirom na međudjelovanje sudjelovanja radnika na nacionalnoj i transnacionalnoj razini te neobvezujuću prirodu mišljenja europskih radničkih vijeća.

Najpoželjnija opcija podrazumijevala bi sljedeće troškove:

* u trenutačno izuzetim poduzećima s „dobrovoljnim sporazumima” središnja uprava mogla bi pokrenuti pregovore o novom europskom radničkom vijeću ili bi ih morala pokrenuti ako to zatraže radnici u skladu s Direktivom. Prosječni jednokratni troškovi pregovora o novom sporazumu o europskom radničkom vijeću procjenjuju se na oko 148 000 EUR po pregovorima. Općenito, tijekom pregovora ili ponovnih pregovora koji uključuju posebna pregovaračka tijela poduzeća će biti zakonski obvezna, uz ostale troškove nastale u fazi osnivanja, pokriti i razumne pravne troškove. Bude li potrebno uskladiti postojeće sporazume o europskim radničkim vijećima s revidiranim zahtjevima (npr. za pokrivanje troškova europskih radničkih vijeća za pravne ili stručne savjete i osposobljavanje), središnja uprava morala bi ponovno pregovarati.[[21]](#footnote-22) Međutim, u znatnom broju slučajeva može se očekivati da će se potrebne prilagodbe sporazuma o europskim radničkim vijećima odvijati u okviru redovitih ponovnih pregovora, koji se u prosjeku odvijaju svakih pet godina, uz nikakve ili vrlo male dodatne troškove u odnosu na osnovni scenarij. Poduzeća bi se mogla suočiti i s neznatnim povećanjem periodičnih godišnjih troškova vođenja europskog radničkog vijeća (što u prosjeku iznosi oko 300 000 EUR godišnje po europskom radničkom vijeću u skladu s osnovnim scenarijem), na primjer zbog obveze pružanja obrazloženog odgovora europskom radničkom vijeću i predviđenih pojašnjenja u pogledu pokrivanja pravnih troškova.[[22]](#footnote-23) Naposljetku, u slučaju kršenja obveza poduzeća bi bila izložena riziku od viših novčanih sankcija. Međutim, očekuje se da će pravni sporovi i primjena sankcija ostati rijetki, a sankcije bi podlijegale načelu proporcionalnosti.
* Pri usporedbi mjerljivih jediničnih troškova s prometom relevantnih poduzeća i uzimajući u obzir predviđena kretanja, očekuje se da će gospodarski troškovi najpoželjnije opcije biti i ostati zanemarivi.[[23]](#footnote-24)

Budući da su poduzeća s europskim radničkim vijećima prvenstveno koncentrirana u metalnom, uslužnom, kemijskom, građevinskom, prehrambenom, poljoprivrednom i turističkom sektoru, utvrđeni socijalni i gospodarski učinci u svim područjima politika ostvarit će se prvenstveno u tim sektorima. Osim toga, zbog geografske raspodjele sjedišta tih poduzeća[[24]](#footnote-25) većina europskih radničkih vijeća osnovana je u skladu s nacionalnim zakonima sedam država članica, odnosno Njemačke, Francuske, Švedske, Nizozemske, Irske i Italije. Međutim, učinci opcija politike utjecali bi na radnike u svim državama članicama u kojima poduzeće posluje jer ih predstavljaju europska radnička vijeća.

Inicijativa neće imati relevantan ili predvidljiv učinak na potrošače, MSP-ove[[25]](#footnote-26) ni okoliš.[[26]](#footnote-27)

S obzirom na njihove učinke uspoređene su djelotvornost, učinkovitost, usklađenost i proporcionalnost opcija politike povezanih s istim ciljem politike kako bi se utvrdila najpoželjnija opcija uzimajući u obzir potrebne kompromise među različitim pristupima.

Alternativne mjere razmatrane u procjeni učinka, za koje je procijenjeno da su općenito manje djelotvorne, učinkovite, usklađene i proporcionalne te stoga nisu zadržane kao dio najpoželjnije opcije, opisane su u odjeljku 5. i Prilogu 11. procjeni učinka priloženoj ovoj inicijativi.

• Primjerenost i pojednostavnjenje propisa

Evaluacijom iz 2018. potvrđeno je da se minimalnim zahtjevima utvrđenima u Direktivi 2009/38/EZ ne nameću obveze koje bi predstavljale neopravdano opterećenje za poduzeća. Utvrđivanjem postupovnog okvira za transnacionalno obavješćivanje i savjetovanje Direktivom se socijalnim partnerima omogućuje da samostalno dogovore odgovarajuća rješenja s obzirom na svoje posebne potrebe i okolnosti. Na primjer, stranke sporazuma o europskom radničkom vijeću mogu se služiti informacijskim i komunikacijskim tehnologijama za potrebe obavješćivanja i savjetovanja te odlučiti, na primjer, koristiti internetski softver za sastanke, alate za automatsko prevođenje ili alate za automatsku transkripciju govora u tekst kako bi se smanjili troškovi i postigla učinkovitost. Također mogu postići dogovor o pojednostavnjenim jezičnim režimima za sastanke europskog radničkog vijeća kako bi se smanjili troškovi simultanog usmenog prevođenja. Naime, Direktivom se ne nameće nikakav poseban proračun za pokrivanje troškova europskih radničkih vijeća, među ostalim za stručno savjetovanje ili osposobljavanje, ali ona uključuje opću obvezu poduzeća da osigura sredstva potrebna kako bi europsko radničko vijeće primijenilo prava koja proizlaze iz Direktive.

U odnosu na taj osnovni scenarij, potencijal ove inicijative za smanjenje opterećenja ograničen je. Kako je prethodno navedeno, inicijativom će se prouzročiti samo zanemarivi troškovi za poduzeća koja posluju na razini Zajednice, razmjerno njihovu prometu, i stvoriti potencijalne – nemjerljive – gospodarske koristi povezane s boljom kvalitetom socijalnog dijaloga. Međutim, tijekom osmišljavanja i procjene mjera razmotrena je potreba za ograničavanjem troškova i administrativnog opterećenja za poduzeća, u skladu s pitanjima koja su iznijele poslovne organizacije u savjetovanju sa socijalnim partnerima, te je uključena u obrazloženje za odbacivanje opcija kao što je obveza financiranja svih pravnih troškova koji nastanu za europska radnička vijeća, bez ograničenja.

Prijedlogom se ne stvaraju troškovi usklađivanja za MSP-ove jer se predviđene mjere politike ne bi primjenjivale na MSP-ove i ne predviđaju se neizravni učinci na MSP-ove.

• Temeljna prava

Poboljšanjem djelotvornosti okvira za transnacionalno obavješćivanje i savjetovanje, prijedlogom bi se ojačalo temeljno pravo radnika na obavješćivanje i savjetovanje unutar poduzeća (članak 27. Povelje EU-a o temeljnim pravima). U skladu s pravom na kolektivno pregovaranje (članak 28. Povelje), prijedlogom se zadržava načelo autonomije stranaka, u skladu s kojim predstavnici radnika i uprave poduzeća određuju prirodu, sastav, funkciju, način rada, postupke i financijska sredstva europskih radničkih vijeća kako bi odgovarali njihovim posebnim okolnostima. Uvođenjem ciljeva za rodno uravnotežen sastav europskih radničkih vijeća promicat će se ravnopravnost žena i muškaraca (članak 23. Povelje). Prijedlogom bi se ojačalo i pravo na djelotvoran pravni lijek (članak 47. Povelje) protiv kršenja prava na temelju Direktive 2009/38/EZ. Neizravno bi se mogli ostvariti pozitivni učinci na radne uvjete, u skladu s pravom radnika na radne uvjete kojima se poštuju njihovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo (članak 31. Povelje). Inicijativa je u skladu i sa slobodom poduzetništva (članak 16. Povelje) jer se njome zadržava sposobnost uprave da djelotvorno donosi odluke i izbjegava nepotrebno opterećenje za poduzeća.

4. UTJECAJ NA PRORAČUN

Za prijedlog nisu potrebna dodatna sredstva iz proračuna Europske unije.

