COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 24.1.2024
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

de modificare a Directivei 2009/38/CE în ceea ce privește instituirea și funcționarea comitetelor europene de întreprindere și asigurarea respectării efective a drepturilor la informare și consultare la nivel transnațional

(Text cu relevanță pentru SEE)

{SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} - {SWD(2024) 10 final} -
{SWD(2024) 11 final}

EXPUNERE DE MOTIVE

1. CONTEXTUL PROPUNERII

• Temeiurile și obiectivele propunerii

În contextul transformării actuale a lumii muncii determinate de urmărirea durabilității economice, sociale și a mediului și de implementarea de noi tehnologii, o implicare semnificativă a lucrătorilor și a reprezentanților lor la toate nivelurile poate contribui la anticiparea și gestionarea schimbărilor, la diminuarea pierderilor de locuri de muncă, la menținerea capacității de inserție profesională și la reducerea efectelor asupra sistemelor de protecție socială și a costurilor de ajustare aferente. În întreprinderile sau grupurile multinaționale, informarea și consultarea lucrătorilor la nivel transnațional poate aduce o contribuție importantă la o astfel de implicare. În acest scop, Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului[1] (denumită în continuare „directiva” sau „Directiva 2009/38/CE”) stabilește cerințe minime pentru instituirea și funcționarea organismelor de reprezentare a lucrătorilor în anumite întreprinderi multinaționale, așa-numitele comitete europene de întreprindere („CEI”). Comitetele europene de întreprindere și procedurile de informare și consultare la nivel transnațional completează informarea și consultarea lucrătorilor la nivel național.

Prezenta propunere urmărește să abordeze deficiențele directivei și, prin urmare, să îmbunătățească eficacitatea cadrului de informare și consultare a lucrătorilor la nivel transnațional. Ea nu afectează normele și practicile UE și naționale privind implicarea lucrătorilor la nivel național.

Evaluarea din 2018 a directivei[2] a confirmat valoarea sa adăugată și îmbunătățirile aduse calității și domeniului de aplicare al informațiilor pentru lucrători. De asemenea, evaluarea a identificat o serie de provocări, în special rata scăzută de creare a unor noi CEI, faptul că consultarea CEI este uneori ineficace, obstacolele în calea accesului CEI la instanțe și lipsa unor căi de atac eficiente și a unor sancțiuni eficace și cu caracter de descurajare în unele state membre.

În rezoluția sa legislativă din proprie inițiativă „conținând recomandări adresate Comisiei pentru revizuirea Directivei privind comitetele europene de întreprindere”[3], Parlamentul European a solicitat consolidarea rolului și a capacității CEI ca organisme de consultare și informare în întreprinderile de dimensiune comunitară. Acest act de modificare are la bază angajamentul politic exprimat în Orientările politice ale președintei vor den Leyen de a răspunde rezoluțiilor întemeiate pe articolul 225 din TFUE cu o propunere legislativă, cu respectarea deplină a principiilor proporționalității, subsidiarității și al unei mai bune legiferări.

---

1 Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (reformare) (JO L 122, 16.5.2009, p. 28).

2 COM(2018) 292 final. Ca răspuns la constatările evaluării, Comisia a acționat prin acțiuni fără caracter legislativ, inclusiv sprijin financiar pentru proiectele partenerilor sociali, propunând un ghid pentru practicienii din domeniul CEI și angajându-se într-un dialog structurat cu statele membre cu privire la asigurarea respectării legislației.

3 Rezoluția Parlamentului European din 2 februarie 2023 conținând recomandări adresate Comisiei pentru revizuirea Directivei privind comitetele europene de întreprindere (2019/2183 (INL)).

În ceea ce privește rezultatele evaluării și colectarea ulterioară de dovezi, prezenta propunere urmărește să abordeze următoarele deficiențe principale:

– Ca urmare a derogărilor de la domeniul său de aplicare, directiva nu se aplică unui număr de aproximativ 350 de întreprinderi de dimensiune comunitară[4] în cadrul cărora există acorduri privind informarea și consultarea la nivel transnațional[5]. Ca urmare a acestui lucru, cadrul de reglementare este complex și fragmentat, creând niveluri diferite de protecție a lucrătorilor în întreprinderile de dimensiune comunitară. Propunerea urmărește să evite diferențele nejustificate cu privire la drepturile minime la informare și consultare ale lucrătorilor la nivel transnațional.

– Pot exista incertitudini în ceea ce privește procesul de înființare a CEI și acoperirea cheltuielilor organismelor speciale de negociere („OSN”) care reprezintă lucrătorii. În plus, în majoritatea cazurilor, procesul de instituire nu conduce neapărat la comitete europene de întreprindere mai echilibrate din punctul de vedere al genului. Propunerea urmărește să asigure o instituire mai eficientă și mai eficace a unor comitete europene de întreprindere mai echilibrate din punctul de vedere al genului.

– În unele cazuri, nu există un dialog real, în timp util și semnificativ între conducere și comitetele europene de întreprindere. Acest lucru este valabil în special atunci când conducerea nu furnizează un răspuns motivat la avizele comitetelor europene de întreprindere înainte de a adopta o decizie cu privire la aspecte transnaționale. Unele CEI se confruntă, de asemenea, cu insecuritate juridică în ceea ce privește acoperirea resurselor lor și condițiile în care conducerea poate solicita tratamentul confidențial al informațiilor sau poate refuza să divulge anumite informații comitetelor europene de întreprindere. Propunerea urmărește să asigure un proces mai eficace de informare și consultare a comitetelor europene de întreprindere și alocarea de resurse adecvate acestora.

– Titularii de drepturi în temeiul directivei nu dispun întotdeauna de căi de atac eficiente și de acces la justiție pentru a-și exercita drepturile. În plus, deseori nerespectarea cerințelor de informare și consultare la nivel transnațional nu este sancționată prin sancțiuni suficient de eficace, proporționale și cu caracter de descurajare. Propunerea urmărește să promoveze asigurarea respectării într-un mod mai efectiv a directivei pentru a îmbunătăți conformitatea.

• **Coerența cu dispozițiile de politică deja existente în domeniul de politică vizat**

Dreptul lucrătorilor la informare și consultare în cadrul întreprinderii este prevăzut în Carta drepturilor fundamentale a UE (articolul 27). Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) prevede obligația UE de a susține și a completa acțiunea statelor membre în domeniul informării și consultării lucrătorilor (articolul 153), promovează dialogul social dintre partenerii sociali (articolul 151) și recunoaște rolul partenerilor sociali (articolul 152). Principiul 8 al Pilonului european al drepturilor sociale prevede că „lucrătorii sau reprezentanții acestora au dreptul de a fi informați și consultați în timp util cu privire la aspecte relevante pentru ei”.

---

4 Termenul „întreprindere de dimensiune comunitară” continuă să fie utilizat în sensul prezentei propuneri, deoarece este un termen definit în Directiva 2009/38/CE și nu sunt necesare modificări de fond ale acestei definiții.

5 În conformitate cu considerentul 41 din Directiva 2009/38/CE, derogările se bazau pe considerația că ar trebui să se permită ca acordurile în vigoare să se aplice în continuare, pentru a evita renegocierea obligatorie a acestora în cazul în care acest lucru ar fi inutil.

Cadrul juridic al UE care reglementează informarea și consultarea la nivel național s-a dezvoltat de-a lungul mai multor decenii. Mai multe directive ale UE stabilesc norme privind informarea și consultarea reprezentanților lucrătorilor. Directiva conține dispoziții privind interacțiunea dintre cadrele de informare și consultare la diferite niveluri, în vederea asigurării coerenței, complementarității și sinergiilor cu diferitele instrumente juridice existente. Principiile respective sunt menținute în prezenta propunere. În special:

– Cadrul pentru comitetele europene de întreprindere nu aduce atingere procedurilor de informare și consultare stabilite în Directivele 2002/14/CE[6], 98/59/CE[7] și 2001/23/CE[8] și cerințelor privind informarea și consultarea reprezentanților lucrătorilor în contextul restructurării întreprinderilor în temeiul Directivei 2004/25/CE[9], al Directivei (UE) 2017/1132[10] și al Directivei (UE) 2019/1023[11].

– Informarea și consultarea lucrătorilor trebuie să se efectueze la nivelul relevant de conducere și de reprezentare, în funcție de subiectul tratat. Pentru a realiza acest lucru, competența comitetelor europene de întreprindere și cerințele Directivei 2009/38/CE se limitează la aspectele transnaționale. Această delimitare este importantă pentru a preveni conflictele de competențe, care diferă în funcție de instrument: în timp ce Directivele 98/59/CE, 2001/23/CE și 2002/14/CE obligă conducerea să informeze și să consulte reprezentanții naționali ai lucrătorilor „pentru a ajunge la un acord” cu privire la o chestiune în contextul relațiilor industriale naționale, consultarea la nivel transnațional a CEI în temeiul Directivei 2009/38/CE „nu afectează responsabilitățile conducerii”.

– Directiva 2001/86/CE[12] și Directiva 2003/72/CE[13] prevăd instituirea unor organisme reprezentative de informare și consultare cu privire la aspectele transnaționale în cadrul societăților europene („SE”) și al societăților cooperative europene („SCE”). Aplicarea Directivei 2009/38/CE în cazul societăților de acest tip este exclusă, pentru a se evita suprapunerile. Abordarea respectivă nu este modificată de prezenta inițiativă.

---

6 Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană (JO L 80, 23.3.2002, p. 29).

7 Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 225, 12.8.1998, p. 16).

8 Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO L 82, 22.3.2001, p. 16).

9 Directiva 2004/25/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 21 aprilie 2004 privind ofertele publice de cumpărare (JO L 142, 30.4.2004, p. 12).

10 Directiva (UE) 2017/1132 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 iunie 2017 privind anumite aspecte ale dreptului societăților comerciale (codificare) (JO L 169, 30.6.2017, p. 46).

11 Directiva (UE) 2019/1023 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind cadrele de restructurare preventivă, remiterea de datorie și decăderile, precum și măsurile de sporire a eficienței procedurilor de restructurare, de insolvență și de remitere de datorie și de modificare a Directivei (UE) 2017/1132 (Directiva privind restructurarea și insolvența) (JO L 172, 26.6.2019, p. 18).

12 Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor (JO L 294, 10.11.2001, p. 22).

13 Directiva 2003/72/CE a Consiliului din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea lucrătorilor (JO L 207, 18.8.2003, p. 25).

- **Coerența cu alte politici ale Uniunii**

Propunerea prevede măsuri pentru a se asigura că reprezentanții lucrătorilor au acces la justiție în ceea ce privește drepturile la informare și consultare la nivel transnațional. Astfel, aceasta poate promova dreptul la o cale de atac eficientă în fața unei instanțe judecătorești (articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a UE).

