



---

Sesijas dokuments

---

**A9-0295/2022**

12.12.2022

## ZIŅOJUMS

ar ieteikumiem Komisijai par direktīvas par Eiropas Uzņēmumu padomēm  
pārskatīšanu  
(2019/2183(INL))

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

Referents: *Dennis Radtke*

(Iniciatīva — Reglamenta 47. pants)

(Priekšlikuma autors: *Dennis Radtke*)

## SATURA RĀDĪTĀJS

	<b>Lpp.</b>
PRIEKŠLIKUMS EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAI.....	3
PIELIKUMS REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMAM: IETEIKUMI ATTIECĪBĀ UZ PIEPRASĪTĀ PRIEKŠLIKUMA SATURU .....	13
INFORMĀCIJA PAR PIEŅEMŠANU ATBILDĪGAJĀ KOMITEJĀ.....	22
ATBILDĪGĀS KOMITEJAS GALĪGAIS BALSOJUMS PĒC SARAKSTA.....	23

## PRIEKŠLIKUMS EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAI

### ar ieteikumiem Komisijai par direktīvas par Eiropas Uzņēmumu padomēm pārskatīšanu (2019/2183(INL))

*Eiropas Parlaments,*

- ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienību (LES) 3. panta 3. punktu,
- ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 9. pantu, 151. pantu un 153. panta 1. punkta e) un f) apakšpunktu un 225. pantu,
- ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (Harta) 12., 27., 28., 30., 31. un 47. pantu,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 6. maija Direktīvu 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās<sup>1</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīvu 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Eiropas Kopienā<sup>2</sup>,
- ņemot vērā Padomes 2001. gada 8. oktobra Direktīvu 2001/86/EK, ar ko papildina Eiropas uzņēmējsabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā, un Padomes 2003. gada 22. jūlija Direktīvu 2003/72/EK, ar ko papildina Eiropas kooperatīvās sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā<sup>3</sup>,
- ņemot vērā Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvu 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu<sup>4</sup>,
- ņemot vērā Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju<sup>5</sup>,
- ņemot vērā Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvu 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā<sup>6</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 8. jūnija Direktīvu (ES) 2016/943 par zinātības un darījumdarbības neizpaužamas informācijas

---

<sup>1</sup> OV L 122, 16.5.2009. 28. lpp.

<sup>2</sup> OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.

<sup>3</sup> OV L 207, 18.8.2003., 25. lpp.

<sup>4</sup> OV L 225, 12.8.1998., 16. lpp.

<sup>5</sup> OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.

<sup>6</sup> OV L 82, 22.3.2001., 16. lpp.

- (komercnoslēpumu) aizsardzību pret nelikumīgu iegūšanu, izmantošanu un izpaušanu<sup>7</sup>,
- ņemot vērā Parlamenta 2012. gada novembra Eiropas pievienotās vērtības novērtējumu par ES pasākuma par darba ņēmēju informēšanu un uzklausišanu un pārstrukturēšanas procesu paredzēšanu un pārvaldību Eiropas pievienoto vērtību un 2021. gada janvāra novērtējumu “Eiropas Uzņēmumu padomes (EUP). Likumdošanas iniciatīvas procedūra: Eiropas Uzņēmumu padomes direktīvas pārskatīšana”,
  - ņemot vērā 2021. gada 21. janvāra rezolūciju par jauno ES dzimumu līdztiesības stratēģiju<sup>8</sup>,
  - ņemot vērā 2021. gada 16. decembra rezolūciju par demokrātiju darbā: Eiropas darba ņēmēju līdzdalības tiesību sistēma un Eiropas Uzņēmumu padomes direktīvas pārskatīšana<sup>9</sup>,
  - ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2020. gada 31. augusta pētījumu par tematu “ES tiesiskais regulējums attiecībā uz darbinieku informēšanas, uzklausišanas un līdzdalības aizsardzību un stiprināšanu”,
  - ņemot vērā Lēvenes Universitātes 2016. gada maija pētniecības projektu “European Works Councils on the Move: Management Perspectives on the Development of a Transnational Institution for Social Dialogue” (“Eiropas Uzņēmumu padomes kustībā. Vadības perspektīvas pārnacionāla sociālā dialoga iestādes izveidē”),
  - ņemot vērā Komisijas 2018. gada 16. novembra pētījumu par ES kvalitātes sistēmas pārmaiņu un pārstrukturēšanās prognozēšanai piemērošanas uzraudzību,
  - ņemot vērā Komisijas 2018. gada 14. maija ziņojumu par Direktīvas 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (pārstrādātā versija), īstenošanu dalībvalstīs,
  - ņemot vērā Komisijas 2018. gada 14. maija dienesta darba dokumentu par novērtējumu, kas pievienots Komisijas ziņojumam Eiropas Parlamentam, Padomei un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai par Direktīvas 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (pārstrādātā versija), īstenošanu dalībvalstīs,
  - ņemot vērā Komisijas 2021. gada 4. marta paziņojumu “Eiropas sociālo tiesību pilāra rīcības plāns” (COM(2021)0102) (Pīlārs),
  - ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2018. gada 17. oktobra atzinumu par Eiropas sabiedrību tiesību aktu paketi<sup>10</sup>,
  - ņemot vērā Eiropadomes 2021. gada 7. maija Portu sociālās saistības un tās 2021. gada

<sup>7</sup> OV L 157, 15.6.2016., 1. lpp.

<sup>8</sup> Pieņemtie teksti, P9\_TA(2021)0025.

<sup>9</sup> Pieņemtie teksti, P9\_TA(2021)0508.

<sup>10</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018AE1917&rid=3>

## 8. maija Portu deklarāciju,

- ņemot vērā Reglamenta 47. un 54. pantu,
  - ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu (A9-0295/2022),
- A. tā kā to daudznacionālo uzņēmumu skaits, kuriem ir aktīvi vai ražotnes vairākās valstīs, 2015. gadā bija aptuveni 45 reizes lielāks nekā pagājušā gadsimta deviņdesmitajos gados<sup>11</sup>;
- B. tā kā demokrātija un demokrātija darbā ir Savienības pamatvērtības; tā kā pulcēšanās brīvība, darba ņēmēju tiesības uz informāciju un uzklauššanu un tiesības uz koplīguma sarunām un rīcību ir pamattiesības, ko aizsargā Harta un kas veicina ekonomiski, sociāli un ekoloģiski ilgtspējīgu nākotni; tā kā pīlāra 8. princips paredz, ka ir svarīgi iesaistīt darba ņēmējus jautājumos, kas uz viņiem attiecas;
- C. tā kā LESD 151. pants paredz, ka „Savienība un dalībvalstis [...] par saviem mērķiem izvirza nodarbinātības veicināšanu, dzīves un darba apstākļu uzlabošanu”; tā kā šajā nolūkā Savienība un dalībvalstis īsteno pasākumus, kuros ņem vērā valstu atšķirīgo praksi, jo īpaši līgumattiecību jomā, kā arī vajadzību uzturēt Savienības ekonomikas konkurētspēju; tā kā LESD noteikts, ka šādu attīstību nodrošinās ne tikai iekšējā tirgus darbība, bet arī Līgumos paredzētās procedūras nodarbinātības un sociālās politikas jomā un likumos, regulējumā vai administratīvos aktos paredzētu noteikumu tuvināšana;
- D. tā kā sociālais dialogs, tostarp darbinieku informēšana un uzklauššana, ir būtisks Eiropas sociālā modeļa elements un tā kā Eiropas Uzņēmumu padomes (EUP) atspoguļo darba ņēmēju pārstāvības nozīmi; tā kā tiesiskums ir viena no Savienības pamatvērtībām, kas nostiprināta LES 2. pantā, un priekšnoteikums tam, lai tiktu aizsargātas visas pārējās Savienības pamatvērtības, tostarp pamattiesības un demokrātija, un efektīvi piemēroti Savienības tiesību akti par darba ņēmēju informēšanu un uzklauššanu;
- E. tā kā labi funkcionējošām EUP ir būtiska nozīme pienācīgas starptautisku uzņēmumu vadības nodrošināšanā;
- F. tā kā Savienībā pašlaik ir aptuveni 1200 EUP, kurās ir 18 000 atsevišķi pārstāvji<sup>12</sup>;
- G. tā kā saskaņā ar LES 2. pantu līdztiesība ir Savienības pamatvērtība un tā kā saskaņā ar LES 3. panta 3. punktu Savienība veicina sieviešu un vīriešu līdztiesību; tā kā pīlāra 2. principā ir noteikts, ka visās jomās ir jānodrošina un jāveicina vienāda attieksme pret sievietēm un vīriešiem un vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem, arī attiecībā uz dalību darba tirgū, nodarbinātības noteikumiem un profesionālo izaugsmi;
- H. tā kā saskaņā ar Eiropas Arodbiedrību institūta (EAI) apsekojuma<sup>13</sup> datiem 2018. gadā lielākā daļa EUP locekļu bija vīrieši un sievietes veidoja tikai 15,4 % no EUP locekļu

<sup>11</sup> Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2020. gada 31. augusta pētījums, 24. lpp.