5. DRUGI ELEMENTI

• Planovi provedbe i mehanizmi praćenja, evaluacije i izvješćivanja

Države članice dužne su prenijeti izmjene Direktive 2009/38/EZ u svoja nacionalna zakonodavstva u roku od jedne godine od stupanja na snagu predložene direktive o izmjeni. Primjena revidiranih zahtjeva odgodila bi se za dvije godine kako bi se strankama sporazuma o europskim radničkim vijećima dalo dovoljno vremena za pregovore o prilagodbama, prema potrebi.

Napredak u postizanju ciljeva inicijative pratit će se na temelju niza ključnih pokazatelja povezanih s ciljevima politike. Ti pokazatelji i povezani izvori podataka navedeni su u Prilogu 13. procjeni učinka.

• Dokumenti s objašnjenjima (za direktive)

U okviru postupka prenošenja od država članica zahtijevat će se da obavijeste Komisiju o načinima na koje europska radnička vijeća, posebna pregovaračka tijela i predstavnici radnika mogu pokrenuti sudske i, prema potrebi, upravne postupke u pogledu svakog od prava iz Direktive 2009/38/EZ. Osim toga, primjenjuju se opća pravila koja se odnose na prenošenje direktiva. Konkretno, države članice moraju pružiti dovoljno jasne i precizne informacije o mjerama za prenošenje prijedloga.[[27]](#footnote-28) Kako bi se ispunila ta obveza pravne sigurnosti i osiguralo potpuno prenošenje odredaba predložene direktive o izmjeni na cijelom njihovu državnom području, države članice dužne su za svaku odredbu direktive navesti nacionalnu odredbu ili odredbe kojima se osigurava njezino prenošenje.

• Detaljno obrazloženje posebnih odredaba prijedloga

Izmjene koncepta transnacionalnih pitanja (članak 1. stavak 4. Direktive 2009/38/EZ)

Kako bi se razjasnio koncept transnacionalnih pitanja, utvrđuje se pretpostavka transnacionalnosti koja obuhvaća ne samo slučajeve u kojima se može razumno očekivati da će mjere koje razmatra uprava utjecati na radnike u više od jedne države članice nego i slučajeve u kojima se može razumno očekivati da će takve mjere utjecati na radnike u samo jednoj državi članici, a da će posljedice tih mjera utjecati na radnike u barem jednoj drugoj državi članici, kako je trenutačno navedeno u uvodnoj izjavi 16. Direktive. Ciljanim pojašnjenjem nastoji se riješiti postojeća nesigurnost i smanjiti rizik od sporova, uz zadržavanje razlikovanja od nacionalnih pitanja kako bi se spriječile proturječnosti s nacionalnim postupcima obavješćivanja i savjetovanja.

Izmjene definicija „obavješćivanja” i „savjetovanja” (članak 2. stavak 1. točke (f) i (g) i članak 9. Direktive 2009/38/EZ; točka 1. podtočka (a) treći podstavak Priloga 1.)

U postojećim definicijama „obavješćivanja” i „savjetovanja” ne navodi se samo značenje tih pojmova za potrebe Direktive 2009/38/EZ nego i normativni zahtjevi. U skladu s pravilima za izradu zakonodavnih akata i radi dosljednosti i pravne jasnoće ti će se zahtjevi umjesto toga utvrditi u članku 9. Bitne promjene odnose se na zahtjeve za savjetovanje: u članku 9. utvrdit će se da je svrha savjetovanja omogućiti predstavnicima radnika da izraze mišljenje prije donošenja odluke te da središnja uprava mora dostaviti obrazložen pisani odgovor na to mišljenje prije nego što donese odluku o predloženoj mjeri. Dodatni zahtjevi utvrđeni u Prilogu 1. Direktivi 2009/38/EZ prilagođavaju se na odgovarajući način.

Izmjene koje se odnose na osnivanje, sastav i sredstva posebnih pregovaračkih tijela (članci 5. i 7. Direktive 2009/38/EZ i točke 5. i 6. zadnji podstavak Priloga 1.)

U članku 5. stavku 2. točki (b) Direktive 2009/38/EZ umeće se zahtjev za izbor ili imenovanje članova posebnih pregovaračkih tijela na način kojim se nastoji postići rodno uravnotežena zastupljenost. U članku 5. stavku 6. prvom podstavku pojašnjava se da troškovi pregovora, koje snosi središnja uprava, uključuju razumne troškove pravne pomoći, zastupanja i postupaka posebnih pregovaračkih tijela. Osim toga, posljednja rečenica članka 5. stavka 6. drugog podstavka briše se jer nije potrebno navesti mogućnost država članica da ograniče financiranje na pokrivanje troškova samo jednog stručnjaka, s obzirom na to da se u prvoj rečenici istog podstavka već navodi njihovo pravo da propisuju proračunska pravila o radu posebnih pregovaračkih tijela, u skladu s načelom prema kojem troškove koji se odnose na primjereno obavljanje funkcija posebnih pregovaračkih tijela snosi središnja uprava. Naposljetku, u članku 7. stavku 1. drugoj alineji pojašnjava se navođenjem izostanka sazivanja prvog sastanka posebnog pregovaračkog tijela umjesto odbijanja središnje uprave da započne pregovore.

Izmjene koje se odnose na sadržaj sporazuma o europskom radničkom vijeću o kojima će pregovarati stranke (članak 6. stavak 2. Direktive 2009/38/EZ)

Stranke sporazuma o europskom radničkom vijeću morat će odrediti financijska i materijalna sredstva koja će se dodijeliti europskim radničkim vijećima barem u pogledu korištenja savjeta stručnjaka, pravnih troškova i osposobljavanja. Nadalje, u njima se navodi i format sastanaka europskih radničkih vijeća, koji može uključivati virtualne formate ako se stranke tako dogovore. Kako bi se poboljšala djelotvornost postojećih europskih radničkih vijeća, novi zahtjevi u pogledu financijskih i materijalnih resursa te formata sastanaka europskih radničkih vijeća primjenjuju se i na postojeće sporazume o europskim radničkim vijećima, koje će stoga možda trebati prilagoditi. To je predviđeno u novom podstavku članka 6. stavka 2. Tijekom prijelaznog razdoblja stranke postojećih sporazuma o europskom radničkom vijeću trebale bi provjeriti ispunjavaju li revidirane zahtjeve ove Direktive i, ako to nije slučaj, ponovno pregovarati o njima kako bi se izbjegao rizik od pravnih sporova nakon što revidirani zahtjevi postanu primjenjivi. Ako takvi ponovni pregovori ne budu uspješni, primjenjivat će se dodatni zahtjevi priloženi Direktivi.

Izmjene koje se odnose na rodno uravnoteženi sastav europskih radničkih vijeća (članak 6. stavak 2. Direktive 2009/38/EZ)

Pri pregovaranju o novim sporazumima o europskom radničkom vijeću ili ponovnom pregovaranju o postojećim sporazumima, od stranaka će se u skladu s novim stavkom članka 6. stavka 2. Direktive 2009/38/EZ zahtijevati da utvrde potrebne mjere za postizanje, koliko je to moguće, rodno uravnoteženog sastava europskih radničkih vijeća i, ako je primjenjivo, odabranog odbora. Taj je cilj da se 40 % mjesta u europskim radničkim vijećima ili odabranom odboru dodijeli pripadnicima svakog spola. Isti se cilj navodi u Prilogu 1. Direktivi 2009/38/EZ za novoosnovana europska radnička vijeća na temelju dodatnih zahtjeva. S obzirom na relevantnu sudsku praksu Suda EU-a o pozitivnom djelovanju[[28]](#footnote-29) cilj od 40 % primjenjuje se pod uvjetom da je pravno i činjenično izvediv i ne dovodi u pitanje nacionalne propise o izboru predstavnika radnika.

Izmjene koje se odnose na broj plenarnih sastanaka europskih radničkih vijeća na temelju dodatnih zahtjeva (točka 2. Priloga 1. Direktivi 2009/38/EZ)

Revidiranim dodatnim zahtjevima predviđaju se dva umjesto jednog plenarnog sastanka europskih radničkih vijeća i središnje uprave godišnje.