Propunerea este, de asemenea, în concordanță cu dreptul de negociere colectivă (articolul 28 din Carta drepturilor fundamentale a UE), deoarece lasă partenerilor sociali o marjă largă de apreciere la nivel de întreprindere pentru a negocia soluții adecvate pentru o informare și o consultare eficace la nivel transnațional. În plus, propunerea menține pe deplin capacitatea conducerii de a lua decizii în mod eficace, în conformitate cu libertatea de a desfășura o activitate comercială (articolul 16 din Carta drepturilor fundamentale a UE).

Domeniul de aplicare al informării și consultării comitetelor europene de întreprindere în temeiul directivei se limitează la „aspectele transnaționale”. Aspectele transnaționale nu sunt definite prin referire la subiecte sau probleme specifice, ci mai degrabă prin capacitatea lor de a afecta lucrători din mai multe state membre. Comitetele europene de întreprindere au astfel potențialul de a consolida punerea în aplicare a diferitelor politici ale UE în întreprinderile multinaționale, oferind un forum de dialog între conducerea centrală și reprezentanții lucrătorilor. Prin urmare, pot apărea sinergii între această inițiativă și orice domeniu de politică al UE care poate să beneficieze de pe urma implicării efective a CEI, în special în contextul dublei tranziții.

2. TEMEI JURIDIC, SUBSIDIARITATE ȘI PROPORȚIONALITATE

- **Temei juridic**

Directiva a fost adoptată în temeiul articolului 137 din Tratatul de instituire a Comunității Europene. În tratatul actual, temeiul juridic adecvat pentru revizuirea directivei este articolul 153 alineatul (1) litera (e) coroborat cu articolul 153 alineatul (2) litera (b) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE). Articolul 153 alineatul (1) litera (e) din TFUE prevede temeiul juridic pentru ca Uniunea să sprijine și să completeze acțiunile statelor membre în vederea îmbunătățirii informării și consultării lucrătorilor. În acest domeniu, articolul 153 alineatul (2) litera (b) din TFUE împuternicește Parlamentul European și Consiliul să adopte – în conformitate cu procedura legislativă ordinară – directive care stabilesc cerințe minime aplicabile treptat, ținând seama de condițiile și de reglementările tehnice existente în fiecare dintre statele membre.

- **Subsidiaritatea (în cazul competențelor neexclusive)**

Numai o inițiativă a UE poate stabili norme comune privind informarea și consultarea lucrătorilor la nivel transnațional în cadrul UE. Provocările care reduc eficacitatea dreptului lucrătorilor la informare și consultare la nivel transnațional sunt strâns legate de sfera de aplicare și conținutul obligațiilor prevăzute de directivă și au efecte asupra întreprinderilor și lucrătorilor acestora din întreaga UE. Având în vedere caracterul transfrontalier al întreprinderilor și grupurilor care intră în domeniul de aplicare al directivei și caracterul transnațional al aspectelor care fac obiectul cerințelor de informare și consultare la nivel transnațional, statele membre individuale nu pot remedia deficiențele cadrului actual într-un mod coerent și eficace. Prin urmare, provocările identificate trebuie abordate la nivelul UE.

- **Proporționalitate**

Prezenta propunere modifică și prevede cerințele privind standardele minime, asigurând astfel faptul că gradul de intervenție va fi menținut la nivelul minim necesar pentru a atinge obiectivele propunerii. Statele membre care au deja în vigoare dispoziții mai favorabile decât cele propuse în prezenta propunere nu vor trebui să le modifice sau să le facă mai puțin favorabile. Statele membre pot decide, de asemenea, să depășească standardele minime stabilite aici.

Principiul proporționalității este respectat, având în vedere dimensiunea și natura problemelor identificate. Evaluarea impactului care însoțește prezenta inițiativă a comparat opțiunile de politică în ceea ce privește proporționalitatea lor în raport cu scenariul de referință[14]. Opțiunea preferată asigură un echilibru între necesitatea de a lua măsuri suficient de solide pentru a atinge obiectivele de politică, consolidând cadrul pentru dialogul social în întreprinderi, și necesitatea de a lăsa în același timp neschimbată natura instrumentului și de a nu modifica dispozițiile directivei care s-au dovedit eficace în trecut.

- **Alegerea instrumentului**

Temeiul juridic relevant permite adoptarea unor cerințe minime obligatorii numai sub formă de directive. Au fost luate în considerare și instrumentele fără caracter juridic obligatoriu, cum ar fi o comunicare a Comisiei care oferă orientări interpretative sau recomandări ale Comisiei privind asigurarea respectării de către statele membre. Cu toate acestea, astfel de alternative au fost evaluate ca fiind mai puțin eficace și eficiente decât o revizuire specifică a directivei.

3. REZULTATELE EVALUĂRILOR EX POST, ALE CONSULTĂRILOR CU PĂRȚILE INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRILOR IMPACTULUI

- **Evaluările ex post/verificările adecvării legislației existente**

Comisia a publicat o evaluare a directivei în 2018. Evaluarea a confirmat valoarea adăugată europeană a directivei și îmbunătățirile aduse calității și domeniului de aplicare al informațiilor pentru lucrători. Toate părțile interesate au considerat că directiva este relevantă, iar partenerii sociali au recunoscut nevoia unui dialog transnațional. Evaluarea a concluzionat că directiva nu impune obligații administrative, financiare și juridice care ar constitui o sarcină nerezonabilă pentru întreprinderi.

Cu toate acestea, evaluarea a constatat, de asemenea, că consultarea CEI este uneori ineficace, că CEI se confruntă cu obstacole în ceea ce privește accesul la instanțe în unele state membre și că în unele state membre nu există căi de atac eficiente și sancțiuni eficace și cu caracter de descurajare[15]. Ca răspuns, Comisia a acționat prin acțiuni fără caracter legislativ: sprijin financiar continuu pentru proiectele partenerilor sociali, propunând un ghid pentru practicienii din domeniul CEI[16] și angajându-se într-un dialog structurat cu statele membre cu privire la asigurarea respectării legislației[17]. Aceste acțiuni nu au soluționat provocările identificate.

---

14 SWD(2024)xxx, secțiunea 7.4.

15 SWD(2018)187, p. 15.

16 Activitatea legată de ghid a fost suspendată în aprilie 2019, ca urmare a refuzului organizațiilor sindicale de la nivelul UE de a participa la un grup de experți care urma să contribuie la ghid.

17 În 2019, serviciile Comisiei au organizat o reuniune cu experți din statele membre, cu accent pe asigurarea respectării legislației și pe sancțiuni, în timp ce o procedură de constatare a neîndeplinirii obligațiilor privind sistemul irlandez de asigurare a respectării legislației a fost lansată în 2022 și este în curs de desfășurare.

- **Consultările cu părțile interesate**

În conformitate cu articolul 154 din TFUE, Comisia a efectuat prima și a doua etapă a consultărilor cu partenerii sociali europeni pentru a solicita opiniile acestora, în primul rând cu privire la necesitatea și posibila direcție a acțiunii UE pentru a aborda provocările legate de funcționarea CEI și, ulterior, cu privire la conținutul propunerii avute în vedere. Patru organizații sindicale și opt organizații patronale au răspuns la prima și la a doua etapă a consultărilor. În contextul celei de a doua etape a consultării, organizațiile patronale și-au exprimat disponibilitatea de a participa la negocierile în vederea încheierii unui acord în temeiul articolului 155 din TFUE; organizațiile lucrătorilor, cu excepția CEC European Managers, nu și-au exprimat această disponibilitate.

În general, sindicatele consideră că este necesară o revizuire obligatorie din punct de vedere juridic a directivei, în timp ce organizațiile patronale pledează în principal împotriva unei revizuiri, considerând că directiva este adecvată scopului și atrăgând atenția asupra sarcinii de reglementare suplimentare impuse întreprinderilor. Mai exact:

– Sindicatele consideră că derogările de la domeniul de aplicare al directivei conduc la condiții de concurență inechitabile și la complexitate juridică și că ar trebui eliminate. Organizațiile patronale susțin că este adecvat să se mențină derogările, subliniind autonomia părților și necesitatea de a menține mecanismele de informare și consultare existente care funcționează bine.

– În ceea ce privește procesul de instituire a unor noi CEI, sindicatele afirmă că nu este neobișnuit să se amâne începerea negocierilor de către conducerea centrală. Sindicatele subliniază, de asemenea, necesitatea de a asigura resurse adecvate și sprijin din partea experților organizațiilor sindicale recunoscute în acest proces. Organizațiile patronale susțin că instituirea CEI funcționează în mod satisfăcător.

– Părțile interesate care reprezintă sindicatele și cele care reprezintă organizațiile patronale recunosc problema dezechilibrului în ceea ce privește componența de gen a CEI, în special în industriile dominate de bărbați, cum ar fi industria prelucrătoare și construcțiile, în cadrul cărora au fost înființate majoritatea CEI. Cu toate acestea, ele își exprimă îngrijorarea cu privire la fezabilitatea practică a punerii în aplicare a unei cote obligatorii pentru a asigura echilibrul de gen.

– În ceea ce privește funcționarea practică a cadrului transnațional de informare și consultare, sindicatele consideră că directiva nu asigură suficientă claritate juridică cu privire la cerințele esențiale de consultare, cum ar fi domeniul de aplicare al aspectelor transnaționale și necesitatea de a asigura acțiuni adecvate în urma avizelor CEI. În consecință, ele sprijină măsurile obligatorii de clarificare și de extindere a acestor cerințe. În plus, sindicatele afirmă că obligația de confidențialitate este adesea aplicată în mod excesiv de conducere și susțin că CEI nu beneficiază de resurse suficiente (care să acopere, de exemplu, consultanță de specialitate, formare sau cheltuieli juridice). În schimb, organizațiile patronale consideră că actualul concept de aspecte transnaționale este adecvat scopului și nu generează litigii în practică dincolo de ceea ce se poate aștepta în mod rezonabil într-un cadru corporativ. Ele afirmă că multe acorduri privind CEI prevăd deja termene specifice pentru informare și consultare, precum și un răspuns oficial din partea conducerii la avizele CEI. Angajatorii subliniază necesitatea de a evita costurile suplimentare, solicitând reducerea sarcinilor administrative și financiare pentru întreprinderi prin promovarea reuniunilor online ale comitetelor europene de întreprindere.

– În ceea ce privește sancțiunile și căile de atac, sindicatele consideră că CEI nu au acces suficient la justiție în unele state membre și că directiva nu permite asigurarea respectării efective a legislației. Ele solicită dispoziții mai stricte, inclusiv praguri specifice pentru sancțiuni pecuniare de până la 4 % din cifra de afaceri globală, precum și ordine de suspendare a deciziilor conducerii. În schimb, angajatorii susțin că normele existente sunt suficiente și că numărul limitat de acțiuni în justiție nu se datorează lipsei accesului la justiție, ci faptului că majoritatea comitetelor europene de întreprindere funcționează în mod satisfăcător. Ei emit avertizări cu privire la sancțiunile disproporționate și la riscul de a întârzia procesul decizional al întreprinderilor.