<sup>12</sup> Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2020. gada 31. augusta pētījums, 25. lpp.

<sup>13</sup> EAI. “Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives” (2019).

īpatsvara; tā kā EUP locekļiem pastāv mazāka iespēja ieņemt augstākus amatus; tā kā lēmumu pieņemšanas struktūrās joprojām pastāv dzimumu nevienlīdzība un darba samaksas atšķirības, kas neļauj sievietēm pilnībā piedalīties ekonomiskajā un sociālajā dzīvē un sniegt savu ieguldījumu;

- I. tā kā EUP attīstība atšķirīgās dalībvalstīs ievērojami atšķiras dažādās rūpniecības nozarēs; tā kā dati liecina, ka kopumā 992 EUP ir aktīvas un aptuveni 400 EUP laika gaitā ir izformētas saistībā ar tādiem faktoriem kā apvienošanās, bankrots vai likvidācija<sup>14</sup>;
- J. tā kā pētījumā tika konstatēts, ka EUP varētu pozitīvi ietekmēt pāreju uz oglekļneitrālu ekonomiku un ka tās var uzlabot darba organizāciju un lēmumu pieņemšanu<sup>15</sup>;
- K. tā kā, neraugoties uz tiesībām paust viedokli, EUP locekļiem, šķiet, ir maza ietekme lēmumu pieņemšanas procesā savos uzņēmumos, jo īpaši pārstrukturēšanas gadījumos<sup>11</sup>;
- L. tā kā darba devējiem EUP būtu jāuztver kā noderīgi instrumenti, kas sniedz labumu visām pusēm daudzējādā ziņā, piemēram, uzlabojot vienotu izpratni par jautājumiem un lēmumiem un veicinot pārnacionālu sociālo dialogu uzņēmuma līmenī;
- M. tā kā sankcijas par darba ņēmēju neuzklausišanu lielākajā daļā dalībvalstu ir finansiālas sankcijas, kas svārstās no 23 EUR līdz 187 515 EUR<sup>16</sup>, un tāpēc daudzos gadījumos tās nav efektīvas, atturošas un samērīgas;
- N. tā kā veids, kādā EUP un īpašās sarunu struktūras var piekļūt tiesu iestādēm, dažādās dalībvalstīs atšķiras atkarībā no to attiecīgajām valsts sistēmām, sākot no tādām, kas EUP piešķir juridiskas personas statusu, līdz tādām, kas ļauj EUP piedalīties tiesvedībā ar savu locekļu vai arodbiedrības starpniecību<sup>17</sup>;
- O. tā kā tikai četrās dalībvalstīs (Austrijā, Francijā, Rumānijā un Zviedrijā) EUP ir pilntiesīgs juridiskas personas statuss, kas ļauj EUP locekļiem uzsākt tiesvedību EUP vārdā un pārstāvēt EUP attiecībā ar trešām personām<sup>18</sup>; tā kā Komisija ir saņēmusi tikai vienu oficiālu sūdzību par Direktīvas 2009/38/EK īstenošanu; tā kā tiesvedība valstu līmenī joprojām ir ierobežota, jo pastāv grūtības piekļūt tiesu iestādēm un trūkst skaidru noteikumu attiecībā uz EUP un īpašajām pārrunu grupām Direktīvā 2009/38/EK;
- P. tā kā, lai EUP gūtu panākumus un radītu pozitīvu ietekmi EUP un vadības starpā ir jāveido uzticēšanās, kuras pamatā ir konstruktīvs dialogs, ko var ietekmēt darba attiecību kultūra katrā dalībvalstī; tā kā ir pierādījumi, ka agrīna uzklausišana var būtiski ietekmēt darbvietu drošību pārstrukturēšanas procesu laikā un ka darba ņēmēju uzklausišanai un viņu dalībai ir būtiska nozīme, nodrošinot darba ņēmēju labbūtību, un tā var pozitīvi ietekmēt darbvietu kvalitāti<sup>19</sup>; tā kā EUP ir izšķiroša nozīme sociālo

<sup>14</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/fr/node/52251>

<sup>15</sup> [https://www.boeckler.de/en/faust-detail.htm?sync\\_id=8473](https://www.boeckler.de/en/faust-detail.htm?sync_id=8473)

<sup>16</sup> Komisijas dienestu 2018. gada 14. maija dienestu darba dokuments, 33.-35. lpp.

<sup>17</sup> Komisijas dienestu 2018. gada 14. maija darba dokuments, 34. lpp.

<sup>18</sup> Komisijas dienestu 2018. gada 14. maija darba dokuments, 34. lpp.

<sup>19</sup> Parlamenta 2012. gada novembra Eiropas pievienotās vērtības novērtējums.

partneru attiecību eiropeizācijā;

- Q. tā kā nepilnības un nepietiekama Direktīvas 2009/38/EK izpilde sekmē to, ka darba ņēmēju tiesības uz informāciju un uzklausišanu par pārnacionāliem jautājumiem visā Savienībā tiek izmantotas sadrumstaloti;
- R. tā kā pārnacionalitātes jēdzienu konkrētos gadījumos<sup>20</sup> joprojām ir grūti un abstrakti interpretēt gan EUP locekļiem, gan centrālajai vadībai;
- S. tā kā kaut gan konfidencialitātes klauzulu izmantošanu, pamatojoties uz Direktīvas 2009/38/EK 8. pantu, varētu attaisnot konkrētos gadījumos, ļaunprātīga paļaušanās uz minēto pantu rada šķērslī efektīvu tiesību uz informāciju un uzklausišanu izmantošanai<sup>21</sup>,
- T. tā kā sociālajiem partneriem ir bijusi būtiska loma Covid-19 pandēmijas ietekmes mazināšanā darbavietā, piemēram, ieviešot veselības un drošības pasākumus, īstenojot darbvieta saglabāšanas shēmas un jaunus darba organizācijas veidus; tā kā Covid-19 krīzes dēļ pašlaik norit ievērojams skaits pārstrukturēšanas procesu<sup>22</sup>; tā kā pārstrukturēšanas pozitīvās un negatīvās ietekmes izskatīšanā ir būtiska darba ņēmēju uzklausišana un viņu iespējas piedalīties sarunās un koplīguma sarunās;
- U. tā kā *Eurofound* nesen veiktais pētījums liecina par Covid-19 krīzes ietekmi uz EUP darbību un izveidi, jo ar sabiedrības veselības pasākumiem noteiktie mobilitātes ierobežojumi ir apturējuši progresu diskusijās par jaunu EUP izveidi; lai gan esošās EUP lielā mērā ir pārgājušas uz tiešsaistes sanāksmēm, nodrošinot un veicinot aktīvāku apmaiņu, klātienē sanāksmēm arī turpmāk vajadzētu būt normai ar nosacījumu, ka sabiedrības veselības aizsardzības pasākumi nenosaka citādi;
- V. tā kā Savienības tiesību aktu īstenošana darba ņēmēju informēšanas un uzklausišanas jomā ir sadrumstalota un varētu radīt juridiskās noteiktības trūkumu darba devējiem un darba ņēmējiem; tā kā ir būtiski stiprināt Savienības instrumentu kopumu, apjomīgi pārskatot Direktīvu 2009/38/EK, kas nostiprina darba ņēmēju tiesības uz informāciju, uzklausišanu un līdzdalību;
- W. tā kā, sagatavojot jaunas korporatīvās stratēģijas un politiku, varētu paredzēt strukturētākas un proaktīvākas darba ņēmēju pārstāvju informēšanas un uzklausišanas metodes, pienācīgi ņemot vērā konfidencialitātes klauzulas; tā kā būtu jāapspriežas ar sociālajiem partneriem par dalībvalstu atveseļošanas un noturības plānu sagatavošanu un, ja iespējams, īstenošanu;
- X. tā kā 2022. gada 9. jūnija rezolūcijā par aicinājumu sasaukt konventu, lai grozītu Līgumus<sup>23</sup> Parlaments aicināja Padomi LESD 9. pantā iekļaut atsauci uz sociālo progresu, sasaistot to ar sociālā progresa protokolu, nolūkā uzlabot sociālo dialogu un atbalstīt Savienības ekonomikas konkurētspējas un noturības stiprināšanu, īpašu uzmanību pievēršot maziem un vidējiem uzņēmumiem un konkurētspējas pārbaudēm un

<sup>20</sup> Komisijas dienestu 2018. gada 14. maija darba dokuments, 6. lpp.