Izmjene koje se odnose na izvanredne sastanke europskih radničkih vijeća na temelju dodatnih zahtjeva (točka 3. prvi i drugi podstavak Priloga 1. Direktivi 2009/38/EZ)

Tekst dodatnih zahtjeva iz točke 3. Priloga 1. Direktivi 2009/38/EZ prilagođen je kako bi se, kao prvo, pojasnilo da bi se obavješćivanje i savjetovanje s europskim radničkim vijećima na temelju tih zahtjeva u načelu trebalo odvijati na plenarnim sastancima, ako je to moguće, i na izvanrednim sastancima samo u hitnim slučajevima. Kao drugo, pojašnjava se da se informacije pružaju pravodobno i, kao treće, da članovi europskih radničkih vijeća imaju pravo sudjelovati na izvanrednim sastancima s odabranim odborom ako predstavljaju radnike na koje se predmet tih sastanaka može izravno odnositi.

Izmjene koje se odnose na sredstva dostupna europskim radničkim vijećima na temelju dodatnih zahtjeva (točke 5. i 6. Priloga 1. Direktivi 2009/38/EZ)

U točki 5. Priloga 1. pojašnjeno je da stručnjaci koji pomažu europskim radničkim vijećima ili izabranom odboru na temelju dodatnih zahtjeva mogu uključivati predstavnike sindikata te da se takvim stručnjacima na zahtjev europskog radničkog vijeća ili izabranog odbora dopušta da prisustvuju sastancima u savjetodavnom svojstvu. U točki 6. Priloga 1. pojašnjeno je da operativni troškovi europskih radničkih vijeća koje snosi središnja uprava uključuju razumne pravne troškove o kojima treba unaprijed obavijestiti središnju upravu. Nadalje, u posljednjem podstavku točke 6. Priloga 1. druga rečenica briše se zbog prethodno objašnjenih razloga u vezi s člankom 5. stavkom 6. Direktive 2009/38/EZ.

Izmjene koje se odnose na postupanje s povjerljivim informacijama ili njihovo neprenošenje (članak 8. Direktive 2009/38/EZ)

Odredbe o prenošenju povjerljivih informacija i o neprenošenju određenih informacija utvrđene su u zasebnim člancima kako bi se osigurala jasnija struktura. Osim toga, pri pružanju povjerljivih informacija središnja uprava mora istodobno obavijestiti članove posebnog pregovaračkog tijela, članove europskog radničkog vijeća ili predstavnike radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja o razlozima koji opravdavaju povjerljivost razmijenjenih informacija. Obveza neotkrivanja povjerljivih informacija prestaje kad se, u dogovoru s upravom, obrazloženje uprave počne smatrati zastarjelim. Nadalje, mogućnost središnje uprave da ne prenosi informacije bit će ograničena na slučajeve u kojima bi njihov prijenos ozbiljno naštetio funkcioniranju poduzeća. U takvoj situaciji središnja uprava mora obavijestiti članove europskog radničkog vijeća, članove posebnog pregovaračkog tijela ili predstavnike radnika o razlozima koji opravdavaju neprenošenje informacija.

Izmjene koje se odnose na ulogu i zaštitu predstavnika radnika (članak 10. Direktive 2009/38/EZ)

Članak 10. stavak 1. Direktive 2009/38/EZ prilagođen je kako bi se pojasnilo da ne samo članovi europskog radničkog vijeća nego i predstavnici radnika, uključujući članove posebnog pregovaračkog tijela i članove europskog radničkog vijeća moraju imati sredstva potrebna za primjenu prava koja proizlaze iz ove Direktive. U članku 10. stavku 2. pojašnjeno je da članovi europskog radničkog vijeća moraju imati pravo i potrebna sredstva za obavješćivanje relevantnih predstavnika radnika o transnacionalnom postupku obavješćivanja i savjetovanja prije i nakon sastanaka sa središnjom upravom. U članku 10. stavku 3. drugom podstavku pojašnjava se da se zahtjev da se nositeljima prava na temelju Direktive 2009/38/EZ pruži jednaka zaštita primjenjuje i na zaštitu od mjera odmazde ili otkaza. Naposljetku, u članku 10. stavku 4. pojašnjeno je da središnja uprava mora snositi troškove i izdatke povezane s osposobljavanjem potrebnim za obavljanje dužnosti članova europskog radničkog vijeća i posebnog pregovaračkog tijela, o kojima treba biti unaprijed obaviještena.

Izmjene koje se odnose na kazne i pristup pravosuđu (članak 11. Direktive 2009/38/EZ)

Obveza država članica da predvide djelotvorne, odvraćajuće i proporcionalne sankcije, koja je trenutačno navedena u uvodnoj izjavi 36. Direktive 2009/38/EZ upućivanjem na opća načela prava Unije, bit će utvrđena u članku 11. Direktive 2009/38/EZ. Kako bi ispunile tu obvezu, države članice morat će pri određivanju sankcija uzeti u obzir težinu, trajanje i posljedice povrede i je li počinjena namjerno ili iz nepažnje te, u slučaju novčanih kazni, veličinu i financijsku situaciju sankcioniranog poduzeća ili skupine (na primjer, njihov godišnji promet) i druge relevantne kriterije. U isti se stavak umeće odredba kojom se od država članica zahtijeva da predvide barem novčane kazne u vezi s povredama postupaka obavješćivanja i savjetovanja utvrđenih u članku 9. stavcima 2. i 3. To ih ne sprečava da zadrže ili uvedu druge oblike sankcija. U članku 11. stavku 3. u prvi podstavak umetnut će se upućivanje na članove europskih radničkih vijeća i posebnih pregovaračkih tijela jer je ta odredba relevantna za njih kao i za predstavnike radnika. U istom stavku dodatno se pojašnjava da trajanje žalbenog postupka koji se primjenjuje kad središnja uprava zahtijeva povjerljivost ili ne daje podatke mora biti u skladu s djelotvornim ostvarivanjem prava na obavješćivanje i savjetovanje na temelju Direktive 2009/38/EZ. Nadalje, u članak 11. dodaje se nova odredba kako bi se osiguralo da mogući obvezni prethodni izvansudski postupci nagodbe u skladu s nacionalnim pravom ne dovode u pitanje pristup pravosuđu u pogledu prava iz Direktive 2009/38/EZ.

Ukidanje izuzeća i aranžmani za prilagodbu postojećih sporazuma revidiranim zahtjevima (članak 14. Direktive 2009/38/EZ)

Briše se članak 14. Direktive 2009/38/EZ i ukidaju se izuzeća iz područja primjene Direktive 2009/38/EZ. Stoga će radnici i predstavnici radnika poduzeća ili skupina poduzeća koja posluju na razini Zajednice s transnacionalnim sporazumima o obavješćivanju i savjetovanju koji su prethodili prenošenju Direktive 94/45/EZ („dobrovoljni sporazumi”) imati pravo zadržati postojeće sporazume ili zatražiti, u skladu s člankom 5. stavkom 1. Direktive 2009/38/EZ, osnivanje europskog radničkog vijeća ili postupak obavješćivanja i savjetovanja s ciljem zamjene prethodnih sporazuma. Poduzeća sa sporazumima potpisanima ili revidiranima u razdoblju od 5. lipnja 2009. do 5. lipnja 2011. podlijegat će revidiranim obvezama koje proizlaze iz Direktive 2009/38/EZ.

Novom odredbom u članku 14.a predviđa se prilagodba postojećih sporazuma sklopljenih u skladu s člancima 5. i 6. Direktive 94/45/EZ ili člancima 5. i 6. Direktive 2009/38/EZ revidiranim zahtjevima Direktive 2009/38/EZ. Strankama takvih sporazuma daje se prilika da pregovaraju o potrebnim prilagodbama tijekom dvogodišnjeg razdoblja od roka za prenošenje izmjena Direktive 2009/38/EZ do datuma od kojeg se trebaju primjenjivati revidirani zahtjevi u skladu s nacionalnim pravom. Ti se prijelazni dogovori ne primjenjuju na „dobrovoljne ugovore” koji su sklopljeni i primjenjuju se izvan područja primjene Direktive. Posljedice za poduzeća s takvim sporazumima u vezi s ukidanjem izuzeća opisane su prethodno.