În paralel cu consultarea oficială a partenerilor sociali bazată pe tratat, s-au desfășurat activități ample de consultare în contextul studiului justificativ[18], reunind informații de la un grup divers de părți interesate, inclusiv factori de decizie politică, reprezentanți ai CEI, conducerea întreprinderilor de dimensiune comunitară și experți juridici și universitari. Aceste activități au constat în:

- un sondaj online specific în rândul conducerii și al reprezentanților lucrătorilor din întreprinderile cu CEI;
- interviuri semistructurate cu părțile interesate;
- ateliere de colectare de dovezi cu reprezentanți ai conducerii și ai lucrătorilor.

Aceste activități au confirmat în mare măsură contribuțiile primite în cadrul consultării partenerilor sociali și au generat informații suplimentare detaliate care au contribuit la definirea problemei și la evaluarea opțiunilor de politică.

Nu a fost organizată nicio consultare publică cu privire la această inițiativă. Având în vedere natura specifică și tehnică a aspectelor și opțiunilor relevante, inițiativa nu se pretează la colectarea opiniilor publicului larg. Inițiativa este relevantă în mod direct numai pentru părțile interesate vizate de activitățile de consultare descrise mai sus, în timp ce impacturile indirecte asupra altor părți interesate sau asupra publicului larg sunt prea reduse pentru a fi acoperite de o consultare publică generală într-un mod semnificativ.

- **Obținerea și utilizarea expertizei**

Mai multe studii realizate de experți externi au stat la baza evaluării impactului: studiul care sprijină evaluarea directivei, noul studiu de colectare de dovezi care sprijină evaluarea impactului, revizuirile juridice comparative ale dispozițiilor naționale de transpunere a directivei și studiile de caz care explorează provocările și soluțiile în ceea ce privește CEI.Pentru informații suplimentare privind colectarea și utilizarea expertizei, a se vedea anexa 1 la evaluarea impactului. În evaluarea impactului se face trimitere la surse științifice suplimentare.

Rezoluția Parlamentului European din 2021 referitoare la democrația la locul de muncă și rezoluția legislativă din proprie inițiativă din 2023 referitoare la revizuirea Directivei privind comitetele europene de întreprindere au fost, de asemenea, luate în considerare, împreună cu evaluarea relevantă a valorii adăugate europene realizată de serviciul de cercetare al Parlamentului.

[18] ICF (2023) *Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC on European Works Council* (Studiul de explorare a problemelor și a posibilelor soluții în legătură cu Directiva reformată 2009/38/CE privind comitetul european de întreprindere).

În plus, colectările de date ad-hoc de către Eurostat și ETUI [din baza de date CEI a ETUI și sondajul ETUI din 2018 adresat reprezentanților CEI și ai CE-SE (comitete de întreprindere ale societăților europene)] au stat la baza evaluării impactului.

- **Evaluarea impactului**

Prezenta propunere este însoțită de o evaluare a impactului[19], care a fost discutată cu Comitetul de control normativ (CCN) la 29 noiembrie 2023. CCN a emis un aviz favorabil cu observații[20], la care s-au oferit răspunsuri prin:

– clarificarea obiectivelor inițiativei și a opțiunilor de politică, în special a interacțiunii acestora cu alte norme naționale și ale UE privind informarea și consultarea lucrătorilor;

– consolidarea evaluării proporționalității și a evaluării costurilor și beneficiilor, inclusiv a impactului asupra competitivității;

– dezvoltarea unor intervale de posibile costuri agregate pe baza unor scenarii ipotetice privind rata de creare a CEI în întreprinderile exceptate în prezent, a necesității de a renegocia acordurile existente pentru a ține seama de cerințele minime revizuite și pe baza posibilelor creșteri marginale ale costurilor de funcționare ale CEI ca urmare a inițiativei;

– recunoașterea în prealabil a limitărilor legate de date și a incertitudinilor care au un impact asupra soliditații analizei.

Pentru a asigura o evaluare a impactului proporțională și specifică, analiza s-a axat pe măsuri de politică de fond care ar trebui să aibă un impact semnificativ asupra părților interesate. Clarificările și ajustările minore aduse Directivei 2009/38/CE au fost identificate ca măsuri de însoțire și nu au fost evaluate individual. În general, se presupune că măsurile de însoțire consolidează efectele opțiunilor fără a produce impacturi semnificative de sine stătătoare.

Pe baza analizei cantitative și calitative a impacturilor, se preconizează că opțiunea de politică preferată va avea următoarele beneficii principale:

– Cele 678 de întreprinderi având actualmente acorduri active privind comitetele europene de întreprindere și cele aproximativ 11,3 milioane de lucrători ai acestora din UE, precum și părțile la viitoarele acorduri privind comitetele europene de întreprindere vor beneficia de o mai mare claritate a cerințelor legale, ceea ce se preconizează că va reduce riscul de litigii și costurile asociate.

– Prin eliminarea derogărilor de la domeniul de aplicare al directivei, cei aproximativ 5,4 milioane de lucrători din UE/SEE (și reprezentanții acestora) sau conducerea întreprinderilor exceptate în prezent cu „acorduri voluntare” (323) ar dobândi dreptul de a solicita instituirea unui comitet european de întreprindere pentru a beneficia de o aplicare egală a drepturilor și obligațiilor minime aplicabile în temeiul legislației UE. Împreună cu conducerea, aceștia ar putea opta, de asemenea, pentru menținerea unor acorduri voluntare funcționale. În contextul cererilor de instituire a unui nou comitet european de întreprindere, reprezentanții lucrătorilor ar dobândi un drept clar la acoperirea cheltuielilor lor juridice rezonabile și o mai mare securitate juridică în ceea ce privește obligația conducerii de a iniția negocieri în termen de șase luni.

[19] SWD(2024)xxx. A se vedea fișa rezumat [*linkul urmează să fie furnizat*]
[20] [*Link către avizul CCN*]

Forța de muncă a întreprinderilor de dimensiune comunitară ar beneficia, de asemenea, de îmbunătățirea echilibrului de gen în comitetele europene de întreprindere, ceea ce se preconizează că va contribui la luarea unor decizii mai echitabile la nivelul întreprinderilor și va avea un impact pozitiv asupra performanței globale a întreprinderilor.

– În cursul procesului de informare și consultare, comitetele europene de întreprindere care nu au încă dreptul, grație unei dispoziții corespunzătoare în acordul lor cu conducerea, la un răspuns motivat în timp util din partea conducerii la avizul lor ar dobândi un astfel de drept. Acest lucru le va ajuta să se angajeze într-un dialog veritabil cu conducerea centrală privind aspectele transnaționale. Acest dialog este facilitat, de asemenea, de clarificarea conceptului esențial al „aspectelor transnaționale”, care definește domeniul de aplicare al activităților de informare și consultare ale comitetelor europene de întreprindere, precum și de condițiile mai clare de aplicare a obligațiilor de confidențialitate. Pentru comitetele europene de întreprindere, organismele speciale de negociere și reprezentanții lucrătorilor care nu dispun în prezent de căi de atac eficiente pentru a-și exercita toate drepturile în temeiul directivei, inițiativa ar îmbunătăți accesul la justiție.

Creșterea eficacității și a calității dialogului social transnațional în întreprinderile de dimensiune comunitară ar putea să permită întreprinderilor să ia decizii strategice în cunoștință de cauză și ar consolida încrederea reciprocă între conducere și forța de muncă, ceea ce ar putea avea posibile efecte pozitive asupra competitivității. Cu toate acestea, astfel de efecte sunt incerte și, în lipsa unor dovezi solide, nu pot fi estimate în mod fiabil, având în vedere interacțiunea dintre implicarea lucrătorilor la nivel național și transnațional și caracterul neobligatoriu al avizelor CEI.

Opțiunea preferată ar implica următoarele costuri:

– În întreprinderile exceptate în prezent cu „acorduri voluntare”, conducerea centrală ar putea iniția negocieri privind un nou comitet european de întreprindere sau ar trebui să le inițieze, dacă lucrătorii solicită acest lucru în conformitate cu directiva. Costurile unice medii ale negocierii unui nou acord privind comitetul european de întreprindere sunt estimate la aproximativ 148 000 EUR per negociere. În general, în timpul negocierilor sau al renegocierilor care implică un organism special de negociere, întreprinderile vor fi obligate din punct de vedere juridic să acopere – pe lângă alte costuri suportate în faza de înființare – și cheltuielile juridice rezonabile. În cazul în care este necesar să se alinieze acordurile existente privind comitetele europene de întreprindere la cerințele revizuite (de exemplu, pentru a aborda acoperirea cheltuielilor comitetelor europene de întreprindere pentru consiliere juridică sau de specialitate și formare), conducerea centrală va trebui să lanseze renegocieri[21]. Cu toate acestea, într-un număr substanțial de cazuri, este de așteptat ca adaptările necesare ale acordurilor privind comitetele europene de întreprindere să fie efectuate ca parte a renegocierilor periodice, care au loc, în medie, o dată la cinci ani, ceea ce implică costuri suplimentare zero sau foarte limitate în comparație

[21] Costurile medii ale renegocierilor nu au putut fi cuantificate în mod fiabil. Dovezile sugerează că un proces de renegociere este mai scurt decât procesul de instituire a unui nou comitet european de întreprindere, deși poate necesita, de asemenea, reuniuni multiple în cazuri complexe. Pe baza dovezilor disponibile, a fost posibilă monetizarea anumitor costuri legate de reuniunile dintre conducere și reprezentanții comitetelor europene de întreprindere pentru renegocierea acordurilor existente (aproximativ 18 400 EUR per reuniune).

cu scenariul de referință. Întreprinderile s-ar putea confrunta, de asemenea, cu o creștere marginală a costurilor anuale recurente de funcționare a unui comitet european de întreprindere (de aproximativ 300 000 EUR în medie pe an pentru fiecare comitet european de întreprindere în conformitate cu scenariul de referință), de exemplu în ceea ce privește obligația de a furniza un răspuns motivat comitetului european de întreprindere și clarificările avute în vedere cu privire la acoperirea cheltuielilor juridice[22]. În cele din urmă, în cazurile de încălcare a obligațiilor, întreprinderile s-ar confrunta cu riscul unor sancțiuni financiare mai mari. Cu toate acestea, se preconizează că apariția litigiilor și aplicarea sancțiunilor vor rămâne scăzute, iar sancțiunile ar urma să fie supuse principiului proporționalității.

– Atunci când se compară costurile unitare cuantificabile cu cifra de afaceri a întreprinderilor relevante și se iau în considerare tendințele preconizate, costurile economice ale opțiunii preferate ar trebui să fie și să rămână neglijabile[23].

Întrucât întreprinderile cu comitete europene de întreprindere sunt concentrate în principal în sectoarele metalurgic, al serviciilor, al produselor chimice, al construcțiilor, al alimentației, al agriculturii și al turismului, impactul social și economic identificat în toate domeniile de politică se va materializa, de asemenea, în principal în sectoarele respective. În plus, ca urmare a distribuției geografice a sediilor întreprinderilor respective[24], majoritatea comitetelor europene de întreprindere au fost înființate în temeiul legislației naționale a șapte state membre, și anume Germania, Franța, Suedia, Țările de Jos, Irlanda și Italia. Cu toate acestea, impacturile opțiunilor de politică ar afecta lucrătorii din toate statele membre în care întreprinderea își desfășoară activitatea, deoarece aceștia sunt reprezentați de comitetele europene de întreprindere.