<sup>21</sup> Komisijas dienestu 2018. gada 14. maija darba dokuments, 27.-28. lpp.

<sup>22</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/erm-report-2020-restructuring-across-borders>

<sup>23</sup> Pieņemtie teksti, adopted\_P9\_TA(2022)0244.

veicinot uz nākotni vērstas investīcijas, kuru uzmanības centrā ir taisnīga, zaļa un digitāla pārkārtošanās;

- Y. tā kā saistībā ar traucējošo ietekmi uz ekonomiku un darba tirgu, ko rada notiekošās pārmaiņas, piemēram, tehnoloģiju attīstība, digitalizācija, pāreja uz mazoglekļa ekonomiku, Covid-19 pandēmijas novēršanas pasākumi un ekonomiskā un sociālā atveseļošana no pandēmijas, kā arī jauni nodarbinātības veidi, piemēram, platformas un attālināts darbs, būtu jāpārskata Savienības likumdošanas instrumenti un prakse esošo problēmu risināšanai, vienlaikus arī izmantojot šādu pārmaiņu potenciālu;
- Z. tā kā digitālo rīku, piemēram, videokonferenču sistēmu, pielietošana būtu jāizmanto kā līdzeklis, lai stiprinātu Direktīvā 2009/38/EK paredzētās tiesības un direktīvas praktisko piemērošanu, bet tā nekādā gadījumā nedrīkstētu aizstāt procedurālos pienākumus informēt darba ņēmējus un apspriesties ar tiem, piemēram, organizēt regulāras, klātienē EUP un centrālās vadības sanāksmes,

### ***Aicinājums Komisijai veikt ilgi gaidīto Direktīvas 2009/38/EK pārskatīšanu***

1. uzsver, ka darba ņēmēju tiesībām uz informāciju, uzklauššanu un līdzdalību ir izšķiroša nozīme sociālās tirgus ekonomikas darbībā, jo īpaši saistībā ar darba tirgus pārmaiņām, kas izriet no zaļās un digitālās pārkārtošanās; uzsver, ka EUP ir viens no galvenajiem instrumentiem, ar kuru palīdzību veicināt demokrātiju darbvietā saistībā ar pārnacionāliem jautājumiem, īstenot darba ņēmēju tiesības, palielināt darbinieku iesaistīšanos un veicināt vadības un darba ņēmēju savstarpējo uzticēšanos; uzskata, ka ir būtiski stiprināt EUP un to spēju īstenot informēšanas un uzklauššanas tiesības, kā arī palielināt EUP skaitu, vienlaikus ņemot vērā dalībvalstu atšķirīgās sociālo partneru attiecību sistēmas;
2. atkārtoti norāda, ka ir jāpalielina darbinieku un vadības pārstāvju informētība par EUP un to iespējamajiem ieguvumiem un jāpalielina to pamanāmība, kā arī jārada stimuli EUP attīstībai, to plašākai izmantošanai un efektīvai īstenošanai; šajā sakarībā aicina Komisiju apkopot datus par uzņēmumiem, uz kuriem attiecas Direktīvas 2009/38/EK darbības joma; aicina Komisiju 2023. gadā organizēt augsta līmeņa konferenci par EUP nozīmi, lai mobilizētu uzņēmumus, uz kuriem attiecas Direktīva 2009/38/EK, EUP, sociālos partnerus dažādās nozarēs, kā arī valstu darba tirgus iestādes, lai šo jautājumu izvirzītu politikas darba kārtībā;
3. norāda uz būtisko ieguldījumu, ko zināšanu, pieredzes un paraugprakses apmaiņa var sniegt EUP turpmākā attīstībā un to darbības uzlabošanā, tostarp platformas izveidē strukturētai un regulārai paraugprakses apmaiņai starp dalībvalstīm un nozarēm, jo īpaši, lai palielinātu EUP pamanāmību nozarēs un dalībvalstīs, kurās to pastāvēšana ir ierobežota;
4. aicina Komisiju atbalstīt Eiropas arodbiedrību organizācijas un dalībvalstis atbalstīt vairumu pārstāvošo darba ņēmēju organizāciju, kas paredzētas valsts tiesību aktos vai praksē, organizēt specializētu apmācību par EUP tiesībām, lai tās varētu pienācīgi informēt savus biedrus par EUP funkcionalitāti, kā arī piešķirt resursus izpratnes veidošanas kampaņām;
5. atgādina, ka EUP ir unikālas pārnacionālas struktūras, kas izveidotas, lai informētu un



uzklausītu darbiniekus un veidotu un veicinātu korporatīvo identitāti, un ka EUP iesaistīšanās var attīstīt un veicināt korporatīvo kultūru un kohēziju; uzsver, ka ir svarīgi, lai darba ņēmēju pārstāvji, jo īpaši EUP, pēc efektīvas informēšanas un uzklausīšanas jēgpilni piedalītos tādu ar pārnacionāliem jautājumiem saistītu lēmumu sagatavošanā un īstenošanā, kas būtiski ietekmē darba ņēmēju intereses;

6. pauž dziļu nožēlu par to, ka centrālā vadība ne vienmēr nodrošina finanšu, materiālos un juridiskos resursus, kas nepieciešami, lai EUP varētu pienācīgi pildīt savus pienākumus; pauž bažas par EUP grūtībām piekļūt Komisijas sniegtajam finansiālajam atbalstam un uzsver, ka ir steidzami jāatvieglo pieteikšanās procedūra un jāsamazina viss administratīvais slogs, kas traucē piekļuvi šim finansējumam; aicina Komisiju uzraudzīt Direktīvas 2009/38/EK transponēšanu un vajadzības gadījumā sākt pienākumu neizpildes procedūras;
7. atkārtoti aicina Komisiju iesniegt priekšlikumu Direktīvas 2009/38/EK pārskatīšanai, lai precizētu tās mērķus, definīcijas un procedūras, stiprinot darbinieku pārstāvju tiesības uz informēšanu un uzklausīšanu, jo īpaši pārstrukturēšanas procesu laikā, saskaņā ar Parlamenta 2021. gada 16. decembra rezolūcijā ietvertajiem ieteikumiem;
8. aicina Komisiju saistībā ar gaidāmo pārskatīšanu izpētīt, cik lietderīgi ir Direktīvas 2009/38/EK darbības jomā iekļaut līgumus, kas ļauj strukturāli neatkarīgiem uzņēmumiem ietekmēt citam cita darbību un uzņēmējdarbības lēmumus (piemēram, franšīzes vai pārvaldības līgumus)<sup>24</sup>, lai novērstu iespējamus trūkumus.