Prenošenje i početak primjene (članak 2. prijedloga)

Države članice trebaju prenijeti izmjene Direktive 2009/38/EZ u roku od jedne godine od stupanja na snagu ovog prijedloga. Primjena mjera za prenošenje odgađa se za dvije godine nakon roka za prenošenje.

Uzimajući u obzir odredbe o izmjeni članka 11. Direktive 2009/38/EZ, države članice dužne su obavijestiti Komisiju o tome kako nositelji prava mogu pokrenuti sudske postupke u okviru svojih nadležnosti i, prema potrebi, upravne postupke u pogledu svih prava iz Direktive 2009/38/EZ.

2024/0006 (COD)

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o izmjeni Direktive 2009/38/EZ u pogledu osnivanja i funkcioniranja europskih radničkih vijeća i djelotvorne provedbe prava 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[[29]](#footnote-30),

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija[[30]](#footnote-31),

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom,

budući da:

(1) U skladu s člankom 27. Povelje Europske unije o temeljnim pravima utvrđeno je da 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 pravodobno biti upoznati s pitanjima koja su im relevantna te se uključiti u raspravu o njima.

(2) Kad je riječ o transnacionalnim pitanjima, Direktivom 2009/38/EZ Europskog parlamenta i Vijeća[[31]](#footnote-32) nastoji se osigurati praktična primjena tih osnovnih načela utvrđivanjem minimalnih zahtjeva za obavješćivanje i savjetovanje radnika u poduzećima koja posluju na razini Zajednice i skupinama poduzeća koja posluju na razini Zajednice.

(3) Iako je u evaluaciji Direktive 2009/38/EZ objavljenoj 2018.[[32]](#footnote-33) potvrđeno da Direktiva u načelu ima dodanu vrijednost i relevantnost, utvrđeni su i nedostaci u pogledu, primjerice, djelotvornosti postupka savjetovanja, pristupa pravosuđu, sankcija i tumačenja određenih koncepata.

(4) Europski parlament je na temelju članka 225. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) 2023. donio zakonodavnu rezoluciju o vlastitoj inicijativi s preporukama o reviziji Direktive 2009/38/EZ[[33]](#footnote-34), a Komisija je provela savjetovanje sa socijalnim partnerima u dvije faze, u skladu s člankom 154. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, o potrebi za mjerama i sadržaju mjera za uklanjanje nedostataka te direktive. Komisija je prikupila dokaze i u okviru studije koja je uključivala ciljanu internetsku anketu, razgovore s dionicima, radionice, analizu nacionalne sudske prakse i relevantnih odredbi u nacionalnim zakonima država članica.

(5) Dokazi pokazuju da je pravna nesigurnost u pogledu koncepta transnacionalnih pitanja dovodila do razlika u tumačenju i do sporova. Kako bi se zajamčila pravna sigurnost i smanjio rizik od takvih sporova, potrebno je pojasniti taj koncept. U tu je svrhu potrebno razjasniti da bi ovom Direktivom trebalo obuhvatiti ne samo slučajeve u kojima se za mjere koje uprava razmatra može razumno očekivati da će utjecati na radnike u više od jedne države članice nego i slučajeve u kojima se može razumno očekivati da će te mjere utjecati na radnike u samo jednoj državi članici, ali da će posljedice tih mjera utjecati na radnike u barem jednoj drugoj državi članici. To je potrebno kako bi se obuhvatili slučajevi u kojima poduzeća predviđaju mjere, kao što su otpuštanja, koje su izričito usmjerene na poslovne jedinice u samo jednoj državi članici, ali se ipak može razumno očekivati da će imati posljedice na radnike u drugoj državi članici, na primjer zbog promjena u prekograničnom lancu opskrbe ili proizvodnim aktivnostima, ako bi takve mjere mogle znatno promijeniti organizaciju rada ili ugovorne odnose.

(6) Definicije obavješćivanja i savjetovanja u Direktivi 2009/38/EZ uključuju normativne zahtjeve. Radi dosljednosti i pravne jasnoće primjereno je umjesto toga utvrditi te normativne odredbe u člancima kojima se utvrđuju prava i obveze.

(7) Članovima posebnih pregovaračkih tijela mogu biti potrebni pravni savjeti ili zastupanje za obavljanje njihovih zadaća u skladu s Direktivom 2009/38/EZ. Međutim, nije dovoljno jasno imaju li pravo na pokrivanje povezanih troškova pravnog zastupanja. Kako bi se osiguralo pokrivanje tih troškova, trebalo bi pojasniti da središnja uprava snosi troškove članova posebnih pregovaračkih tijela, koji bi o njima bili dužni unaprijed obavijestiti. Primjereno je ograničiti tu obvezu na razumne pravne troškove kako bi se osiguralo da uprava nije odgovorna za očito nerazmjerne troškove, troškove bez opravdane veze s pružanjem relevantnog pravnog savjeta ili zastupanja ili troškove nastale zbog očito neutemeljenih, neozbiljnih ili zlonamjernih tužbi. Nadalje, Direktivom 2009/38/EZ državama članicama daje se diskrecijsko pravo da utvrde proračunska pravila u vezi s radom posebnog pregovaračkog tijela i europskog radničkog vijeća na temelju 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 koje se odnose na broj stručnjaka koje će financirati središnja uprava suvišne i trebalo bi ih izbrisati.

(8) Direktivom 2009/38/EZ zahtijeva se da stranke sporazuma o europskom radničkom vijeću odrede mjesto održavanja sastanaka europskog radničkog vijeća. Primjereno je navesti da trebaju utvrditi i format takvih sastanaka, posebno kako bi se izbjegla svaka sumnja u njihovu slobodu da se dogovore o tome da se neki ili svi sastanci održavaju u virtualnom okruženju, upotrebom internetskih alata za sastanke, čime bi se smanjio ekološki otisak sastanaka u skladu s ciljevima smanjenja emisija na razini Unije, na nacionalnoj razini i razini poduzeća, uz istodobno osiguravanje smislenog obavješćivanja i savjetovanja uz niže ekološke i financijske troškove.

(9) Mogu postojati nesigurnost i sporovi u pogledu pokrivanja određenih troškova i pristupa određenim sredstvima i tijekom rada europskih radničkih vijeća. U skladu s načelom autonomije stranaka primjereno je zahtijevati da se određene vrste financijskih i materijalnih resursa posebno odrede u sporazumima o europskim radničkim vijećima, odnosno mogućnost korištenja savjeta stručnjaka – kao što su stručnjaci iz tehničkih područja ili pravni stručnjaci – i pokrivanje troškova vještaka, pokrivanje pravnih troškova, uključujući troškove pravnog zastupanja i sudjelovanja u upravnim ili sudskim postupcima. Sporazumi bi također trebali obuhvaćati pružanje odgovarajućeg osposobljavanja članovima europskih radničkih vijeća i pokrivanje povezanih troškova, ne dovodeći u pitanje minimalni zahtjev iz članka 10. stavka 4. Direktive 2009/38/EZ.

(10) Zahtjev iz Direktive 2009/38/EZ da se pri određivanju sastava europskih radničkih vijeća uzme u obzir, ako je to moguće, potreba za rodno uravnoteženom zastupljenošću radnika pokazao se nedovoljnim za promicanje rodne ravnoteže. Žene su i dalje nedovoljno zastupljene u većini europskih radničkih vijeća. Stoga je potrebno utvrditi djelotvornije i specifičnije ciljeve u pogledu rodne zastupljenosti koje trebaju provoditi uprava i predstavnici radnika pri pregovaranju o svojim sporazumima ili ponovnom pregovaranju o njima. Kako bi se postigli ti ciljevi, u određenim slučajevima može biti potrebno pri sastavljanju europskog radničkog vijeća ili njegova odabranog odbora dati prednost nedovoljno zastupljenom spolu. U skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije[[34]](#footnote-35), 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 osobama određenog spola prednost ne daje automatski i bezuvjetno, nego se omogućuje uzimanje u obzir drugih kriterija, kao što su zasluge i kvalifikacije te postupak izbora utvrđen relevantnim zakonima. Stoga bi strankama sporazuma o europskom radničkom vijeću trebalo omogućiti fleksibilnost potrebnu za poštovanje pravnih i činjeničnih ograničenja pozitivnog djelovanja. Iz sličnih je razloga, osim toga, primjereno zahtijevati korake za postizanje rodno uravnoteženog sastava posebnog pregovaračkog tijela kako bi se taj cilj promicao već tijekom faze pregovora.