Inițiativa nu va avea niciun impact relevant sau previzibil asupra consumatorilor, IMM-urilor[25] sau asupra mediului[26].

Pentru a identifica opțiunea preferată, s-a efectuat o comparație a eficacității, eficienței, coerenței și proporționalității opțiunilor de politică legate de același obiectiv de politică,

---

22 Pentru explicații suplimentare cu privire la factorii care ar putea influența costurile operaționale legate de comitetele europene de întreprindere, a se vedea p. 30 și următoarele și anexa 12 la evaluarea impactului care însoțește prezenta inițiativă (SWD...).

23 A se vedea anexa 5 la evaluarea impactului.

24 Comitetele europene de întreprindere reprezintă lucrătorii europeni ai unei întreprinderi multinaționale, indiferent dacă aceasta are sediul în interiorul sau în afara UE. În cazul în care sediul întreprinderilor este situat în afara UE, comitetele europene de întreprindere trebuie să fie stabilite sub jurisdicția unui stat membru al UE/SEE. Cel mai mare număr de CEI se află în întreprinderi multinaționale cu sediul în SUA (170), DE (124), FR (102), UK (92), SE (69), NL (58), CH (48), IT (38), FI (37), BE (36), JP (31).

25 Având în vedere pragurile stabilite în definiția „întreprinderilor de dimensiune comunitară” din directiva reformată, cerințele directivei nu se aplică IMM-urilor. Pentru explicații privind motivele pentru care nu există nici impacturi indirecte previzibile asupra IMM-urilor, a se vedea secțiunea 1 din anexa 12 la evaluarea impactului.

26 Deși modificarea preconizată a cerințelor subsidiare de a organiza două reuniuni plenare anuale în loc de una ar putea crește emisiile de carbon legate de deplasările la reuniuni cu prezență fizică, se preconizează că impactul potențial asupra mediului al acestei măsuri va fi nesemnificativ, având în vedere numărul mic de CEI care fac obiectul unor cerințe subsidiare. În plus, cerința de a specifica în acordurile CEI formatul reuniunilor ar putea determina partenerii sociali să ia în considerare organizarea de reuniuni online într-un mod mai sistematic, ceea ce poate duce la anumite reduceri de emisii. Posibilitatea de a organiza reuniuni la distanță este deja disponibilă în temeiul normelor existente, dacă părțile convin să facă acest lucru. Pentru o explicație detaliată a motivelor, a se vedea secțiunea 1 din anexa 12 la evaluarea impactului.

luându-se în considerare impactul acestora, ținând seama de compromisurile necesare între diferitele abordări.

Măsurile alternative avute în vedere în evaluarea impactului, care au fost evaluate ca fiind, în general, mai puțin eficace, eficiente, coerente și proporționale și care, prin urmare, nu au fost reținute ca parte a opțiunii preferate, sunt descrise în secțiunea 5 și în anexa 11 la evaluarea impactului care însoțește prezenta inițiativă.

- **Adecvarea reglementărilor și simplificarea**

Evaluarea din 2018 a confirmat că cerințele minime prevăzute în Directiva 2009/38/CE nu impun nicio obligație care ar constitui o sarcină excesivă pentru întreprinderi. Prin stabilirea unui cadru procedural pentru informarea și consultarea la nivel transnațional, directiva acordă partenerilor sociali autonomia necesară pentru a conveni asupra unor soluții adecvate, având în vedere nevoile și circumstanțele lor specifice. De exemplu, părțile la acordurile CEI pot utiliza tehnologiile TIC în scopuri de informare și consultare și pot alege, de exemplu, să utilizeze programe informatice pentru reuniuni online, instrumente de traducere automată sau instrumente de redare scrisă automată a vorbirii pentru a reduce costurile și a obține eficiență. De asemenea, părțile sunt libere să convină asupra unor regimuri lingvistice simplificate pentru reuniunile CEI, pentru a reduce costurile interpretării simultane. Într-adevăr, directiva nu impune un buget specific pentru a acoperi cheltuielile comitetelor europene de întreprindere, inclusiv pentru consultanță de specialitate sau formare, ci include o obligație generală a întreprinderii de a asigura mijloacele necesare pentru ca CEI să aplice drepturile care decurg din directivă.

În raport cu acest scenariu de referință, posibilitățile de reducere a sarcinii prin prezenta inițiativă sunt limitate. După cum s-a menționat mai sus, inițiativa va genera doar costuri neglijabile pentru întreprinderile de dimensiune comunitară, proporțional cu cifra lor de afaceri, și va genera posibile beneficii economice necuantificabile legate de o mai bună calitate a dialogului social. Cu toate acestea, necesitatea de a limita costurile și sarcinile administrative pentru întreprinderi a fost luată în considerare, în conformitate cu preocupările exprimate de organizațiile de afaceri în cadrul consultării partenerilor sociali, pe tot parcursul elaborării și evaluării măsurilor, și a făcut parte din raționamentul care stă la baza eliminării opțiunilor precum obligația de a finanța, fără limită, orice cheltuieli juridice suportate de comitetul european de întreprindere.

Propunerea nu creează costuri de conformare pentru IMM-uri, deoarece măsurile de politică avute în vedere nu urmează să se aplice IMM-urilor și nu sunt previzibile efecte indirecte asupra IMM-urilor.

- **Drepturile fundamentale**

Prin îmbunătățirea eficacității cadrului de informare și consultare pe plan transnațional, propunerea ar consolida dreptul fundamental al lucrătorilor la informare și consultare în cadrul întreprinderii (articolul 27 din Carta drepturilor fundamentale a UE). În conformitate cu dreptul de negociere colectivă (articolul 28 din cartă), propunerea menține principiul autonomiei părților, în temeiul căruia este de competența reprezentanților lucrătorilor și a conducerii întreprinderii să stabilească natura, componența, funcția, modul de funcționare, procedurile și resursele financiare ale comitetelor europene de întreprindere, astfel încât să corespundă propriilor lor circumstanțe specifice. Introducerea unor obiective pentru o componență echilibrată din punctul de vedere al genului a comitetelor europene de întreprindere va promova egalitatea între femei și bărbați (articolul 23 din Cartă). Propunerea

ar consolida, de asemenea, dreptul la o cale de atac eficientă (articolul 47 din cartă) împotriva încălcării drepturilor în temeiul Directivei 2009/38/CE. Indirect, s-ar putea obține efecte pozitive asupra condițiilor de muncă, în conformitate cu dreptul lucrătorilor la condiții de muncă care să le respecte sănătatea, securitatea și demnitatea (articolul 31 din Cartă). Inițiativa este, de asemenea, în concordanță cu libertatea de a desfășura o activitate comercială (articolul 16 din cartă), deoarece menține capacitatea conducerii de a lua decizii în mod eficace și evită sarcinile nejustificate pentru întreprinderi.

4. IMPLICAȚIILE BUGETARE

Propunerea nu necesită resurse suplimentare de la bugetul Uniunii Europene.

5. ALTE ELEMENTE

- **Planuri de punere în aplicare și modalități de monitorizare, evaluare și raportare**

Statele membre au obligația de a transpune modificările aduse Directivei 2009/38/CE în legislația lor națională în termen de un an de la intrarea în vigoare a directivei de modificare propuse. Aplicarea cerințelor revizuite ar urma să fie amânată cu doi ani pentru a oferi părților la acordurile privind comitetele europene de întreprindere timp suficient pentru a negocia adaptări, dacă este necesar.

Progresele înregistrate în ceea ce privește îndeplinirea obiectivelor inițiativei vor fi monitorizate printr-o serie de indicatori principali legați de obiectivele de politică. Acești indicatori și sursele de date aferente sunt specificate în anexa 13 la evaluarea impactului.

- **Documente explicative (pentru directive)**

În cadrul procesului de transpunere, statele membre vor avea obligația să informeze Comisia cu privire la mijloacele prin care comitetele europene de întreprindere, organismele speciale de negociere și reprezentanții lucrătorilor pot iniția proceduri judiciare și, după caz, administrative cu privire la fiecare dintre drepturile prevăzute de Directiva 2009/38/CE. În plus, se aplică normele generale privind transpunerea directivelor. În special, statele membre trebuie să furnizeze informații suficient de clare și de precise cu privire la măsurile de transpunere a propunerii[27]. Pentru a îndeplini această obligație de securitate juridică și pentru a asigura transpunerea integrală a dispozițiilor directivei de modificare propuse pe întreg teritoriul lor, statele membre au obligația să precizeze, pentru fiecare dispoziție a directivei, dispoziția sau dispozițiile naționale care asigură transpunerea acesteia.

- **Explicarea detaliată a dispozițiilor specifice ale propunerii**

Modificări ale conceptului de aspecte transnaționale [articolul 1 alineatul (4) din Directiva 2009/38/CE]

Pentru a clarifica conceptul de aspecte transnaționale, se stabilește o prezumție de transnaționalitate care acoperă nu numai cazurile în care se poate preconiza în mod rezonabil că măsurile avute în vedere de conducere vor afecta lucrătorii din mai multe state membre, ci și cazurile în care se poate preconiza în mod rezonabil că astfel de măsuri vor afecta lucrătorii dintr-un singur stat membru și că consecințele măsurilor respective vor afecta lucrători din cel

[27] A se vedea Hotărârea din 8 iulie 2019, Comisia/Polonia, C-543/17, ECLI:EU:C:2019:573, punctul 59.

puțin un alt stat membru, astfel cum se prevede în prezent în considerentul 16 din directivă. Clarificarea specifică urmărește să abordeze incertitudinea existentă și să reducă riscul de litigii, menținând, în același timp, distincția față de aspectele naționale, pentru a preveni conflictele cu procedurile naționale de informare și consultare.

Modificări ale definițiilor termenilor „informare” și „consultare” [articolul 2 alineatul (1) literele (f) și (g) și articolul 9 din Directiva 2009/38/CE; anexa 1 punctul 1 litera (a) al treilea paragraf]

Definițiile existente ale noțiunilor de „informare” și „consultare” nu numai că precizează sensul acestor termeni în sensul Directivei 2009/38/CE, ci includ și cerințe normative. În conformitate cu normele de redactare legislativă și din motive de coerență și claritate juridică, cerințele respective vor fi stabilite în schimb la articolul 9. Modificările de fond se referă la cerințele de consultare: Articolul 9 va preciza că consultarea trebuie să permită reprezentanților lucrătorilor să emită un aviz înainte de adoptarea deciziei și că un astfel de aviz trebuie să primească un răspuns motivat în scris din partea conducerii centrale înainte ca aceasta să adopte decizia cu privire la măsura propusă. Cerințele subsidiare prevăzute în anexa 1 la Directiva 2009/38/CE se adaptează în consecință.