### ***Savlaicīgas un jēgpilnas uzklausīšanas nodrošināšana***

9. atzīst, ka ar Direktīvu 2009/38/EK ir panākti uzlabojumi attiecībā uz EUP izveidi un darbību; tomēr pauž nožēlu par to, ka EUP joprojām saskaras ar lielām grūtībām īstenot savas tiesības, jo īpaši attiecībā uz savlaicīgu informēšanu un iepriekšēju un efektīvu uzklausīšanu par pārnacionāla rakstura jautājumiem, kas varētu ietekmēt darbvietas un darbaspēka darba apstākļus Eiropā, tostarp pārmaiņām, kas izriet no zaļās un digitālās pārkārtošanās;
10. uzsver, ka jēdziena „pārnacionāli jautājumi” definīcija un no tās izrietošā interpretācija joprojām ir neskaidra un ir atkarīga no interpretācijas, kā rezultātā dalībvalstu Direktīvas 2009/38/EK transponēšana un īstenošana ir sadrumstalota un uzņēmumi to piemēro sadrumstaloti; uzsver, ka definīcijai ir jābūt precīzai un visaptverošai un ka trūkst elementu, kas jāņem vērā, nosakot jautājuma pārnacionālo raksturu un iespējamo ietekmi, kā arī ar to saistīto attiecīgo pārvaldības un pārstāvības līmeni; atkārtoti aicina Direktīvā 2009/38/EK precizēt jēdzienu “jautājuma pārnacionālais raksturs”;
11. pauž nožēlu par to, ka laicīga uzklausīšana joprojām ir problemātiska, jo darbinieku pārstāvju atzinumu var pieprasīt vai sniegt brīdī, kad nav iespējams veikt tā jēgpilnu izskatīšanu vai kad vadības lēmums par ierosināto pasākumu jau ir pieņemts; pauž nožēlu par to, ka, tā kā vadībai nav pienākuma ņemt vērā šādu atzinumu, bieži vien šis devums netiek ņemts vērā vai tam nav faktiskas ietekmes uz ierosināto pasākumu;

---

<sup>24</sup> Pārvaldības līgumi ir līgumi, ar kuriem uzņēmums, saglabājot savu neatkarību, uztic savas ikdienas darbības citam uzņēmumam. Tādējādi pārvaldošais uzņēmums var kontrolēt pārvaldītā uzņēmuma darbiniekus, nebūdam uzņēmuma īpašnieks.

atkārtoti aicina Komisiju un dalībvalstis veicināt informēšanas un uzklauššanas tiesību stiprināšanu un jēgpilnus apspriešanās procesus; aicina Direktīvā 2009/38/EK pārskatīt termina „uzklauššana” definīciju, lai nodrošinātu, ka EUP atzinums tiek ņemts vērā uzņēmumu lēmumos un ka atzinums tiek sniegts pirms uzklauššanas pabeigšanas attiecīgajā līmenī, pirms uzņēmuma vadības struktūras pieņem lēmumu, un tā, lai EUP varētu saņemt pamatotu atbildi uz tās atzinumu saskaņā ar Direktīvu 2002/14/EK;

12. uzsver, ka ir svarīgi nodrošināt, lai uzņēmumi vai uzņēmumu grupas var efektīvi pieņemt lēmumus;
13. uzsver, ka EUP locekļiem ir jābūt savlaicīgai piekļuvei jēgpilnai un atjauninātai informācijai par paredzētajiem pārnacionāla rakstura lēmumiem, un uzsver, ka ir svarīgi, lai būtu pietiekami daudz laika un resursu saņemtās informācijas novērtēšanai, izvērtēšanai un apspriešanai ar pieejamo ekspertu atbalstu; uzsver, ka ir svarīgi nodrošināt labu saziņu un sadarbību starp centrālo vadību un EUP, tostarp darbinieku pārstāvību valdes līmenī, lai nodrošinātu, ka tiek pienācīgi ievērotas darba ņēmēju tiesības uz informāciju, uzklauššanu un līdzdalību;

#### ***Papildu prasību pastiprināšana***

14. norāda, ka, ja netiek noslēgts nolīgums, triju gadu ilgā kavēšanās pirms stājas spēkā papildu prasības pēc lūguma paušanas, ir pārmērīga, bieži netiek efektīvi izmantota un ir neizdevīga darba ņēmējiem; atkārtoti aicina pastiprināt Direktīvā 2009/38/EK noteiktās papildu prasības, kas nodrošina pamatu apspriestajiem nolīgumiem; uzsver, ka EUP tiesības uz ikgadēju sanākumi ar centrālo vadību nav pietiekamas un tās būtu jāpalielina, nodrošinot sanākumi divreiz gadā, lai uzlabotu EUP praktisko funkciju pildīšanu, ietekmi un pārvaldību;

#### ***Konfidencialitātes jomas precizēšana***

15. uzsver, ka konfidencialitātes noteikumu īstenošana dalībvalstīs ir sadrumstalota, jo trūkst skaidras definīcijas, un tādēļ aicina skaidri definēt konfidencialu informāciju; šajā sakarībā uzsver, ka ir vajadzīgi turpmāki dalībvalstu centieni, lai konkretizētu un precīzi paskaidrotu nosacījumus, saskaņā ar kuriem centrālajai vadībai nav pienākuma nodot informāciju, kas varētu radīt kaitējumu; atkārtoti aicina<sup>25</sup> novērst konfidencialitātes noteikumu ļaunprātīgu izmantošanu, kuras mērķis ir ierobežot piekļuvi informācijai un efektīvu līdzdalību, un aicina Komisiju saistībā ar Direktīvas 2009/38/EK pārskatīšanu pieprasīt dalībvalstīm skaidri noteikt, kādos gadījumos konfidencialitāte ir pamatota, lai ierobežotu piekļuvi informācijai;

#### ***Strīdu izšķiršanas uzlabošana***

16. uzsver, ka attiecībā uz domstarpībām par to, vai veikt informēšanas vai uzklauššanas procedūru, nav izstrādāti pietiekami norādījumi par šādu domstarpību negatīvās ietekmes uz EUP locekļiem un darba ņēmēju pārstāvjiem novēršanu; tādēļ uzsver

---

<sup>25</sup> Eiropas Parlamenta 2021. gada 16. decembra rezolūcija par demokrātiju darbā: Eiropas darba ņēmēju līdzdalības tiesību sistēma un Eiropas Uzņēmumu padomes direktīvas pārskatīšana, P9\_TA(2021)0508, 30. punkts.

pievienoto vērtību, kāda Savienības iniciatīvām varētu būt šādu norādījumu sniegšanā;

### ***Efektīvu, preventīvu un samērīgu sankciju ieviešana***

17. pauž bažas par sadrumstaloto un nepietiekamo atbilstību Direktīvai 2009/38/EK visā Savienībā un uzsver, ka ir jānodrošina direktīvas pienācīga, efektīva un savlaicīga ievērošana, īstenošana un izpilde darba ņēmēju labā visā Savienībā;
18. šajā sakarībā aicina ieviest stingrākus noteikumus un procedūras, kā arī citus pasākumus, piemēram, Direktīvā 2009/38/EK ieviest tiesības pieprasīt sākotnēju tiesas aizliegumu valstu tiesās vai citās kompetentajās iestādēs, ar mērķi uz laiku apturēt vadības lēmumu īstenošanu līdz brīdim, kad attiecīgajā vadības un pārstāvības līmenī būs notikusi procedūra EUP informēšanai un uzklaušīšanai, un veikt to veidā, lai vadība varētu sniegt pamatotu atbildi saskaņā ar minēto direktīvu;
19. pauž nožēlu par to, ka daudzās dalībvalstīs sankcijas par neatbilstību nav efektīvas, atturošas un samērīgas, kā noteikts Direktīvā 2009/38/EK; uzsver, ka ir jāpastiprina noteikumi, kas reglamentē dalībvalstu sankcijas, lai uzlabotu atbilstību Direktīvai 2009/38/EK, vienlaikus nodrošinot, ka tas nerada slogu uzņēmumiem; atkārtoti aicina Komisiju pārskatīt Direktīvu 2009/38/EK, lai ieviestu efektīvas, atturošas un samērīgas sankcijas nolūkā nodrošināt atbilstību;

### ***Atbrīvojuma atcelšana attiecībā uz nolīgumiem, kas noslēgti pirms direktīvas pieņemšanas***

20. uzsver, ka vairāk nekā 25 gadus pēc pirmās EUP direktīvas<sup>26</sup> pieņemšanas joprojām ir spēkā daudzi nolīgumi, kas noslēgti pirms direktīvas pieņemšanas, un tie nav pielāgoti Direktīvas 2009/38/EK prasībām; uzskata, ka ir būtiski, lai uz visiem EUP nolīgumiem attiektos vienādas tiesības un pienākumi, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi pret darba ņēmējiem, piekļuvi augstu Savienības standartu piemērošanai un juridisko noteiktību; atkārtoti aicina Komisiju un dalībvalstis atcelt atbrīvojumu attiecībā uz tā dēvētajiem brīvprātīgajiem pirms direktīvas pieņemšanas noslēgtajiem nolīgumiem un aicina pārskatīt attiecīgos Direktīvas 2009/38/EK noteikumus, lai radītu vienlīdzīgas regulatīvos konkurences noteikumus, kas reglamentē EUP darbību;