(11) Dokazi pokazuju da se početak pregovora ponekad odgađa dulje od roka od šest mjeseci utvrđenog u Direktivi 2009/38/EZ. U nekim slučajevima uprava niti 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 odbija li središnja uprava izričito započeti pregovore ili ne.

(12) Pri razmjeni osjetljivih informacija s članovima europskih radničkih vijeća, članovima posebnih pregovaračkih tijela ili predstavnicima radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja uprava može osigurati da se takve informacije razmjenjuju u povjerenju i da se ne otkrivaju dalje. Pri razmjeni povjerljivih informacija od središnje uprave trebalo bi zahtijevati da istodobno pruži razumno obrazloženje. Uspostavom odgovarajućih mehanizama za zaštitu povjerljivosti osjetljivih informacija može se ojačati povjerenje i olakšati razmjena takvih informacija, uz istodobnu zaštitu interesa poduzeća i radnika, među ostalim kako bi se izbjegli sve veći rizici od industrijske špijunaže.

(13) Mogućnost središnje uprave da ne prenosi informacije članovima posebnih pregovaračkih tijela ili europskih radničkih vijeća ili predstavnicima radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja trebala bi biti ograničena na slučajeve u kojima bi takav prijenos ozbiljno štetio funkcioniranju predmetnih poduzeća. Radi transparentnosti i djelotvorne pravne zaštite od središnje uprave trebalo bi zahtijevati i da navede razloge kojima se opravdava to neprenošenje informacija.

(14) S ciljem povećanja pravne jasnoće primjereno je odredbe o prenošenju povjerljivih informacija i o neprenošenju informacija utvrditi u dva zasebna članka. Osim toga, odredbu kojom se državama članicama dopušta da utvrde posebna pravila za poduzeća koja nastoje ostvariti ideološki utjecaj trebalo bi premjestiti u članak koji se odnosi na odnos s drugim nacionalnim odredbama jer se odnosi na provedbu zahtjeva Direktive 2009/38/EZ u širem smislu.

(15) 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 trebaju provoditi na način koji predstavnicima radnika omogućuje da izraze svoje mišljenje prije donošenja odluke i da mišljenja koja izdaju europska radnička vijeća ili predstavnici radnika moraju dobiti obrazložen odgovor središnje uprave prije nego što ona donese odluku o predmetnoj predloženoj mjeri. Radi pravne sigurnosti trebalo bi u Direktivi 2009/38/EZ utvrditi izričit zahtjev u tom smislu.

(16) Osim toga, odredbe Direktive 2009/38/EZ o ulozi i zaštiti predstavnika radnika trebalo bi izmijeniti kako bi se povećala jasnoća i točnost, posebno u pogledu zaštite članova posebnih pregovaračkih tijela i članova europskih radničkih vijeća od mjera odmazde ili otpuštanja. Kako bi se izbjegli sporovi, trebalo bi navesti i da središnja uprava treba pokriti troškove osposobljavanja članova posebnog pregovaračkog tijela i europskog radničkog vijeća te druge povezane troškove koji su potrebni za obavljanje njihovih dužnosti, pod uvjetom da bude unaprijed obaviještena o tim troškovima.

(17) U određenim državama članicama nositelji prava na temelju Direktive 2009/38/EZ nailaze na poteškoće pri pokretanju pravnih postupaka za ostvarivanje svojih prava. Stoga je potrebno ojačati obvezu država članica da osiguraju djelotvorne pravne lijekove i pristup pravosuđu, kao i nadzor Komisije nad njihovim poštovanjem te obveze. U tu svrhu države članice trebale bi imati obvezu obavijestiti Komisiju o tome kako i pod kojim okolnostima nositelji prava mogu pokrenuti sudske i, prema potrebi, upravne postupke u pogledu zaštite svih svojih prava iz ove Direktive. Nadalje, trebalo bi pojasniti da relevantni postupci moraju omogućiti pravodobno i djelotvorno izvršenje te da mogući prethodni postupci izvansudskog rješavanja sporova ne mogu dovesti do odluke koja je obvezujuća za predmetne stranke niti dovesti u pitanje pravo nositelja prava na pokretanje sudskog postupka.

(18) Komisijina evaluacija Direktive 2009/38/EZ iz 2018. pokazala je da sankcije koje se primjenjuju u slučaju nepoštovanja zahtjeva o transnacionalnom obavješćivanju i savjetovanju često nisu dovoljno odvraćajuće. Stoga je primjereno utvrditi obvezu država članica da predvide djelotvorne, odvraćajuće i proporcionalne sankcije. Trebalo bi predvidjeti novčane kazne u slučaju nepoštovanja postupaka obavješćivanja i savjetovanja utvrđenih u Direktivi 2009/38/EZ. Mogli bi se predvidjeti i drugi oblici sankcija. Kako bi bile djelotvorne, odvraćajuće i proporcionalne, novčane kazne trebalo bi odrediti uzimajući u obzir veličinu i financijsku situaciju poduzeća ili skupine koja posluje na razini Zajednice – na primjer, na temelju njihova godišnjeg prometa – i sve druge relevantne čimbenike, kao što su težina, trajanje i posljedice povrede te je li počinjena namjerno ili iz nepažnje.

(19) Poduzeća sa sporazumom o transnacionalnom obavješćivanju i savjetovanju radnika sklopljenim prije 23. rujna 1996., odnosno prije datuma početka primjene Direktive Vijeća 94/45/EZ[[35]](#footnote-36), izuzeta su od primjene obveza koje proizlaze iz Direktive 2009/38/EZ. Tijela za obavješćivanje i savjetovanje radnika osnovana 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. 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 prvi put uspostavljen zakonodavni okvir kojim se utvrđuju minimalni zahtjevi za transnacionalno obavješćivanje i savjetovanje radnika, ti razlozi imaju prednost pred razmatranjima o kontinuitetu za postojeće sporazume koji su prvotno bili temelj za izuzeće. Stoga bi to izuzeće trebalo izbrisati.

(20) Nadalje, iz 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 potonjih poduzeća od primjene Direktive 2009/38/EZ.

(21) Europska radnička vijeća koja djeluju na temelju dodatnih zahtjeva iz Priloga 1. Direktivi 2009/38/EZ imaju pravo sastajati se sa središnjom upravom jednom godišnje radi obavješćivanja i savjetovanja o napretku poslovanja relevantnih poduzeća koja posluju na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice i njihovim izgledima za budućnost. Kako bi se ojačalo transnacionalno obavješćivanje tih europskih radničkih vijeća i savjetovanje s njima, primjereno je u dodatnim zahtjevima povećati broj takvih godišnjih plenarnih sastanaka na dva.

(22) Osim toga, trebalo bi unijeti određene tehničke izmjene dodatnih zahtjeva utvrđenih u Prilogu 1. Direktivi 2009/38/EZ kako bi se osigurala dosljednost s normativnim dijelom.

(23) 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.

(24) U nekim slučajevima sporazumi o europskim radničkim vijećima ili sporazumi o postupcima obavješćivanja i savjetovanja sklopljeni na temelju Direktive 94/45/EZ ili Direktive 2009/38/EZ prije stupanja na snagu mjera koje su države članice donijele radi prenošenja ove Direktive možda nisu u skladu s revidiranim zahtjevima. Primjereno je utvrditi prijelazne aranžmane kojima se strankama takvih sporazuma omogućuje da pregovaraju o prilagodbama prije datuma početka primjene mjera za prenošenje.