Modificări privind instituirea, componența și resursele organismelor speciale de negociere (articolele 5 și 7 din Directiva 2009/38/CE, precum și punctul 5 și punctul 6 ultimul paragraf din anexa 1)

La articolul 5 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2009/38/CE, se introduce cerința de a alege sau de a numi membrii organismului special de negociere într-un mod care încearcă să asigure o reprezentare echilibrată din punctul de vedere al genului. La articolul 5 alineatul (6) primul paragraf, se clarifică faptul că cheltuielile legate de negocieri, care urmează să fie suportate de conducerea centrală, includ costurile rezonabile ale organismului special de negociere aferente asistenței juridice, reprezentării și procedurilor. În plus, ultima teză a articolului 5 alineatul (6) al doilea paragraf se elimină, deoarece nu este necesar să se menționeze posibilitatea ca statele membre să limiteze finanțarea la un singur expert, având în vedere că prima teză a aceluiași paragraf prevede deja dreptul acestora de a stabili reguli bugetare privind funcționarea organismului special de negociere, cu respectarea principiului conform căruia cheltuielile legate de exercitarea corespunzătoare a funcțiilor organismului special de negociere trebuie să fie suportate de conducerea centrală. În sfârșit, se clarifică articolul 7 alineatul (1) a doua liniuță, făcându-se referire la neconvocarea primei reuniuni a organismului special de negociere în locul refuzului conducerii centrale de a deschide negocierile.

Modificări privind conținutul acordurilor privind comitetele europene de întreprindere, care urmează să fie negociate de către părți [articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2009/38/CE]

Părțile la acordurile privind comitetele europene de întreprindere vor trebui să specifice resursele financiare și materiale care trebuie să fie alocate comitetelor europene de întreprindere, cel puțin în ceea ce privește utilizarea experților, cheltuielile juridice și formarea. În plus, acestea trebuie să specifice, de asemenea, formatul reuniunilor CEI, care pot include formate virtuale, în cazul în care părțile convin astfel. Pentru a îmbunătăți eficacitatea comitetelor europene de întreprindere existente, noile cerințe în ceea ce privește resursele financiare și materiale și formatul reuniunilor CEI se aplică și în ceea ce privește acordurile preexistente privind comitetele europene de întreprindere, care, prin urmare, ar putea necesita adaptări. Acest lucru este prevăzut într-un nou paragraf la articolul 6 alineatul (2). În cursul perioadei de tranziție, părțile la acordurile existente privind comitetele europene de întreprindere ar trebui să verifice dacă îndeplinesc cerințele revizuite ale

prezentei directive și, în caz contrar, să le renegocieze pentru a evita riscul apariției unor litigii în momentul în care cerințele revizuite devin aplicabile. În cazul în care renegocierea nu va avea succes, se vor aplica cerințele subsidiare anexate la directivă.

Modificări privind componența echilibrată din punctul de vedere al genului a comitetelor europene de întreprindere [articolul 6 alineatul (2) din Directiva 2009/38/CE]

Atunci când negociază noi acorduri privind CEI sau renegociază acorduri existente, părților li se va solicita, în temeiul unui nou paragraf al articolului 6 alineatul (2) din Directiva 2009/38/CE, să stabilească măsurile necesare pentru obținerea, pe cât posibil, a unei componențe echilibrate din punctul de vedere al genului a comitetului european de întreprindere și, după caz, a comitetului restrâns. Acest obiectiv este definit de obiectivul ca 40 % din locurile din comitetul european de întreprindere – sau din comitetul restrâns – să fie alocate membrilor de ambele sexe. Același obiectiv este reflectat în anexa 1 la Directiva 2009/38/CE pentru comitetele europene de întreprindere nou înființate pe baza cerințelor subsidiare. Având în vedere jurisprudența relevantă a Curții de Justiție a UE privind acțiunea pozitivă[28], obiectivul de 40 % se aplică cu condiția ca acesta să fie fezabil din punct de vedere juridic și factual și nu aduce atingere legilor naționale privind alegerea reprezentanților lucrătorilor.

Modificări privind numărul de reuniuni plenare ale comitetului european de întreprindere pe baza cerințelor subsidiare (punctul 2 din anexa 1 la Directiva 2009/38/CE)

Cerințele subsidiare revizuite vor solicita două reuniuni plenare – în loc de una – între comitetele europene de întreprindere și conducerea centrală, pe an.

Modificări privind reuniunile extraordinare ale comitetelor europene de întreprindere pe baza cerințelor subsidiare (punctul 3 primul și al doilea paragraf din anexa 1 la Directiva 2009/38/CE)

Formularea cerințelor subsidiare prevăzute la punctul 3 din anexa 1 la Directiva 2009/38/CE este adaptată pentru a clarifica, în primul rând, faptul că informarea și consultarea comitetelor europene de întreprindere pe baza cerințelor respective ar trebui, în principiu, să aibă loc în cadrul reuniunilor plenare, dacă este posibil, și în cadrul reuniunilor extraordinare numai dacă acest lucru este necesar ca urmare a unei situații de urgență. În al doilea rând, se clarifică faptul că informațiile trebuie furnizate în timp util și, în al treilea rând, că membrii CEI au dreptul de a participa la reuniuni extraordinare cu comitetul restrâns în cazul în care reprezintă lucrători care sunt potențial direct vizați de obiectul unor astfel de reuniuni.

Modificări privind resursele de care dispun comitetele europene de întreprindere pe baza cerințelor subsidiare (punctele 5 și 6 din anexa 1 la Directiva 2009/38/CE)

La punctul 5 din anexa 1, se clarifică faptul că experții care asistă CEI sau comitetele restrânse pe baza cerințelor subsidiare pot include reprezentanți ai sindicatelor și că acestor experți trebuie să li se permită, la cererea comitetului european de întreprindere sau a comitetului restrâns, să fie prezenți la reuniuni cu titlu consultativ. La punctul 6 din anexa 1, se clarifică faptul că cheltuielile de funcționare ale comitetelor europene de întreprindere care urmează să fie suportate de conducerea centrală includ cheltuieli juridice rezonabile, care trebuie notificate în prealabil conducerii centrale. În plus, la punctul 6 ultimul paragraf din

[28] A se vedea hotărârea Curții de Justiție din 28 martie 2000, Badeck și alții, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

anexa 1, se elimină a doua teză, din motivele explicate mai sus în legătură cu articolul 5 alineatul (6) din Directiva 2009/38/CE.

Modificări privind tratarea sau netransmiterea informațiilor confidențiale (articolul 8 din Directiva 2009/38/CE)

Dispozițiile privind transmiterea de informații cu titlu confidențial și privind netransmiterea anumitor informații sunt prevăzute în articole separate pentru a asigura o structură mai clară. În plus, atunci când furnizează informații cu titlu confidențial, conducerea centrală trebuie să informeze membrii organismului special de negociere, membrii CEI sau reprezentanții lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și consultare, în același timp, cu privire la motivele care justifică confidențialitatea informațiilor partajate. Obligația de a nu divulga informații confidențiale încetează atunci când, în acord cu conducerea, justificarea oferită de conducere a devenit caducă. În plus, posibilitatea oferită conducerii centrale de a nu transmite informații va fi limitată la cazurile în care transmiterea acestora ar afecta grav funcționarea întreprinderii. Într-o astfel de situație, conducerea centrală trebuie să informeze membrii comitetului european de întreprindere, membrii organismului special de negociere sau reprezentanții lucrătorilor cu privire la motivele care justifică netransmiterea informațiilor.

Modificări privind rolul și protecția reprezentanților lucrătorilor (articolul 10 din Directiva 2009/38/CE)

Articolul 10 alineatul (1) din Directiva 2009/38/CE este adaptat pentru a clarifica faptul că nu numai membrii comitetului european de întreprindere, ci și reprezentanții lucrătorilor, incluzând membrii comitetului special de negociere și membrii comitetului european de întreprindere, trebuie să dispună de mijloacele necesare pentru a aplica drepturile care decurg din prezenta directivă. La articolul 10 alineatul (2), se clarifică faptul că membrii comitetului european de întreprindere trebuie să dispună de dreptul și de mijloacele necesare pentru a informa reprezentanții relevanți ai lucrătorilor cu privire la procedura de informare și consultare la nivel transnațional înainte și după reuniunile cu conducerea centrală. La articolul 10 alineatul (3) al doilea paragraf, se clarifică faptul că cerința de a acorda titularilor de drepturi în temeiul Directivei 2009/38/CE o protecție echivalentă se aplică și în ceea ce privește protecția împotriva măsurilor de retorsiune sau concedierii. În sfârșit, la articolul 10 alineatul (4) se clarifică faptul că conducerea centrală trebuie să suporte costurile și cheltuielile legate de formarea necesară pentru exercitarea atribuțiilor de reprezentare ale membrilor comitetului european de întreprindere și ai organismului special de negociere, cu privire la care conducerea centrală trebuie să fie informată în prealabil.

Modificări privind sancțiunile și accesul la justiție (articolul 11 din Directiva 2009/38/CE)

Obligația statelor membre de a prevedea sancțiuni eficace, proporționale și cu caracter de descurajare– menționată în prezent în considerentul 36 din Directiva 2009/38/CE prin trimitere la principiile generale ale dreptului Uniunii – va fi prevăzută la articolul 11 din Directiva 2009/38/CE. Pentru a se conforma acestei obligații, statele membre vor fi obligate, atunci când stabilesc sancțiunile, să ia în considerare gravitatea, durata, consecințele și caracterul intenționat sau neglijent al infracțiunii, precum și, în cazul sancțiunilor pecuniare, dimensiunea și situația financiară a întreprinderii sau grupului sancționat (de exemplu, cifra sa de afaceri anuală), precum și alte criterii relevante. La același alineat se introduce o dispoziție prin care se solicită statelor membre să prevadă cel puțin sancțiuni pecuniare pentru încălcări ale procedurilor de informare și consultare prevăzute la articolul 9 alineatele (2) și (3). Acest lucru nu le împiedică să mențină sau să introducă alte forme de sancțiuni suplimentare. La articolul 11 alineatul (3), la primul paragraf se va introduce o trimitere la membrii comitetului european de întreprindere și la membrii comitetului special de negociere, întrucât dispoziția

respectivă este relevantă atât pentru ei, cât și pentru reprezentanții lucrătorilor. La același alineat, se clarifică, de asemenea, faptul că durata procedurii căii de atac aplicabile atunci când conducerea centrală solicită confidențialitatea sau refuză furnizarea de informații trebuie să fie compatibilă cu exercitarea efectivă a drepturilor de informare și consultare în temeiul Directivei 2009/38/CE. În plus, la articolul 11 se adaugă o nouă dispoziție pentru a se asigura că eventualele proceduri prealabile obligatorii de soluționare extrajudiciară în temeiul legislației naționale nu trebuie să aducă atingere accesului la justiție în ceea ce privește drepturile prevăzute de Directiva 2009/38/CE.