### ***Tiesu iestāžu pieejamības nodrošināšana***

21. uzsver, ka ir svarīgi, lai EUP būtu piekļuve tiesām vai valstu kompetentajām darba iestādēm; pauž nožēlu par to, ka EUP saskaras ar šķēršļiem, lai īstenotu Direktīvā 2009/38/EK noteiktās tiesības uz informēšanu un uzklaušīšanu; pauž nožēlu par to, ka dažās dalībvalstīs tiesām vai iestādēm, kas ir kompetentas sniegt konsultācijas vai uzklaušīt vai izšķirt strīdus saistībā ar EUP, nav specializētu zināšanu minētajā direktīvā izklāstītajos jautājumos; atkārtoti aicina dalībvalstis nodrošināt atvieglotas administratīvās un juridiskās procedūras, lai EUP un īpašās sarunu struktūras varētu efektīvi piekļūt tiesu iestādēm un lai Komisijas ietekmes novērtējuma ietvaros precizētu EUP un īpašo sarunu struktūru juridisko statusu, tostarp juridiskās personas statusa

---

<sup>26</sup> Padomes 1994. gada 22. septembra Direktīva 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (OV L 254, 30.9.1994., 64. lpp.).

piešķiršanu;

22. uzsver darba ņēmēju un darba devēju vai to attiecīgo organizāciju tiesības iesaistīties darba koplīguma slēgšanas sarunās un izmantot pulcēšanās brīvību un to, ka nedrīkst būt darba devēju ierobežotās, kas ierobežotu šīs tiesības, un ka darbinieku pārstāvji EUP būtu jāaizsargā, īstenojot savas tiesības pret jebkādu atbaidīšanas praksi;
23. uzsver iekļaujošu darba tirgu nozīmi un to, ka ir vajadzīga visaptveroša pieeja, lai panāktu dzimumu līdztiesību darbvietā; pauž nožēlu par to, ka vēl ir daudz darāmā, lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas, un uzsver, ka ir jānodrošina lielāka sieviešu un personu ar invaliditāti līdzdalība darba tirgū; uzsver, ka ir svarīgi nodrošināt dzimumu līdzsvarotu EUP sastāvu, un uzsver, ka EUP locekļi un citas darbinieku pārstāvju struktūras šajā kontekstā var būt noderīgi instrumenti;
24. prasa Komisijai, pamatojoties uz LESD 153. panta 1. punkta e) apakšpunktu, līdz 2024. gada 31. janvārim iesniegt priekšlikumu pārskatīt Direktīvu 2009/38/EK, ievērojot šajā pielikumā iekļautos ieteikumus;
25. uzdod priekšsēdētājam šo rezolūciju un pielikumā izklāstītos ieteikumus nosūtīt Komisijai un Padomei.

## PIELIKUMS REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMAM: IETEIKUMI ATTIECĪBĀ UZ PIEPRASĪTĀ PRIEKŠLIKUMA SATURU

Eiropas Parlaments pieprasa Komisijai iesniegt priekšlikumu grozīt Direktīvu 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās, pamatojoties uz šādiem ieteikumiem:

- (1) Zaļā un digitālā pārkārtošanās rada iespējas un izaicinājumus darba tirgiem, darba devējiem un darba ņēmējiem. Lai rastu ilgtspējīgus risinājumus pārmaiņām darba tirgū, darba ņēmēji, darba devēji un iedzīvotāji būtu jānodrošina piedalīties demokrātiskajās sistēmās un lēmumu pieņemšanas procesos.
- (2) Eiropas Uzņēmumu padomes neapšaubāmi ir veiksmes stāsts un svarīgs Eiropas sociālā modeļa balsts. Kopš Direktīvas 94/45/EK pieņemšanas un transponēšanas ir pagājušas gandrīz trīs desmitgades, un kopš Direktīvas 2009/38/EK pieņemšanas ir pagājuši vairāk nekā desmit gadi. Vairs nav pamata piemērot atbrīvojumu nolīgumiem, kas parakstīti pirms Direktīvas 94/45/EK, vai saglabāt minēto citādi novecojušo direktīvu attiecībā uz nolīgumiem, kas parakstīti vai grozīti Direktīvas 2009/38/EK transponēšanas periodā. Tāpēc nolīgumi, kam piešķirts atbrīvojums saskaņā ar Direktīvas 2009/38/EK 14. pantu, būtu jāiekļauj šīs direktīvas darbības jomā.
- (3) Par konkrētiem lēmumiem, kas var būtiski tieši vai netieši ietekmēt darba ņēmēju intereses, iespējami drīz jāinformē un jāuzklausa darbinieku ieceltie pārstāvji.
- (4) Lai gan Direktīvā 94/45/EK un Direktīvā 2009/38/EK ir noteiktas starptautiskas kolektīvās darba tiesības attiecībā uz informēšanu un uzklausišanu, praksē šīs tiesības bieži vien netiek ievērotas un ir izrādījušies, ka tās ir ļoti grūti īstenojamas. Daudzos gadījumos darba devēji ir īstenojuši pasākumus saistībā ar pārnacionāliem jautājumiem, neinformējot un neuzklausot Eiropas Uzņēmumu padomi (*Renault Vilvoorde*)<sup>1</sup>, un Eiropas Uzņēmumu padomes bieži tiek informētas un uzklausiņas tikai pēc tam, kad ir īstenoti ar pārnacionāliem jautājumiem saistīt pasākumi. Tādēļ būtu jāparedz noteikumi, kas nodrošina efektīvu izpildi;
- (5) Dažās dalībvalstīs nav skaidrs, kura valsts tiesa ir kompetenta lemt par Eiropas Uzņēmumu padomēm vai īpašo pārrunu grupu. Kolektīvo darba tiesību rakstura dēļ kompetentā valsts darba tiesa ir darba lietu tiesa. Dalībvalstīm būtu jānosaka un jāpaziņo Komisijai tā kompetentā valsts darba tiesa, kurai ir tieša piekļuve Eiropas Uzņēmumu padomei un īpašajai pārrunu grupai.

Direktīvu 2009/38/EK groza šādi:

- (1) Direktīvas 1. pantu groza šādi:

- (a) panta 4. punktu aizstāj ar šādu:

“4. Par pārnacionāliem uzskata jautājumus, kuru iespējamās sekas tieši vai netieši attiecas uz Savienības mēroga uzņēmumu vai Savienības mēroga

---

<sup>1</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/1997/the-renault-case-and-the-future-of-social-europe>

uzņēmumu grupu kopumā vai vismaz uz diviem uzņēmumiem vai uzņēmuma vai grupas struktūrvienībām, kuras atrodas divās dažādās dalībvalstīs.

4.a Lai noteiktu jautājuma pārnacionālo raksturu, ņem vērā tā iespējamo seku apjomu un ar to saistīto vadības un pārstāvības līmeni. Tas ietver jautājumus, kas neatkarīgi no iesaistīto dalībvalstu skaita rada bažas darba ņēmējiem to iespējamās ietekmes apjoma ziņā, kā arī jautājumus, kas saistīti ar darbību nodošanu divu vai vairāku dalībvalstu starpā. Uzskata, ka ir skarti uzņēmumi vai iestādes, kas atrodas dažādās dalībvalstīs, ja var pamatoti sagaidīt, ka jautājums, kas skar vienu uzņēmumu vai iestādi, rada vai paredzamā nākotnē var radīt ietekmi uz uzņēmumiem vai iestādēm citās dalībvalstīs, tostarp, ja uzņēmuma vai uzņēmumu grupas paredzētie lēmumi tiek pieņemti dalībvalstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā rodas minētās sekas.”;

(2) direktīvas 2. panta 1. punktu groza šādi:

(a) punkta d) apakšpunktu aizstāj ar šādu:

“(d) “darbinieku pārstāvji” ir arodbiedrību vai darbinieku pārstāvji, kas paredzēti atbilstīgi valsts tiesību aktiem vai praksei”;

(b) punkta g) apakšpunktu aizstāj ar šādu:

“(g) “uzklausīšana” ir dialoga izveidošana un viedokļu apmaiņa starp darbinieku pārstāvjiem un centrālo vadību vai jebkuru piemērotāku vadības līmeni tādā laikā, veidā un apjomā, kas ļauj darbinieku pārstāvjiem, ņemot vērā sniegto informāciju, saprātīgā termiņā izteikt iepriekšēju viedokli par ierosinātajiem pasākumiem, uz kuriem attiecas uzklausīšana, neierobežojot vadības pienākumus, un šo viedokli Savienības mēroga uzņēmumam vai Savienības mēroga uzņēmumu grupai ir jāņem vērā. Uzklausīšana notiek tā, lai darbinieku pārstāvji pirms lēmuma pieņemšanas no centrālās vadības varētu savlaicīgi saņemt pamatotu atbildi.”;