(25) Opći je cilj ove Direktive osigurati djelotvornost zahtjeva Direktive 2009/38/EZ u pogledu obavješćivanja i savjetovanja radnika poduzeća koja posluju na razini Zajednice i skupina poduzeća koja posluju na razini Zajednice. Taj cilj ne mogu dostatno ostvariti same države članice, nego se zbog same transnacionalne prirode i opsega tih zahtjeva on na bolji način može ostvariti na razini Unije. Stoga 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 tih ciljeva.

(26) 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 i Unija i njezine 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 koji obavljaju svoje funkcije, kao i o tome da središnja uprava snosi s tim povezane troškove.

(27) U skladu s člankom 30. stavkom 3. i člankom 42. stavkom 1. Direktive 2014/23/EU Europskog parlamenta i Vijeća[[36]](#footnote-37), člankom 18. stavkom 2. i člankom 71. stavkom 1. Direktive 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća[[37]](#footnote-38) te člankom 36. stavkom 2. i člankom 88. stavkom 1. Direktive 2014/25/EU Europskog parlamenta i Vijeća[[38]](#footnote-39) države članice poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale da gospodarski subjekti u izvršavanju ugovora o javnoj nabavi poštuju primjenjive obveze u području socijalnog i radnog prava utvrđene pravom Unije. Djelotvornu provedbu zahtjeva iz ove Direktive trebalo bi promicati integracijom, prema potrebi, kriterija društvene održivosti u kriterije za dodjelu koje su naručitelji osmislili za utvrđivanje ekonomski najpovoljnijih ponuda. Međutim, ovom se Direktivom ne uvode dodatne obveze u vezi s tim direktivama.

(28) 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 dvije godine odgoditi primjenu odredaba koje države članice donesu radi usklađivanja s ovom Direktivom,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

Članak 1.

Direktiva 2009/38/EZ mijenja se kako slijedi:

(1) u članku 1., stavak 4. zamjenjuje se sljedećim:

„4. Transnacionalnima se smatraju pitanja za koja se može razumno očekivati da se odnose na poduzeća koja posluju na razini Zajednice ili skupine poduzeća koje posluju na razini Zajednice kao cjelina ili na najmanje dva poduzeća ili podružnice poduzeća ili skupine u dvjema različitim državama članicama.

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 u poduzećima ili podružnicama u više od jedne države članice;

(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 u poduzeću ili podružnici u jednoj državi članici te se može razumno očekivati da će posljedice tih mjera utjecati na radnike u poduzeću ili podružnici u 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 druge primjerenije razine uprave;”;

(3) članak 5. mijenja se kako slijedi:

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

„(b) članovi posebnog pregovaračkog tijela biraju se ili imenuju proporcionalno broju radnika zaposlenih u pojedinoj državi članici u poduzeću koje posluje na razini Zajednice ili skupini poduzeća koja posluju na razini Zajednice, na način kojim se nastoji postići rodno uravnotežena zastupljenost, dodjeljivanjem u pogledu svake države članice jednog mjesta u odnosu na radnike zaposlene u toj državi članici u iznosu od 10 % ili njegovim podijeljenim brojem, broja radnika zaposlenih u svim državama članicama zajedno;”;

(b) stavak 6. mijenja se kako slijedi:

* u prvom podstavku dodaju se sljedeće rečenice:

„Ti troškovi uključuju razumne troškove vještaka, uključujući troškove pravne pomoći, ako su nužni u tu svrhu, kao i razumne troškove pravnog zastupanja i sudjelovanja u upravnim ili sudskim postupcima. Središnja uprava obavješćuje se o troškovima prije njihova nastanka.”;

* u drugom podstavku briše se druga rečenica;

(4) članak 6. mijenja se kako slijedi:

(a) stavak 2. mijenja se kako slijedi:

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

„(c) dužnosti i postupak obavješćivanja i savjetovanja Europskog radničkog vijeća i rješenja za povezivanje obavijesti 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;”;

* točka (f) zamjenjuje se sljedećim:

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

* moguće korištenje uslugama stručnjaka, uključujući pravne stručnjake, za pomoć Europskom radničkom vijeću u obavljanju njegovih funkcija,
* pravno zastupanje i sudjelovanje Europskog radničkog vijeća, ili njegovih članova u njegovo ime, u upravnim ili sudskim postupcima,
* pružanje odgovarajućeg osposobljavanja članovima Europskog radničkog vijeća, ne dovodeći u pitanje minimalni zahtjev iz članka 10. stavka 4. prvog podstavka;”;

Zahtjev za utvrđivanje elemenata navedenih u prvom podstavku, kako je izmijenjen [*Ured za publikacije: unijeti upućivanje na ovu Direktivu o izmjeni\**], primjenjuje se i u odnosu na sporazume o Europskom radničkom vijeću sklopljene prije [*Ured za publikacije: unijeti datum utvrđen u članku 2. drugom podstavku ove Direktive o izmjeni.*].

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* [*Ured za publikacije: unijeti upućivanje na ovu Direktivu o izmjeni.*]”;

(b) umeće se sljedeći stavak 2.a:

„2.a Središnja uprava i posebno pregovaračko tijelo pri pregovaranju ili ponovnom pregovaranju o sporazumu o Europskom radničkom vijeću dogovaraju i utvrđuju potrebna rješenja za postizanje, u najvećoj mogućoj mjeri i ne dovodeći u pitanje nacionalne propise o izboru predstavnika radnika, cilj rodne ravnoteže prema kojem i žene i muškarci čine po najmanje 40 % članova Europskog radničkog vijeća i, ako je to primjenjivo, po najmanje 40 % članova odabranih odbora.”;

(5) u članku 7. stavku 1. druga alineja zamjenjuje se sljedećim:

„— ako se prvi sastanak posebnog pregovaračkog tijela ne sazove u roku od šest mjeseci nakon zahtjeva u skladu s člankom 5. stavkom 1.,”;

(6) članak 8. zamjenjuje se sljedećim:

*„Članak 8.***Pružanje povjerljivih informacija**

1. Države članice propisuju da članovi posebnih pregovaračkih tijela, članovi Europskog radničkog vijeća ili predstavnici radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja te svi stručnjaci koji im pomažu nemaju ovlasti otkriti informacije koje od središnje uprave izričito dobiju kao povjerljive. Osim toga, središnja uprava može uspostaviti odgovarajuće mehanizme za prijenos i pohranu informacija kako bi se zaštitila povjerljivost povjerljivih informacija.

2. Kad središnja uprava pruža povjerljive informacije u skladu sa stavkom 1., ona obavješćuje članove posebnih pregovaračkih tijela ili Europskog radničkog vijeća ili predstavnike radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja o razlozima koji opravdavaju pružanje povjerljivih informacija.

3. Obveza iz stavka 1. nastavlja se primjenjivati neovisno o tome gdje se osobe iz stavka 1. nalaze, čak i nakon isteka njihova mandata, sve dok se, uz suglasnost središnje uprave, ne bude smatralo da je navedeno obrazloženje zastarjelo.”;

(7) umeće se članak 8.a:

„*Članak 8.a*
**Neprenošenje informacija na temelju posebnih razloga**

1. Države članice osiguravaju, u posebnim slučajevima i pod uvjetima i ograničenjima utvrđenima nacionalnim zakonodavstvom, da središnja uprava koja se nalazi na njihovu državnom području nije obvezna prenositi informacije članovima posebnih pregovaračkih tijela ili Europskog radničkog vijeća ni predstavnicima radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja, kao ni svim stručnjacima koji im pomažu, kad je priroda tih informacija takva da bi, u skladu s objektivnim kriterijima, njihov prijenos ozbiljno ugrozio funkcioniranje predmetnih poduzeća.