Eliminarea derogărilor și modalități de adaptare a acordurilor existente la cerințele revizuite (articolul 14 din Directiva 2009/38/CE)

Articolul 14 din Directiva 2009/38/CE și derogările de la domeniul de aplicare al Directivei 2009/38/CE se elimină. În consecință, lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor din întreprinderile sau grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară care au încheiat acorduri de informare și consultare pe plan transnațional înainte de transpunerea Directivei 94/45/CE (denumite în continuare „acorduri voluntare”) vor avea dreptul fie să își mențină acordurile existente, fie să solicite, în conformitate cu articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2009/38/CE, instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare în vederea înlocuirii acordurilor anterioare. Întreprinderile ale căror acorduri au fost semnate sau revizuite între 5 iunie 2009 și 5 iunie 2011 vor face obiectul obligațiilor revizuite care decurg din Directiva 2009/38/CE.

O nouă dispoziție la articolul 14a prevede adaptarea la cerințele revizuite ale Directivei 2009/38/CE a acordurilor existente încheiate în temeiul articolelor 5 și 6 din Directiva 94/45/CE sau al articolelor 5 și 6 din Directiva 2009/38/CE. Părților la astfel de acorduri li se oferă posibilitatea de a negocia adaptările necesare în cursul perioadei de doi ani dintre termenul de transpunere a modificărilor la Directiva 2009/38/CE și data de la care se aplică cerințele revizuite în temeiul legislației naționale. Aceste dispoziții tranzitorii nu se aplică „acordurilor voluntare” încheiate și care funcționează în afara domeniului de aplicare al directivei. Consecințele pentru întreprinderile care au încheiat astfel de acorduri sunt descrise mai sus, în legătură cu eliminarea derogărilor.

Transpunerea și intrarea în vigoare (articolul 2 din propunere)

Statele membre trebuie să transpună modificările aduse Directivei 2009/38/CE în termen de un an de la intrarea în vigoare a propunerii. Aplicarea măsurilor de transpunere trebuie amânată cu doi ani după termenul de transpunere.

Având în vedere dispozițiile de modificare a articolului 11 din Directiva 2009/38/CE, statele membre au obligația de a notifica Comisiei modul în care titularii de drepturi pot iniția proceduri judiciare în jurisdicția lor și, după caz, proceduri administrative, cu privire la toate drepturile prevăzute de Directiva 2009/38/CE.

2024/0006 (COD)

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

de modificare a Directivei 2009/38/CE în ceea ce privește instituirea și funcționarea comitetelor europene de întreprindere și asigurarea respectării efective a drepturilor la informare și consultare la nivel transnațional

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 153 alineatul (2) litera (b), coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (e),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European[1],

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor[2],

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

întrucât:

(1) În temeiul articolului 27 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, lucrătorilor sau reprezentanților acestora trebuie să li se garanteze, la nivelurile corespunzătoare, informarea și consultarea în timp util și în condițiile prevăzute de dreptul Uniunii și de legislațiile și practicile naționale. Principiul 8 al Pilonului european al drepturilor sociale reafirmă dreptul lucrătorilor sau al reprezentanților acestora de a fi informați și consultați cu privire la aspecte relevante pentru ei.

(2) În ceea ce privește aspectele transnaționale, Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului[3] urmărește să pună în practică aceste principii de bază prin stabilirea unor cerințe minime de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

(3) Deși o evaluare a Directivei 2009/38/CE publicată în 2018[4] a confirmat valoarea adăugată și relevanța directivei respective în principiu, evaluarea a identificat, de asemenea, deficiențe în ceea ce privește, de exemplu, eficacitatea procesului de consultare, accesul la justiție, sancțiunile și interpretarea anumitor concepte.

---

1 JO C , , p. .

2 JO C , , p. .

3 Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (reformare) (JO L 122, 16.5.2009, p. 28, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj).

4 COM(2018) 292 final.

(4) În 2023, Parlamentul European, în conformitate cu articolul 225 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), a adoptat o rezoluție legislativă din proprie inițiativă conținând recomandări privind revizuirea Directivei 2009/38/CE[5], iar Comisia a inițiat o consultare în două etape cu partenerii sociali, în conformitate cu articolul 154 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, cu privire la necesitatea și conținutul măsurilor de remediere a deficiențelor directivei respective. De asemenea, Comisia a colectat dovezi prin intermediul unui studiu care a implicat un sondaj online specific, interviuri cu părțile interesate, ateliere, analiza jurisprudenței naționale și a dispozițiilor relevante din legislațiile naționale ale statelor membre.

(5) Dovezile arată că insecuritatea juridică în ceea ce privește conceptul de aspecte transnaționale a condus la diferențe de interpretare și la litigii. Pentru a se asigura securitatea juridică și pentru a reduce riscul unor astfel de litigii, este necesar să se clarifice acest concept. În acest scop, este adecvat să se clarifice că prezenta directivă trebuie să acopere nu numai cazurile în care se poate preconiza în mod rezonabil că măsurile avute în vedere de conducere vor afecta lucrătorii din mai multe state membre, ci și cazurile în care se poate preconiza în mod rezonabil că astfel de măsuri vor afecta lucrătorii dintr-un singur stat membru și că consecințele măsurilor respective vor afecta lucrătorii din cel puțin un alt stat membru. Acest lucru este necesar pentru a acoperi cazurile în care întreprinderile au în vedere măsuri, cum ar fi disponibilizările și concedierile, care vizează în mod explicit unitățile dintr-un singur stat membru, dar cu privire la care se poate preconiza totuși în mod rezonabil că vor avea consecințe care vor afecta lucrătorii dintr-un alt stat membru, de exemplu din cauza modificărilor lanțului de aprovizionare transfrontalier sau ale activităților de producție transfrontaliere, în cazul în care astfel de măsuri ar putea duce la schimbări substanțiale ale organizării muncii sau ale relațiilor contractuale.

(6) Definițiile informării și consultării din Directiva 2009/38/CE includ cerințe normative. Din motive de coerență și claritate juridică, este adecvat să se prevadă dispozițiile normative respective în articolele care stabilesc drepturile și obligațiile.

(7) Membrii organismelor speciale de negociere pot avea nevoie de consiliere juridică sau de reprezentare juridică pentru a-și îndeplini sarcinile în temeiul Directivei 2009/38/CE. Cu toate acestea, nu este suficient de clar că aceștia au dreptul să solicite acoperirea onorariilor juridice aferente. În vederea asigurării unei astfel de acoperiri, trebuie clarificat faptul că conducerea centrală trebuie să acopere costurile suportate de membrii organismelor speciale de negociere, pe care aceștia din urmă trebuie să fie obligați să le notifice în prealabil. Este adecvat să se limiteze această obligație la cheltuieli juridice rezonabile, pentru a garanta faptul că conducerea nu este răspunzătoare pentru costuri vădit disproporționate, costuri fără o legătură justificată cu furnizarea de consultanță sau reprezentare juridică relevantă sau costuri generate de cereri vădit nefondate, neserioase sau vexatorii. În plus, Directiva 2009/38/CE acordă statelor membre libertatea de a stabili norme bugetare privind funcționarea organismului special de negociere și a comitetelor europene de întreprindere pe baza unor cerințe subsidiare, având în vedere principiul conform căruia cheltuielile legate de exercitarea corespunzătoare a funcțiilor organismului special de negociere trebuie să fie suportate de conducerea centrală. Prin urmare, dispozițiile referitoare la numărul de experți care urmează să fie finanțați de conducerea centrală sunt redundante și trebuie eliminate.

[5] Rezoluția Parlamentului European din 2 februarie 2023 conținând recomandări adresate Comisiei pentru revizuirea Directivei privind comitetele europene de întreprindere (2019/2183 (INL)).

(8) Directiva 2009/38/CE impune părților la un acord privind comitetul european de întreprindere să stabilească locul de desfășurare a reuniunilor comitetului european de întreprindere. Este adecvat să se precizeze că părțile trebuie să stabilească și formatul unor astfel de reuniuni, în special pentru a evita orice îndoială cu privire la libertatea lor de a conveni ca unele sau toate reuniunile să se desfășoare într-un mediu virtual, utilizând instrumente pentru reuniuni online, reducând amprenta de mediu a reuniunilor în conformitate cu obiectivele de reducere a emisiilor ale Uniunii, naționale și ale întreprinderilor și asigurând în același timp activități de informare și consultare semnificative cu costuri de mediu și financiare mai mici.

(9) De asemenea, pot exista incertitudini și litigii și în ceea ce privește acoperirea anumitor cheltuieli și accesul la anumite resurse în timpul funcționării comitetelor europene de întreprindere. În conformitate cu principiul autonomiei părților, este adecvat să se solicite ca anumite tipuri de resurse financiare și materiale să fie stabilite în mod specific în acordurile privind comitetul european de întreprindere, și anume posibilitatea de a recurge la experți – cum ar fi experți tehnici sau experți juridici – și acoperirea onorariilor experților, precum și acoperirea cheltuielilor juridice, inclusiv cheltuielile de reprezentare juridică și de participare la proceduri administrative sau judiciare. Acordurile trebuie să abordeze, de asemenea, furnizarea de cursuri de formare relevante pentru membrii comitetului european de întreprindere și acoperirea cheltuielilor aferente, fără a aduce atingere cerinței minime prevăzute la articolul 10 alineatul (4) din Directiva 2009/38/CE.

(10) Cerința din Directiva 2009/38/CE de a lua în considerare, acolo unde este posibil, necesitatea unei reprezentări echilibrate a lucrătorilor în funcție de gen atunci când se stabilește componența comitetelor europene de întreprindere s-a dovedit insuficientă pentru a promova echilibrul de gen. Femeile rămân subreprezentate în majoritatea comitetelor europene de întreprindere. Prin urmare, este necesar să se stabilească obiective mai eficiente și mai specifice în ceea ce privește reprezentarea de gen, care să fie puse în aplicare de către conducere și reprezentanții lucrătorilor atunci când își negociază sau renegociază acordurile. Pentru a atinge aceste obiective, poate fi necesar, în anumite cazuri, să se acorde prioritate sexului subreprezentat în componența comitetului european de întreprindere sau a comitetului său restrâns. În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene[6], o astfel de acțiune pozitivă este posibilă, în conformitate cu principiul egalității de tratament între bărbați și femei, cu condiția ca măsurile luate pentru atingerea obiectivului legat de echilibrul de gen să nu acorde în mod automat și necondiționat prioritate persoanelor de un anumit sex, ci să permită luarea în considerare a altor criterii, cum ar fi meritele și calificările și procedura de alegere stabilită de legile relevante. Prin urmare, părților la acordurile privind comitetul european de întreprindere trebuie să li se acorde flexibilitatea necesară pentru a respecta limitările de drept și de fapt ale acțiunii pozitive. Pentru considerații similare, este adecvat, în plus, să se solicite măsuri pentru a asigura o componență echilibrată din punctul de vedere al genului a grupului special de negociere, pentru a promova acest obiectiv încă din etapa de negociere.