(3) direktīvas 5. pantu groza šādi:

(a) panta 1. punktu aizstāj ar šādu:

“1. Lai sasniegtu 1. panta 1. punktā noteikto mērķi, centrālā vadība sāk sarunas par Eiropas Uzņēmumu padomes vai informēšanas un uzklausīšanas procedūras izveidošanu pēc savas ierosmes vai rakstiska lūguma, ko kopā vai atsevišķi iesniedz vismaz 100 darbinieki vai viņu pārstāvji vismaz divos uzņēmumos vai struktūrvienībās vismaz divās dalībvalstīs.”;

(b) 2. punkta ievadtekstu aizstāj ar šādu:

“2. Šajā nolūkā sešu mēnešu laikā no dienas, kad iesniegts pieprasījums saskaņā ar 1. punktu, izveido īpašu pārrunu grupu ar iespējamu sešu mēnešu pagarinājumu saskaņā ar šādām pamatnostādnēm.”;

(c) panta 2. punkta b) apakšpunktu aizstāj ar šādu:

“(b) Īpašās pārrunu grupas locekļus ievēl vai ieceļ proporcionāli Savienības mēroga uzņēmuma vai Savienības mēroga uzņēmumu grupas katrā dalībvalstī nodarbināto darbinieku skaitam tādā veidā, kas tiecas panākt dzimumu līdzsvarotu pārstāvību, katrai dalībvalstij piešķirot vienu vietu par tādu tajā nodarbināto darbinieku daļu, kas ir 10 % no visās dalībvalstīs nodarbināto darbinieku skaita vai kas ir daļa no minētajiem 10 %.”;

(d) panta 4. punkta trešo daļu aizstāj ar šādu:

“Sarunās īpašā pārrunu grupa savu pienākumu pildīšanā var lūgt palīdzību kompetentu

atzītu Savienības līmeņa arodbiedrību organizāciju pārstāvjiem un vajadzības gadījumā citiem tās izvēlētiem ekspertiem. Šādi eksperti un šādi arodbiedrību pārstāvji pēc īpašās pārrunu grupas pieprasījuma var piedalīties sarunu sanāksmēs padomdevēja statusā.”;

(e) panta 6. punkta otro daļu aizstāj ar šādu:

“Lai nodrošinātu atbilstību šim principam, dalībvalstis var paredzēt budžeta noteikumus attiecībā uz īpašās pārrunu grupas darbību. Tās jo īpaši var ierobežot finansējumu, kas paredzēts, lai segtu tikai vienu ekspertu papildus atzītas Savienības līmeņa arodbiedrības organizācijas pārstāvim.”;

(4) Iekļauj šādu pantu:

“5.a pants

Mērķi attiecībā uz dzimumu līdzsvaru Eiropas Uzņēmumu padomēs un izvēlētās komitejās

1. Centrālā vadība un īpašā pārrunu grupa, izveidojot jaunu Eiropas Uzņēmumu padomi, vai centrālā vadība un Eiropas Uzņēmumu padome, atkārtoti apspriežot Eiropas Uzņēmumu padomes nolīgumu, patiesas sadarbības garā risina sarunas par vajadzīgajiem pasākumiem, lai nodrošinātu, ka uz Eiropas Uzņēmumu padomēm attiecas šādi mērķi:

(a) nepietiekami pārstāvētais dzimums veido vismaz 40 % no Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem;

(b) nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 40 % no amatiem izvēlētajā komitejā.

To Eiropas Uzņēmumu padomes locekļu un izvēlēto komiteju amatu skaits, kurus uzskata par vajadzīgiem pirmajā daļā noteikto mērķu sasniegšanai, ir skaitlis, kas ir vistuvāk 40 % līmenim, bet nepārsniedz 49 %.”;



(5) direktīvas 6. panta 2. punkta b) apakšpunktu aizstāj ar šādu:

“(b) Eiropas Uzņēmumu padomes sastāvu, locekļu skaitu, vietu sadalījumu, pēc iespējas ņemot vērā nepieciešamību nodrošināt

darbinieku samērīgu pārstāvību gan pēc to darbības, gan kategorijas un dzimuma, un pilnvaru termiņu, tostarp, piešķirot vietas, procedūras prasību kopumu, lai panāktu dzimumu līdzsvarotu pārstāvību.”;

(6) direktīvas 7. panta 1. punkta otro un trešo ievilkumu aizstāj ar šādiem:

“- Īpašās pārrunu grupas pirmā sanāksme nav sasaukta sešu mēnešu laikā pēc pieprasījuma iesniegšanas saskaņā ar 5. panta 1. punktu,

- 18 mēnešu laikā pēc šāda lūguma iesniegšanas dienas tās nespēj noslēgt nolīgumu, kā paredzēts 6. pantā, un īpašā pārrunu grupa nav pieņēmusi 5. panta 5. punktā paredzēto lēmumu.”;

(7) direktīvas 8. panta 1. un 2. punktu aizstāj ar šādiem<sup>2</sup>:

“1. Dalībvalstis nodrošina, ka īpašo pārrunu grupu vai Eiropas Uzņēmumu padomes locekļi un visi eksperti, kas viņiem palīdz, saskaņā ar Savienības un valsts tiesību aktos paredzētiem nosacījumiem un ierobežojumiem un saskaņā ar objektīviem kritērijiem nedrīkst atklāt nekādu informāciju, kura uzņēmuma vai iestādes leģitīmās interesēs tiem nepārprotami sniegta kā konfidenciāla;

Tas pats attiecas uz darbinieku pārstāvjiem informēšanas un uzklaušanās procedūras ietvaros.

Šīs saistības turpina pastāvēt, lai kur arī atrastos pirmajā un otrajā daļā minētās personas, pat pēc tam, kad tās pārtraukušas veikt savus pienākumus.

Šo punktu nepiemēro Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem, kuri atklāj valsts vai vietējām uzņēmumu padomēm informāciju, kas var ietekmēt darba ņēmēju situāciju, ja šāda informācija viņiem ir sniegta konfidenciāli un uz to attiecas valsts noteikumi par konfidencialitāti.

Centrālā vadība nodrošina Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem

---

<sup>2</sup>Spēkā esošais teksts ir šāds:

“1. Dalībvalstis nodrošina, ka īpašo pārrunu grupu vai Eiropas Uzņēmumu padomes locekļi un visi eksperti, kas viņiem palīdz, neatklāj nekādu informāciju, kura tiem nepārprotami sniegta kā konfidenciāla.

Tas pats attiecas uz darbinieku pārstāvjiem informēšanas un uzklaušanās procedūras ietvaros.

Šīs saistības turpina pastāvēt, lai kur arī atrastos pirmajā un otrajā daļā minētās personas, pat pēc tam, kad tās pārtraukušas veikt savus pienākumus.

2. Īpašos gadījumos un saskaņā ar nosacījumiem un ierobežojumiem, kas noteikti valstu tiesību aktos, katra dalībvalsts nodrošina, ka centrālajai vadībai, kura atrodas tās teritorijā, nav jāsniedz tāda informācija, kas saskaņā ar objektīviem kritērijiem varētu būtiski kaitēt attiecīgo uzņēmumu darbībai vai to traucēt.

Dalībvalsts var noteikt, ka šādai atbrīvošanai no pienākuma sniegt informāciju vajadzīga iepriekšēja administratīva vai tiesas atļauja.”.



2. punktā minētos objektīvos kritērijus un nosaka konfidencialitātes prasību ilgumu.

2. Īpašos un pamatotos gadījumos un saskaņā ar nosacījumiem un ierobežojumiem, kas definēti valstu tiesību aktos, katra dalībvalsts nodrošina, ka centrālajai vadībai, kura atrodas tās teritorijā, nav jāsniedz tāda informācija, kas saskaņā ar objektīviem kritērijiem varētu būtiski kaitēt attiecīgo uzņēmumu darbībai.

Dalībvalsts nosaka, ka šādai atbrīvošanai no pienākuma sniegt informāciju vajadzīga iepriekšēja administratīva vai tiesas atļauja.”;

(8) direktīvas 9. pantam pievieno šādus punktus:

“Informēšanas un uzklausišanas procedūru sāk tādā termiņā un veidā, kas ļauj Eiropas Uzņēmumu padomei veikt jēgpilnu apspriešanos ar attiecīgo darbinieku pārstāvjiem valsts un vietējā līmenī ar mērķi sniegt atzinumu pirms apspriešanās procedūras beigām attiecīgajā līmenī.