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

2. Kad središnja uprava ne prenese informacije zbog razloga iz stavka 1., ona obavješćuje članove posebnih pregovaračkih tijela ili Europskog radničkog vijeća ili predstavnike radnika u okviru postupka obavješćivanja i savjetovanja o razlozima koji opravdavaju to neprenošenje informacija.”;

(8) članci 9. i 10. zamjenjuju se sljedećim:

„*Članak 9.*
**Djelovanje Europskog radničkog vijeća i postupak obavješćivanja i savjetovanja radnika**

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

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

2. Obavijest o transnacionalnim pitanjima daje se u ono vrijeme, na takav način i s takvim sadržajem koji su odgovarajući kako bi predstavnicima radnika omogućili dubinsku procjenu mogućeg utjecaja i, ako je to primjenjivo, pripremu savjetovanja s nadležnim tijelom poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice.

3. Savjetovanje se odvija u takvo vrijeme, na takav način i s takvim sadržajem koji predstavnicima radnika omogućavaju izražavanje mišljenja prije donošenja odluke te na temelju obavijesti danih u skladu sa stavkom 2., bez utjecaja na odgovornosti uprave i u razumnom vremenu, uzimajući u obzir hitnost predmetnog pitanja. Predstavnici radnika imaju pravo na obrazložen pisani odgovor središnje uprave ili druge primjerenije razine uprave prije donošenja odluke o predmetnim mjerama, pod uvjetom da su predstavnici radnika izrazili svoje mišljenje u razumnom roku u skladu s prvom rečenicom.

*Članak 10.*
**Uloga i zaštita predstavnika radnika**

1. Ne dovodeći u pitanje nadležnost ostalih tijela ili organizacija na ovom području, 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 zajednički interes 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 i potrebna sredstva za obavješćivanje predstavnika radnika podružnica ili poduzeća skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice ili, ako nemaju svojih predstavnika, cjelokupnu radnu snagu o sadržaju i ishodu postupka obavješćivanja i savjetovanja, posebno prije i nakon sastanaka sa središnjom upravom.

3. Članovi posebnih pregovaračkih tijela, članovi Europskog radničkog vijeća i predstavnici radnika koji obavljaju svoje dužnosti u okviru postupka iz članka 6. stavka 3., u obavljanju svojih dužnosti uživaju jednakovrijednu zaštitu i jamstva koja su za predstavnike radnika propisana nacionalnim zakonodavstvom i praksom na snazi u zemlji u kojoj su zaposleni.

Ovo posebno vrijedi za prisustvovanje sastancima posebnih pregovaračkih tijela ili Europskog radničkog vijeća ili ostalim sastancima u okviru sporazuma iz članka 6. stavka 3., za isplatu plaća članovima koji su zaposleni u poduzećima koja posluju na razini Zajednice i skupinama poduzeća koja posluju na razini Zajednice za vrijeme trajanja odsutnosti potrebne za obavljanje njihovih dužnosti te za zaštitu od mjera odmazde ili otkaza.

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 okruženju.

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

(9) članak 11. mijenja se kako slijedi:

(a) stavak 2. zamjenjuje se sljedećim:

„2. Države članice predviđaju primjerene mjere u slučaju nepostupanja u skladu s nacionalnim propisima donesenima u skladu s ovom Direktivom. Posebno osiguravaju sljedeće:

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

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

U slučaju nepoštovanja nacionalnih odredaba kojima se prenose obveze iz članka 9. stavaka 2. i 3., države članice propisuju novčane kazne koje se određuju s obzirom na kriterije navedene u trećem podstavku ovog stavka, ne dovodeći u pitanje mogućnost da se predvide dodatne druge vrste sankcija.

Za potrebe prvog podstavka točke (b) države članice pri određivanju kazni uzimaju u obzir težinu, trajanje i posljedice povrede te je li počinjena namjerno ili iz nepažnje, a u pogledu novčanih kazni i veličinu i financijsku situaciju sankcioniranog poduzeća ili skupine te sve druge relevantne kriterije.”;

(b) stavak 3. mijenja se kako slijedi:

* prvi podstavak zamjenjuje se sljedećim:

„3. Države članice propisuju odredbe za upravne i sudske žalbene postupke, koje članovi posebnog pregovaračkog tijela, Europskog radničkog vijeća ili predstavnici radnika mogu pokrenuti kad središnja uprava pruža povjerljive informacije u skladu s člankom 8. ili ne prenese informacije na temelju posebnih razloga u skladu s člankom 8.a.”;

* dodaje se sljedeći podstavak:

„Trajanje takvih postupaka u skladu je s djelotvornim ostvarivanjem prava na obavješćivanje i savjetovanje na temelju ove Direktive.”;

(c) dodaje se sljedeći stavak 4.:

„4. Ako države članice uvjetuju pristup sudskim postupcima prethodnom provedbom alternativnog rješavanja sporova, taj postupak ne dovodi do odluke koja je obvezujuća za predmetne stranke niti na drugi način dovodi u pitanje njihovo pravo na pokretanje sudskog postupka.”;

(10) u članku 12. dodaje se sljedeći stavak:

„6. Svaka država članica može propisati posebne odredbe za središnju upravu poduzeća koja se nalaze na njezinu području, a koja nastoje izravno i u suštini ideološki usmjeravati obavješćivanje i izražavanje mišljenja, pod uvjetom da takve odredbe već postoje u nacionalnom zakonodavstvu na dan donošenja ove Direktive.”;

(11) članak 14. briše se;

(12) umeće se sljedeći članak:

„*Članak 14.a*
**Prijelazne odredbe**

1. Ako nakon prenošenja [*Ured za publikacije: unijeti upućivanje na ovu Direktivu o izmjeni*] sporazum o Europskom radničkom vijeću ili sporazum o postupku obavješćivanja i savjetovanja sklopljen prije [*Ured za publikacije: unijeti upućivanje na datum od kojeg se primjenjuju odredbe o prenošenju, naveden u članku 2. stavku 1. drugom podstavku ove Direktive o izmjeni*] na temelju članaka 5. i 6. Direktive 94/45/EZ ili članaka 5. i 6. ove Direktive nije u skladu ni s jednim od zahtjeva koji su primjenjivi na taj sporazum na temelju izmjena iz [*Ured za publikacije: unijeti upućivanje na ovu Direktivu o izmjeni*], središnja uprava pokreće pregovore o prilagodbi tog sporazuma na pisani zahtjev najmanje 100 radnika ili njihovih predstavnika u najmanje dva poduzeća ili podružnice u najmanje dvije države članice. Središnja uprava također može pokrenuti takve pregovore na vlastitu inicijativu.

2. Ako sporazum o Europskom radničkom vijeću ili sporazum o postupku obavješćivanja i savjetovanja sadržava postupovna rješenja za njegovu prilagodbu ili ponovno pregovaranje, o prilagodbi se može pregovarati u skladu s tim rješenjima. 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 ne postigne dogovor u roku od dvije godine od datuma zahtjeva radnika ili njihovih predstavnika, primjenjuju se dodatni zahtjevi utvrđeni u Prilogu I.”;

(13) Prilog I. mijenja se u skladu s Prilogom ovoj Direktivi.

Članak 2.

1. Države članice donose i objavljuju, najkasnije do [*Ured za publikacije: unijeti datum godinu dana od datuma stupanja ove Direktive na snagu*], zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom Direktivom. One Komisiji odmah dostavljaju tekst tih odredaba.

One primjenjuju te odredbe od [*Ured za publikacije: unijeti datum dvije godine od datuma utvrđenog u prvom podstavku*].

Kada države članice donose te odredbe, one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine 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.