(11) Dovezile arată că inițierea negocierilor este uneori amânată dincolo de perioada de șase luni prevăzută în Directiva 2009/38/CE. În unele cazuri, conducerea nu ia măsuri și nici nu refuză în mod expres să înceapă negocierile în urma unei cereri de înființare a unui comitet european de întreprindere. Prin urmare, trebuie să se precizeze că

[6] Hotărârea Curții de Justiție din 28 martie 2000, Badeck și alții, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

cerințele subsidiare prevăzute în Directiva 2009/38/CE se aplică în cazul în care prima reuniune a grupului special de negociere nu este convocată în termen de șase luni de la cererea de instituire a unui comitet european de întreprindere, indiferent dacă conducerea centrală refuză în mod expres începerea negocierilor.

(12) Atunci când face schimb de informații sensibile cu membrii comitetelor europene de întreprindere, cu membrii organismelor speciale de negociere sau cu reprezentanții lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și consultare, conducerea are posibilitatea de a prevedea că aceste informații sunt partajate cu titlu confidențial și nu ar trebui divulgate. Atunci când face schimb de informații cu titlu confidențial, conducerea centrală trebuie să aibă obligația de a furniza în același timp o justificare rezonabilă. Instituirea unor mecanisme adecvate pentru a proteja confidențialitatea informațiilor sensibile poate inspira încredere și poate facilita schimbul de astfel de informații, protejând în același timp interesele întreprinderilor și ale lucrătorilor, inclusiv pentru a evita riscurile din ce în ce mai mari, cum ar fi spionajul industrial.

(13) Posibilitatea oferită conducerii centrale de a nu transmite informații membrilor organismelor speciale de negociere sau ai comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanților lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și consultare trebuie să fie limitată la cazurile în care o astfel de transmitere ar afecta grav funcționarea întreprinderilor în cauză. Din motive de transparență și pentru a asigura căi de atac eficace, conducerea centrală trebuie, de asemenea, să aibă obligația de a preciza motivele care justifică netransmiterea informațiilor.

(14) În vederea sporirii clarității juridice, este adecvat să se stabilească dispoziții privind transmiterea de informații cu titlu confidențial și privind netransmiterea informațiilor, în două articole separate. În plus, dispoziția existentă care permite statelor membre să stabilească norme speciale pentru întreprinderile care urmăresc obiectivul de orientare ideologică trebuie mutată la articolul privind relația cu alte dispoziții naționale, deoarece se referă la punerea în aplicare a cerințelor Directivei 2009/38/CE în sens mai larg.

(15) O consultare eficientă la nivel transnațional necesită un dialog veritabil între conducerea centrală și comitetele europene de întreprindere sau reprezentanții lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și consultare. Aceasta implică faptul că informarea și consultarea trebuie să se desfășoare într-un mod care să permită reprezentanților lucrătorilor să își exprime opinia înainte de adoptarea deciziei și că avizele emise de comitetele europene de întreprindere sau de reprezentanții lucrătorilor trebuie să primească un răspuns motivat din partea conducerii centrale înainte ca aceasta să adopte decizia cu privire la măsura propusă în cauză. Directiva 2009/38/CE trebuie să prevadă o cerință explicită în acest sens pentru a asigura securitatea juridică.

(16) În plus, dispozițiile Directivei 2009/38/CE privind rolul și protecția reprezentanților lucrătorilor trebuie modificate pentru a spori claritatea și acuratețea, în special în ceea ce privește protecția membrilor organismelor speciale de negociere și a membrilor comitetelor europene de întreprindere împotriva măsurilor de retorsiune sau a concedierilor. Pentru a evita litigiile, trebuie să se precizeze, de asemenea, că conducerea centrală trebuie să acopere costurile de formare a membrilor organismului special de negociere și ai comitetului european de întreprindere, precum și alte costuri conexe, care sunt necesare pentru exercitarea atribuțiilor acestora, în cazul în care conducerea a fost informată în prealabil cu privire la costurile respective.

(17) În anumite state membre, titularii de drepturi în temeiul Directivei 2009/38/CE întâmpină dificultăți în introducerea de acțiuni în justiție pentru a asigura respectarea

drepturilor lor. Prin urmare, este necesar să se consolideze obligația statelor membre de a asigura căi de atac eficiente și accesul la justiție, precum și supravegherea de către Comisie a respectării acestei obligații. În acest scop, statele membre trebuie să aibă obligația de a informa Comisia cu privire la modul și circumstanțele în care titularii de drepturi pot introduce proceduri judiciare și, după caz, administrative, cu privire la toate drepturile care le revin în temeiul prezentei directive. În plus, trebuie clarificat faptul că procedurile relevante trebuie să permită asigurarea respectării efective și la timp a legii și că eventualele proceduri prealabile de soluționare extrajudiciară nu pot conduce la o decizie obligatorie pentru părțile în cauză și nici nu pot aduce atingere dreptului titularilor de drepturi de a introduce o acțiune în justiție.

(18) Evaluarea din 2018 a Directivei 2009/38/CE efectuată de Comisie a arătat că sancțiunile aplicabile în cazul nerespectării cerințelor de informare și consultare la nivel transnațional adesea nu sunt suficient de disuasive. Prin urmare, este adecvat să se stabilească obligația statelor membre de a prevedea sancțiuni eficace, proporționale și cu caracter de descurajare. Trebuie prevăzute sancțiuni pecuniare în cazul nerespectării procedurilor de informare și consultare prevăzute în Directiva 2009/38/CE. Ar putea fi prevăzute și alte forme de sancțiuni. Pentru a fi eficace, proporționale și cu caracter de descurajare, sancțiunile pecuniare trebuie stabilite luând în considerare mărimea și situația financiară a întreprinderii sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară – de exemplu, pe baza cifrei de afaceri anuale – și orice alți factori relevanți – cum ar fi gravitatea, durata, consecințele și caracterul intenționat sau neglijent al infracțiunii.

(19) Întreprinderile care au încheiat un acord privind informarea și consultarea la nivel transnațional a lucrătorilor înainte de 23 septembrie 1996, și anume înainte de data aplicării Directivei 94/45/CE a Consiliului[7], sunt exceptate de la aplicarea obligațiilor care decurg din Directiva 2009/38/CE. Organismele de informare și consultare a lucrătorilor instituite în temeiul unor astfel de acorduri încheiate în afara domeniului de aplicare al dreptului Uniunii continuă să funcționeze în afara domeniului de aplicare al dreptului Uniunii. Directiva 2009/38/CE nu oferă lucrătorilor din întreprinderile supuse derogărilor posibilitatea de a solicita înființarea unui comitet european de întreprindere în temeiul directivei respective. Cu toate acestea, din motive de claritate juridică, egalitate de tratament și eficacitate, lucrătorii și reprezentanții acestora din toate întreprinderile sau grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară trebuie, în principiu, să aibă dreptul de a solicita instituirea unui comitet european de întreprindere. La aproape 30 de ani de la stabilirea pentru prima dată la nivelul Uniunii a unui cadru legislativ de stabilire a unor cerințe minime pentru informarea și consultarea la nivel transnațional a lucrătorilor, aceste motive prevalează asupra considerentelor de continuitate pentru acordurile preexistente care au motivat inițial derogarea. Prin urmare, derogarea respectivă trebuie eliminată.

(20) În plus, din aceleași considerente, aceleași cerințe minime trebuie să se aplice tuturor întreprinderilor de dimensiune comunitară care dețin comitete europene de întreprindere care funcționează în temeiul Directivei 2009/38/CE și celor în cadrul cărora a fost semnat sau revizuit un acord privind comitetul european de întreprindere

[7] Directiva 94/45/CE a Consiliului din 22 septembrie 1994 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (JO L 254, 30.9.1994, p. 64, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj).

între 5 iunie 2009 și 5 iunie 2011. Prin urmare, derogarea de la aplicarea Directivei 2009/38/CE cu privire la aceste din urmă întreprinderi trebuie, de asemenea, eliminată.

(21) Comitetele europene de întreprindere care funcționează pe baza cerințelor subsidiare prevăzute în anexa 1 la Directiva 2009/38/CE au dreptul de a se întâlni cu conducerea centrală o dată pe an, pentru a fi informate și consultate cu privire la evoluția activității întreprinderii sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară în cauză și la perspectivele acesteia. Pentru a consolida informarea și consultarea la nivel transnațional a respectivelor comitete europene de întreprindere, este adecvat să se mărească la două numărul acestor reuniuni plenare anuale în cadrul cerințelor subsidiare.

(22) În plus, trebuie aduse anumite modificări tehnice cerințelor subsidiare prevăzute în anexa 1 la Directiva 2009/38/CE, pentru a se asigura coerența cu partea dispozitivă.

(23) Prin urmare, este adecvat să se modifice Directiva 2009/38/CE pentru a include toate întreprinderile eligibile în domeniul său de aplicare, pentru a clarifica unele dintre conceptele-cheie ale acesteia, pentru a îmbunătăți procesul de informare și consultare la nivel transnațional și pentru a asigura căi de atac eficace și respectarea efectivă a drepturilor.

(24) În unele cazuri, este posibil ca acordurile existente privind comitetele europene de întreprindere sau acordurile privind procedurile de informare și consultare, încheiate în temeiul Directivei 94/45/CE sau al Directivei 2009/38/CE înainte de intrarea în vigoare a măsurilor adoptate de statele membre pentru transpunerea prezentei directive, să nu fie în conformitate cu cerințele revizuite. Prin urmare, este adecvat să se stabilească dispoziții tranzitorii care să permită părților la astfel de acorduri să negocieze adaptări înainte de data aplicării măsurilor de transpunere.

(25) Obiectivul general al prezentei directive este de a asigura respectarea efectivă a cerințelor Directivei 2009/38/CE în ceea ce privește informarea și consultarea lucrătorilor din întreprinderile de dimensiune comunitară și din grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară. Obiectivul respectiv nu poate fi realizat în mod satisfăcător de către statele membre în mod individual, dar, având în vedere caracterul și amploarea inerent transnaționale ale acestor cerințe, acesta poate fi realizat mai bine la nivelul Uniunii. Prin urmare, Uniunea poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea acestor obiective.

(26) În temeiul articolului 27 din Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, persoanele cu handicap trebuie să își poată exercita drepturile de muncă și drepturile sindicale în condiții de egalitate cu ceilalți. Întrucât atât Uniunea, cât și statele sale membre sunt părți la convenția respectivă, Directiva 2009/38/CE și legislația națională relevantă trebuie interpretate în conformitate cu principiul respectiv, de exemplu în ceea ce privește accesibilitatea și amenajările corespunzătoare pentru membrii organismelor speciale de negociere, membrii comitetelor europene de întreprindere și reprezentanții lucrătorilor care își exercită funcțiile, precum și suportarea costurilor aferente de către conducerea centrală.