Ja starp centrālo vadību un Eiropas Uzņēmumu padomi vai darbinieku pārstāvjiem ir domstarpības par to, vai ir jāveic informēšana un uzklausišana, centrālā vadība rakstiski nodrošina pienācīgi pamatotus iemeslus, kāpēc netiek piemērotas informēšanas un uzklausišanas prasības saskaņā ar šo direktīvu vai nolīgumiem, kas noslēgti saskaņā ar to, tostarp iemeslus, kas pamato pārnacionālu jautājumu trūkumu.

Ciktāl tas ir nepieciešams, lai Eiropas Uzņēmumu padome varētu veikt savus uzdevumus, Eiropas Uzņēmumu padome vai izvēlētā komiteja var lūgt palīdzību no pašas izvēlētiem ekspertiem. Šādu ekspertu vidū var būt kompetentu atzītu Savienības līmeņa arodbiedrību organizāciju pārstāvji. Pēc Eiropas Uzņēmumu padomes pieprasījuma šādi eksperti piedalās Eiropas Uzņēmumu padomes sanāksmēs un sanāksmēs ar centrālo vadību padomdevēja statusā.

Saskaņā ar šo pantu, dalībvalstis var paredzēt budžeta nosacījumus attiecībā uz Eiropas Uzņēmumu padomes darbību. Tās jo īpaši var ierobežot finansējumu, kas paredzēts, lai segtu palīdzību, ko sniedz tikai viens eksperts papildus atzītas Savienības līmeņa arodbiedrības organizācijas pārstāvim.”;

(9) direktīvas 10. pantu aizstāj ar šādu:

“10. pants

Darbinieku pārstāvju uzdevums un aizsardzība

1. Neskarot citu pārstāvību institūciju vai organizāciju kompetenci šajā jautājumā, īpašās pārrunu grupas un Eiropas Uzņēmumu padomes

locekļu rīcībā ir nepieciešamie līdzekļi un tiesībspēja un rīcībspēja, lai piemērotu no šīs direktīvas izrietošās tiesības, kolektīvi pārstāvētu Savienības mēroga uzņēmuma vai Savienības mēroga uzņēmumu grupas darbinieku intereses.;

2. Neskarot direktīvas 8. pantu, Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem ir

tiesības un nepieciešamie resursi, lai informētu Savienības mēroga uzņēmumu vai uzņēmumu

grupas darbinieku pārstāvjus vai, ja tādu pārstāvju nav, visus

darbiniekus kopumā par veiktās informēšanas un uzklauskšanas procedūras saturu un iznākumu un ikreiz, kad tā uzskata par vajadzīgu, veiktu tās uzdevumus, kas izriet no šīs direktīvas, jo īpaši pirms un pēc tās sanāksmēm.

3. Īpašo pārrunu grupu locekļi, Eiropas Uzņēmumu padomju locekļi un darbinieku pārstāvji, kas pilda savas funkcijas saskaņā ar 6. panta 3. punktā minēto procedūru, pildot savas funkcijas, tostarp tiesības veidot arodbiedrības un pievienoties tām, saņemt aizsardzību, jo īpaši pret represīviem pasākumiem vai atlaišanu, un garantijas, kas ir līdzīgas tām, ko darbinieku pārstāvjiem nodrošina valsts tiesību akti un/vai prakse, kas ir spēkā viņu nodarbinātības valstī.

Tas jo īpaši attiecas uz īpašo pārrunu grupu vai Eiropas Uzņēmumu padomju sanāksmju apmeklēšanu vai jebkuru citu sanāksmju apmeklēšanu, īstenojot 6. panta 3. punktā minēto nolīgumu, un Savienības mēroga uzņēmumu vai Savienības mēroga uzņēmumu grupas darbinieku algu izmaksu par prombūtnes laiku, kas nepieciešams to pienākumu pildīšanai.

Īpašās pārrunu grupas vai Eiropas Uzņēmumu padomes loceklim vai šāda locekļa aizstājējam, kas ir jūras kuģa apkalpes loceklis, ir tiesības piedalīties īpašās pārrunu grupas vai Eiropas Uzņēmumu padomes sanāksmē vai jebkurā citā sanāksmē jebkurā no procedūrām, kas izveidotas saskaņā ar 6. panta 3. punktu, ja minētais loceklis vai viņa aizstājējs sanāksmes laikā nav jūrā vai ostā valstī, kas nav tā valsts, kurā ir kuģniecības sabiedrības domicils.

Ja iespējams, sanāksmes plāno tā, lai atvieglinātu to locekļu vai viņu aizstājēju dalību, kuri ir jūras kuģu apkalpes locekļi.

Ja īpašās pārrunu grupas vai Eiropas Uzņēmumu padomes loceklis vai šāda locekļa aizstājējs, kas ir jūras kuģa apkalpes loceklis, nevar piedalīties sanāksmē, apsver jauno informācijas un komunikācijas tehnoloģiju izmantošanas iespēju, ja tas ir iespējams.

4. Ciktāl tas ir nepieciešams pārstāvja pienākuma pildīšanai starptautiskā vidē, īpašās pārrunu grupas un Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem ir nodrošināta iespēja piedalīties bezmaksas apmācībās, saglabājot algu.”;

(10) direktīvas 11. pantu groza šādi:

(a) panta 2. punktu aizstāj ar šādu<sup>3</sup>:

“2. Dalībvalstis nodrošina, ka, ja netiek ievērota šī direktīva, ir pieejamas un viegli pieklūstamas atbilstīgas administratīvas un tiesu procedūras, kuras ļautu laikus un efektīvi īstenot tiesības un izpildīt pienākumus, kas izriet no šīs

<sup>3</sup>Spēkā esošais teksts ir šāds: “2. Dalībvalstis paredz attiecīgus pasākumus, ja netiek ievērota šī direktīva; jo īpaši tās nodrošina, ka ir pieejamas atbilstīgas administratīvas vai tiesu procedūras, lai varētu īstenot pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas.”

direktīvas.

Dalībvalstis izveido efektīvas tiesu procedūras, kurām var savlaicīgi piekļūt, pieteikties un kuras var izbeigt, tostarp paredzot iespēju pieprasīt sākotnēju tiesas aizliegumu centrālās vadības lēmumu pagaidu apturēšanai, ja šādus lēmumus apstrīd, pamatojoties uz to, ka ir pārkāptas informēšanas un uzklausišanas prasības saskaņā ar šo direktīvu vai nolīgumiem, kas noslēgti saskaņā ar to. Attiecīgi aptur apstrīdēto lēmumu ietekmi uz skarto darbinieku darba līgumiem vai darba attiecībām.”;

(b) panta 3. punkta pirmo daļu aizstāj ar šādu:

“3. Ja dalībvalstis piemēro 8. pantu, tās paredz administratīvas vai tiesas pārsūdzības procedūras, ko var ierosināt Eiropas Uzņēmumu padomes loceklī un/vai darbinieku pārstāvji, ja centrālā vadība pieprasa konfidencialitāti vai nesniedz informāciju saskaņā ar minēto pantu. Šādas procedūras nodrošina savlaicīgu lēmumu pieņemšanu, lai Eiropas Uzņēmumu padome varētu efektīvi īstenot savas informēšanas un uzklausišanas tiesības.”;

“Centrālā vadība sedz tiesvedības izmaksas, kas radušās, veicot procedūras, izmaksas par juridisko pārstāvību un tādas papildu izmaksas kā uzturēšanās un ceļa izdevumus vismaz vienam darba ņēmēja pārstāvim.”;

(11) direktīvā iekļauj šādu pantu:

“11.a pants

Sankcijas

1. Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, ko piemēro par šīs direktīvas vai saskaņā ar to noslēgto nolīgumu pārkāpumiem. Sankcijas ir iedarbīgas, samērīgas un atturošas.
2. Šā panta 1. punktā minētās sankcijas ir:
  - (a) finansiālas sankcijas, kas ir samērīgas ar uzņēmuma izdarītā pārkāpuma veidu, smagumu un ilgumu un kuru apmērs palielinās atbilstīgi skarto darbinieku skaitam;
  - (b) rīkojumi, ar kuriem uzņēmumam uz laiku līdz trim gadiem tiek liegta tiesības uz dažām vai visām publiskām priekšrocībām, atbalstu vai subsīdijām, tostarp ES līdzekļiem, ko pārvalda attiecīgās dalībvalstis;
  - (c) rīkojumi, ar kuriem uzņēmumam tiek liegta dalība publiskā iepirkuma līgumā, kā definēts Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2014/24/ES<sup>4</sup>.
3. Ja 1. punktā minētie pārkāpumi nav izdarīti tīši, 2. punkta a) apakšpunktā minētās finansiālās sankcijas ir būtiskas un līdzvērtīgas tām, kas paredzētas

<sup>4</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/24/ES (2014. gada 26. februāris) par publisko iepirkumu un ar ko atceļ Direktīvu 2004/18/EK (Dokuments attiecas uz EEZ).