U pogledu izmjena iz članka 1. točke 8. ove Direktive države članice obavješćuju Komisiju do [*Ured za publikacije: unijeti datum iz prvog podstavka stavka 1.*] načinima na koje europska radnička vijeća, posebna pregovaračka tijela i predstavnici radnika, u skladu s člankom 11. stavcima 2., 3. i 4. Direktive 2009/38/EZ, kako je izmijenjena, mogu pokrenuti sudski postupak te, ako je primjenjivo, upravni postupak u pogledu svih prava iz ove 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 Bruxellesu,

Za Europski parlament Za Vijeće

Predsjednica Predsjednik

1. 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 (preinačeno) (SL L 122, 16.5.2009., str. 28.). [↑](#footnote-ref-2)
2. [COM(2018) 292 final](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=COM:2018:292:FIN). Kao odgovor na nalaze evaluacije Komisija je poduzela nezakonodavne mjere, uključujući financijsku potporu projektima socijalnih partnera, prijedlog priručnika za osobe koje rade s europskim radničkim vijećima i pokretanje strukturiranog dijaloga s državama članicama o provedbi. [↑](#footnote-ref-3)
3. Rezolucija Europskog parlamenta od 2. veljače 2023. s preporukama Komisiji o reviziji Direktive o Europskom radničkom vijeću (2019/2183(INL)). [↑](#footnote-ref-4)
4. Pojam „poduzeće koje posluje na razini Zajednice” i dalje se upotrebljava za potrebe ovog prijedloga jer je on definiran u Direktivi 2009/38/EZ i nisu potrebne bitne izmjene te definicije. [↑](#footnote-ref-5)
5. U skladu s uvodnom izjavom 41. Direktive 2009/38/EZ izuzeća su se temeljila na razmatranju da je potrebno omogućiti primjenu sporazuma na snazi kako bi se izbjeglo obvezno ponovno pregovaranje o njima kad to nije potrebno. [↑](#footnote-ref-6)
6. 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.). [↑](#footnote-ref-7)
7. Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12.8.1998., str. 16.). [↑](#footnote-ref-8)
8. Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22.3.2001., str. 16.).  [↑](#footnote-ref-9)
9. Direktiva 2004/25/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 21. travnja 2004. o ponudama za preuzimanje (SL L 142, 30.4.2004., str. 12.); [↑](#footnote-ref-10)
10. Direktiva (EU) 2017/1132 Europskog parlamenta i Vijeća od 14. lipnja 2017. o određenim aspektima prava društava (kodificirani tekst) (SL L 169, 30.6.2017., str. 46.). [↑](#footnote-ref-11)
11. Direktiva (EU) 2019/1023 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o okvirima za preventivno restrukturiranje, otpustu duga i zabranama te o mjerama za povećanje učinkovitosti postupaka koji se odnose na restrukturiranje, nesolventnost i otpust duga i o izmjeni Direktive (EU) 2017/1132 (Direktiva o restrukturiranju i nesolventnosti) (SL L 172, 26.6.2019., str. 18.). [↑](#footnote-ref-12)
12. Direktiva Vijeća 2001/86/EZ od 8. listopada 2001. o dopuni Statuta Europskoga društva u pogledu sudjelovanja radnika (SL L 294, 10.11.2001., str. 22.). [↑](#footnote-ref-13)
13. Direktiva Vijeća 2003/72/EZ od 22. srpnja 2003. o dopuni Statuta Europske zadruge u odnosu na sudjelovanje zaposlenika (SL L 207, 18.8.2003., str. 25.). [↑](#footnote-ref-14)
14. SWD(2024)xxx, odjeljak 7.4. [↑](#footnote-ref-15)
15. SWD(2018) 187, str. 15. [↑](#footnote-ref-16)
16. Rad na priručniku obustavljen je u travnju 2019. nakon što su sindikalne organizacije na razini EU-a odbile sudjelovati u radu skupine stručnjaka s tom svrhom. [↑](#footnote-ref-17)
17. Službe Komisije održale su 2019. sastanak sa stručnjacima iz država članica s naglaskom na provedbi i sankcijama, a postupak zbog povrede u vezi s irskim sustavom provedbe pokrenut je 2022. i u tijeku je. [↑](#footnote-ref-18)
18. Studija o pitanjima i mogućim rješenjima u vezi s preinačenom Direktivom 2009/38/EZ o europskim radničkim vijećima. [↑](#footnote-ref-19)
19. SWD(2024)xxx. Vidjeti sažetak [*dodati poveznicu*] [↑](#footnote-ref-20)
20. [*poveznica na mišljenje Odbora za nadzor regulative*] [↑](#footnote-ref-21)
21. Prosječni troškovi ponovnih pregovora nisu se mogli pouzdano kvantificirati. Dokazi upućuju na to da je postupak ponovnih pregovora kraći od postupka osnivanja novog europskog radničkog vijeća, ali u složenim slučajevima može zahtijevati više sastanaka. Na temelju dostupnih dokaza bilo je moguće monetizirati određene troškove povezane sa sastancima između predstavnika uprave i europskog radničkog vijeća za ponovne pregovore o postojećim sporazumima (približno 18 400 EUR po sastanku). [↑](#footnote-ref-22)
22. Za dodatna objašnjenja o čimbenicima koji bi mogli utjecati na operativne troškove povezane s europskim radničkim vijećima vidjeti str. 30. i dalje te Prilog 12. procjeni učinka priloženoj ovoj inicijativi (SWD…) [↑](#footnote-ref-23)
23. Vidjeti Prilog 5. procjeni učinka. [↑](#footnote-ref-24)
24. , DE (124), FR (102), UK (92), SE (69), NL (58), CH (48), IT (38), FI (37), BE (36) i JP (31). [↑](#footnote-ref-25)
25. S obzirom na pragove utvrđene u definiciji „poduzeća koja posluju na razini Zajednice” u preinaci Direktive, zahtjevi iz Direktive ne primjenjuju se na MSP-ove. Za objašnjenja zašto ne postoje ni predvidljivi neizravni učinci na MSP-ove vidjeti odjeljak 1. Priloga 12. procjeni učinka. [↑](#footnote-ref-26)
26. Iako bi predviđena izmjena dodatnih zahtjeva za održavanje dviju godišnjih plenarnih sjednica umjesto jedne mogla povećati emisije ugljika povezane s putovanjima na sastanke uživo, očekuje se da će mogući utjecaj te mjere na okoliš biti neznatan s obzirom na mali broj europskih radničkih vijeća koja podliježu dodatnim zahtjevima. Osim toga, zahtjev da se u sporazumima o europskim radničkima vijećima navede format sastanaka mogao bi potaknuti socijalne partnere da sastanke češće održavaju putem interneta, čime bi se mogle ostvariti određene uštede emisija. Mogućnost održavanja sastanaka na daljinu već je dostupna u skladu s postojećim pravilima ako se stranke tako dogovore. Za detaljno objašnjenje razloga vidjeti Prilog 12. odjeljak 1. procjeni učinka. [↑](#footnote-ref-27)
27. Usp. presudu od 8. srpnja 2019., Komisija protiv Belgije, [C-543/17](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:62017CJ0543), ECLI:EU:C:2019:573, t. 59. [↑](#footnote-ref-28)
28. Usp. presudu Suda od 28. ožujka 2000., *Badeck i drugi*, [C-158/97](https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?nat=or&mat=or&pcs=Oor&jur=C%2CT%2CF&num=C-158%252F97&for=&jge=&dates=&language=hr&pro=&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&oqp=&td=%3BALL&avg=&lgrec=en&lg=&page=1&cid=3517975), ECLI:EU:C:2000:163. [↑](#footnote-ref-29)
29. SL C , , str. . [↑](#footnote-ref-30)
30. SL C , , str. . [↑](#footnote-ref-31)
31. 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 (preinačeno) (SL L 122, 16.5.2009., str. 28. ELI:. <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>). [↑](#footnote-ref-32)
32. [COM(2018) 292 final](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=COM:2018:292:FIN). [↑](#footnote-ref-33)
33. Rezolucija Europskog parlamenta od 2. veljače 2023. s preporukama Komisiji o reviziji Direktive o Europskom radničkom vijeću (2019/2183(INL)). [↑](#footnote-ref-34)
34. Presuda Suda od 28. ožujka 2000., *Badeck i drugi*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163. [↑](#footnote-ref-35)
35. 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>). [↑](#footnote-ref-36)
36. 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.). [↑](#footnote-ref-37)
37. Direktiva 2014/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o javnoj nabavi i stavljanju izvan snage Direktive 2004/18/EZ (SL L 94, 28.3.2014., str. 65.). [↑](#footnote-ref-38)
38. 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.). [↑](#footnote-ref-39)