Regulas (ES) 2016/679 83. panta 4. punktā<sup>5</sup>.

4. Ja 1. punktā minētie pārkāpumi ir izdarīti ar nodomu, 2. punkta a) apakšpunktā minētās finansiālās sankcijas ir būtiskas un līdzvērtīgas tām, kas paredzētas Regulas (ES) 2016/679 83. panta 5. punktā.”;

(12) direktīvas 14. pantu aizstāj ar šādu:

“14. pants

Spēkā esošie nolīgumi

1. Pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas, pilnībā piemēro visiem Savienības mēroga uzņēmumiem vai Savienības mēroga uzņēmumu grupām līdz...[divi gadi pēc šīs grozījumu direktīvas transponēšanas termiņa].
2. Visi nolīgumi, kas noslēgti saskaņā ar Direktīvas 94/45/EK 13. panta 1. punktu, un nolīgumi, kas noslēgti saskaņā ar Direktīvas 94/45/EK 6. pantu un kas parakstīti vai pārskatīti laikā no 2009. gada 5. jūnija līdz 2011. gada 5. jūnijam, ietilpst šīs direktīvas darbības jomā bez pienākuma veikt atkārtotas sarunas. Spēkā esošo nolīgumu pārskatīšana joprojām ir iespējama, piemērojot attiecīgos pašu nolīgumu noteikumus un kā noteikts šīs direktīvas 5. un 13. pantā.
3. Šī direktīva neskar spēkā esošo nolīgumu noteikumus, kas ir labvēlīgāki Eiropas Uzņēmumu padomēm.”;

(13) direktīvas 16. pantam pievieno šādu punktu:

- “3. Dalībvalstis iespējami drīz paziņo Komisijai par 11. panta 2. punktā minētajiem pasākumiem.”;

(14) I pielikumu groza šādi:

(a) pielikuma 2. punktu aizstāj ar šādu:

“2. Eiropas Uzņēmumu padomei ir tiesības divas reizes gadā tikties ar centrālo vadību, lai, pamatojoties uz centrālās vadības sagatavoto ziņojumu, iegūtu informāciju un apspriestos par uzņēmējdarbības attīstību un izredzēm Savienības mēroga uzņēmumā vai Savienības mēroga uzņēmumu grupā. Par to attiecīgi informē vietējās vadības.”

(b) pielikuma 3. punkta pirmo daļu aizstāj ar šādu:

“3. Ja gadās ārkārtas apstākļi vai lēmumi, kas ievērojami skar darbinieku intereses, un steidzamība neļauj veikt informēšanu vai uzklaušīšanu nākamajā plānotajā Eiropas Uzņēmumu padomes sanāksmē, jo īpaši pārvietošanas

---

<sup>5</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula).

gadījumi, uzņēmumu vai struktūrvienību slēgšana vai kolektīva atlaišana, tad izvēlētajai komitejai vai — ja tādas komitejas nav — Eiropas Uzņēmumu padomei ir tiesības laikus tikt informētām. Tai ir tiesības pēc sava lūguma tikties ar centrālo vadību vai jebkuru citu lemtspējīgu atbilstīgāka līmeņa vadību Savienības mēroga uzņēmumā vai uzņēmumu grupā, kam ir pašai savas lēmumu pieņemšanas pilnvaras, lai iegūtu informāciju un apspriestos. Papildus izvēlētajai komitejai Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem, kas iecelti dalībvalstīs, kuras tieši vai potenciāli skar ārkārtas apstākļi, ir tiesības piedalīties ārkārtas sanāksmēs.”;

(c) pielikuma 5. punktu aizstāj ar šādu:

“5. Ciktāl tas ir vajadzīgs tās uzdevumu veikšanai, Eiropas Uzņēmumu padomei vai izvēlētajai komitejai var palīdzēt to izvēlēti eksperti. Šādu ekspertu vidū var būt atzītu Savienības līmeņa arodbiedrību organizāciju pārstāvji. Pēc Eiropas Uzņēmumu padomes pieprasījuma šādi eksperti piedalās Eiropas Uzņēmumu padomes sanāksmēs un sanāksmēs ar centrālo vadību padomdevēja statusā.”;

(d) pielikuma 6. punkta pirmo daļu aizstāj ar šādu:

“6. Lai nodrošinātu atbilstību šiem principiem, dalībvalstis var paredzēt budžeta nosacījumus attiecībā uz Eiropas Uzņēmumu padomes darbību. Tās jo īpaši var ierobežot finansējumu, kas paredzēts, lai segtu tikai vienu ekspertu papildus atzītas Savienības līmeņa arodbiedrības organizācijas pārstāvim.”

## INFORMĀCIJA PAR PIENĒMŠANU ATBILDĪGAJĀ KOMITEJĀ

<b>Pieņemšanas datums</b>	30.11.2022
<b>Galīgais balsojums</b>	+ :                    33 - :                    6 0 :                    8
<b>Komitejas locekļi, kas bija klāt galīgajā balsošanā</b>	João Albuquerque, Marc Angel, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Sylvie Brunet, David Casa, Leila Chaibi, Ilan De Basso, Özlem Demirel, Klára Dobrev, Jarosław Duda, Estrella Durá Ferrandis, Lucia Ďuriš Nicholsonová, Loucas Fourlas, Cindy Franssen, Helmut Geuking, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginel, Agnes Jongerius, Irena Joveva, Ádám Kósa, Stelios Kypouropoulos, Katrin Langensiepen, Miriam Lexmann, Elena Lizzi, Sara Matthieu, Kira Marie Peter-Hansen, Dragoş Pîslaru, Dennis Radtke, Elżbieta Rafalska, Guido Reil, Daniela Rondinelli, Mounir Satouri, Monica Semedo, Eugen Tomac, Romana Tomc, Nikolaj Villumsen, Marianne Vind, Stefania Zambelli, Tomáš Zdechovský
<b>Aizstājēji, kas bija klāt galīgajā balsošanā</b>	Abir Al-Sahlani, Krzysztof Hetman, Peter Lundgren, Samira Rafaela, Eugenia Rodríguez Palop
<b>Aizstājēji (209. panta 7. punkts), kas bija klāt galīgajā balsošanā</b>	Virginie Joron

**ATBILDĪGĀS KOMITEJAS  
GALĪGAIS BALSOJUMS PĒC SARAKSTA**

33	+
NI	Daniela Rondinelli
PPE	David Casa, Jarosław Duda, Loucas Fourlas, Cindy Franssen, Helmut Geuking, Krzysztof Hetman, Stelios Kympouropoulos, Dennis Radtke, Eugen Tomac, Romana Tomc
RENEW	Irena Joveva, Monica Semedo
S&D	João Albuquerque, Marc Angel, Gabriele Bischoff, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Brglez, Ilan De Basso, Klára Dobrev, Estrella Durá Ferrandis, Elisabetta Gualmini, Alicia Homs Ginell, Agnes Jongerius, Marianne Vind
THE LEFT	Leila Chaibi, Özlem Demirel, Eugenia Rodríguez Palop, Nikolaj Villumsen
VERTS/ALE	Katrin Langensiepen, Sara Matthieu, Kira Marie Peter-Hansen, Mounir Satouri

6	-
ECR	Peter Lundgren, Elzbieta Rafalska
ID	Virginie Joron, Guido Reil
NI	Ádám Kósa
RENEW	Abir Al-Sahlani

8	0
ID	Elena Lizzi, Stefania Zambelli
PPE	Miriam Lexmann, Tomáš Zdechovský
RENEW	Sylvie Brunet, Lucia Ďuriš Nicholsonová, Dragoş Pîslaru, Samira Rafaela

Izmantoto apzīmējumu skaidrojums:

+ : par

- : pret

0 : atturas