(27) În conformitate cu articolul 30 alineatul (3) și cu articolul 42 alineatul (1) din Directiva 2014/23/UE a Parlamentului European și a Consiliului[8], cu articolul 18 alineatul (2) și cu articolul 71 alineatul (1) din Directiva 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului[9], precum și cu articolul 36 alineatul (2) și cu articolul 88 alineatul (1) din Directiva 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului[10], statele membre trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru a se asigura că, în executarea contractelor de achiziții publice, operatorii economici respectă obligațiile aplicabile în domeniul social și al muncii instituite prin dreptul Uniunii. Punerea în aplicare efectivă a cerințelor prevăzute în prezenta directivă trebuie promovată prin integrarea, după caz, a criteriilor de durabilitate socială în criteriile de atribuire concepute de entitățile contractante pentru a identifica ofertele cele mai avantajoase din punct de vedere economic. Cu toate acestea, prezenta directivă nu creează nicio obligație suplimentară în legătură cu directivele respective.

(28) Pentru a acorda reprezentanților lucrătorilor și conducerii centrale din întreprinderile sau grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară suficient timp pentru a examina cerințele minime revizuite și pentru a se pregăti în vederea aplicării acestora, este adecvat să se amâne cu doi ani aplicarea dispozițiilor adoptate de statele membre pentru a se conforma prezentei directive,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

Directiva 2009/38/CE se modifică după cum urmează:

(1) La articolul 1, alineatul (4) se înlocuiește cu textul următor:

„(4) Sunt considerate ca fiind transnaționale acele aspecte despre care se poate considera în mod rezonabil că se referă la întreprinderea de dimensiune comunitară sau la grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară ca întreg sau la cel puțin două întreprinderi sau unități ale unei întreprinderi sau ale grupului, situate în două state membre diferite.

Condițiile respective sunt considerate îndeplinite în cazul în care:

(a) se poate presupune, în mod rezonabil, că măsurile avute în vedere de conducerea întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară afectează lucrătorii din întreprinderile sau unitățile din mai multe state membre;

(b) se poate presupune, în mod rezonabil, că măsurile avute în vedere de conducerea întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară vor afecta lucrătorii dintr-o întreprindere sau unitate dintr-un stat membru și se poate presupune, în mod

[8] Directiva 2014/23/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind atribuirea contractelor de concesiune (JO L 94, 28.3.2014, p. 1).

[9] Directiva 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile publice și de abrogare a Directivei 2004/18/CE (JO L 94, 28.3.2014, p. 65).

[10] Directiva 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale și de abrogare a Directivei 2004/17/CE (JO L 94, 28.3.2014, p. 243).

rezonabil, că lucrătorii dintr-o întreprindere sau unitate dintr-un alt stat membru pot fi afectați de consecințele acestor măsuri.”;

(2) La articolul 2 alineatul (1), literele (f) și (g) se înlocuiesc cu următorul text:

„(f) «informare» înseamnă transmiterea de date de către angajator reprezentanților lucrătorilor pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul tratat și să îl examineze;

(g) «consultare» reprezintă stabilirea unui dialog și a unui schimb de opinii între reprezentanții lucrătorilor și conducerea centrală sau orice alt nivel mai adecvat de conducere;”;

(3) Articolul 5 se modifică după cum urmează:

(a) la alineatul (2), litera (b) se înlocuiește cu următorul text:

„(b) membrii organismului special de negociere sunt aleși sau numiți în număr proporțional cu numărul de lucrători angajați în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară sau de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, într-un mod care încearcă să asigure o reprezentare echilibrată din punctul de vedere al genului, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de lucrători angajați în statul membru respectiv care reprezintă 10 % din numărul de lucrători angajați în toate statele membre în ansamblu, sau o fracțiune din tranșa respectivă;”;

(b) alineatul (6) se modifică după cum urmează:

– la primul paragraf se adaugă următoarele teze:

„Aceste cheltuieli includ costurile rezonabile ale experților, inclusiv cele aferente asistenței juridice, în măsura în care ele sunt necesare în acest scop, precum și costurile rezonabile de reprezentare juridică și de participare la procedurile administrative sau judiciare. Cheltuielile sunt notificate conducerii centrale înainte de a fi suportate.”;

– la al doilea paragraf, a doua teză se elimină;

(4) Articolul 6 se modifică după cum urmează:

(a) alineatul (2) se modifică după cum urmează:

– literele (c) și (d) se înlocuiesc cu următorul text:

„(c) atribuțiile și procedura de informare și de consultare a comitetului european de întreprindere, precum și modalitățile de corelare a informării și consultării comitetului european de întreprindere și a informării și consultării organismelor naționale de reprezentare a lucrătorilor, în conformitate cu principiile și cerințele stabilite la articolul 1 alineatul (3) și la articolul 9;

(d) formatul, locul, frecvența și durata reuniunilor comitetului european de întreprindere;”;

– litera (f) se înlocuiește cu următorul text:

„(f) resursele financiare și materiale care vor fi alocate comitetului european de întreprindere, inclusiv cel puțin în ceea ce privește următoarele aspecte:

– posibila recurgere la experți, inclusiv la experți juridici, pentru a asista comitetul european de întreprindere în îndeplinirea funcțiilor sale;

– reprezentarea juridică și participarea comitetului european de întreprindere sau a membrilor săi, în numele acestuia, la proceduri administrative sau judiciare;

– asigurarea unei formări relevante pentru membrii comitetului european de întreprindere, fără a aduce atingere cerinței minime de la articolul 10 alineatul (4) primul paragraf;”;

Cerința de a stabili elementele enumerate la primul paragraf, astfel cum a fost modificat prin [*OP: vă rugăm să introduceți trimiterea la prezenta directivă de modificare**], se aplică și în ceea ce privește acordurile privind comitetul european de întreprindere încheiate înainte de [*OP: a se introduce data prevăzută la articolul 2 al doilea paragraf din prezenta directivă de modificare*].

_____

* [*OP: a se introduce trimiterea din JO la prezenta directivă de modificare.*]”;

(b) se introduce următorul alineat (2a):

„(2a) Conducerea centrală și organismul special de negociere, atunci când negociază sau renegociază un acord privind comitetul european de întreprindere, convin și stabilesc măsurile necesare pentru a atinge, în măsura posibilului și fără a aduce atingere legislațiilor naționale privind alegerea reprezentanților lucrătorilor, obiectivul echilibrului de gen, conform căruia femeile și bărbații reprezintă fiecare cel puțin 40 % din membrii comitetului european de întreprindere și, după caz, cel puțin 40 % din membrii comitetului restrâns.”;

(5) La articolul 7 alineatul (1), a doua liniuță se înlocuiește cu următorul text:

„— în cazul în care prima reuniune a grupului special de negociere nu este convocată în termen de șase luni de la depunerea unei cereri în temeiul articolului 5 alineatul (1)”;

(6) Articolul 8 se înlocuiește cu următorul text:

„Articolul 8

Furnizarea de informații cu titlu confidențial

(1) Statele membre prevăd că membrii organismelor speciale de negociere, membrii comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanții lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și consultare, precum și orice experți care îi asistă nu sunt autorizați să dezvăluie informațiile care le-au fost comunicate expres cu titlu confidențial de către conducerea centrală. În plus, conducerea centrală poate institui mecanisme adecvate de transmitere și stocare a informațiilor pentru a contribui la protejarea confidențialității informațiilor furnizate cu titlu confidențial.

(2) Atunci când conducerea centrală furnizează informații cu titlu confidențial în conformitate cu alineatul (1), aceasta informează membrii organismelor speciale de negociere sau ai comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanții lucrătorilor

în cadrul unei proceduri de informare și consultare cu privire la motivele care justifică furnizarea de informații cu titlu confidențial.

(3) Obligația menționată la alineatul (1) continuă să se aplice oriunde ar fi persoanele menționate la alineatul (1), chiar și după expirarea mandatului lor, până când, de comun acord cu conducerea centrală, justificarea furnizată este considerată caducă.”;

(7) Se introduce următorul articol 8a:

„*Articolul 8a*

Netransmiterea de informații din motive specifice

(1) Statele membre prevăd, în cazuri specifice și în condițiile și limitele stabilite de legislația națională, că conducerea centrală situată pe teritoriul lor nu este obligată să transmită informații membrilor organismelor speciale de negociere sau ai comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanților lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și consultare și nici experților care îi asistă, atunci când informațiile sunt de așa natură încât, conform unor criterii obiective, ar afecta grav funcționarea întreprinderilor în cauză.

Statul membru respectiv poate subordona această dispensă unei autorizări administrative sau judiciare prealabile.

(2) Atunci când conducerea centrală nu transmite informații pe baza motivelor menționate la alineatul (1), aceasta informează membrii organismelor speciale de negociere sau ai comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanții lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și consultare cu privire la motivele care justifică netransmiterea de informații.”;

(8) Articolele 9 și 10 se înlocuiesc cu următorul text:

„*Articolul 9*

Funcționarea comitetului european de întreprindere și procedura de informare și consultare a lucrătorilor

(1) Conducerea centrală și comitetul european de întreprindere lucrează într-un spirit de cooperare, cu respectarea drepturilor și obligațiilor lor reciproce.

Aceeași obligație se aplică și cooperării dintre conducerea centrală și reprezentanții lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și de consultare a lucrătorilor.

(2) Informarea privind aspectele transnaționale se efectuează într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să realizeze o evaluarea aprofundată a posibilului impact și, atunci când este cazul, să se pregătească în vederea acțiunilor de consultare cu organul competent din cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară în cauză.

(3) Consultarea are loc într-un moment, într-un mod și cu un conținut care să permită reprezentanților lucrătorilor să își exprime opinia înainte de adoptarea deciziei și pe baza informațiilor furnizate în conformitate cu alineatul (2), fără a aduce atingere responsabilităților conducerii și într-un termen rezonabil, ținând seama de urgența chestiunii. Înainte de adoptarea deciziei privind măsurile în cauză, reprezentanții lucrătorilor au dreptul la un răspuns scris motivat din partea conducerii centrale sau a oricărui alt nivel de conducere mai adecvat, cu condiția ca

reprezentanții lucrătorilor să își fi exprimat avizul într-un termen rezonabil, în conformitate cu prima teză.

Articolul 10

Rolul și protecția reprezentanților lucrătorilor

(1) Fără a aduce atingere capacității altor organisme sau organizații în acest sens, reprezentanții lucrătorilor, inclusiv membrii organismului special de negociere și ai comitetului european de întreprindere, dispun de mijloacele necesare pentru a aplica drepturile care decurg din prezenta directivă, pentru reprezentarea, în mod colectiv, a intereselor lucrătorilor întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

(2) Fără a aduce atingere articolului 8 și 8a, membrii comitetului european de întreprindere au dreptul și mijloacele necesare să informeze reprezentanții lucrătorilor unităților sau ai întreprinderilor aparținând unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară sau, în absența reprezentanților, totalitatea lucrătorilor cu privire la conținutul și rezultatele procedurii de informare și consultare, în special înainte și după reuniunile cu conducerea centrală.

(3) Membrii organismelor speciale de negociere, membrii comitetelor europene de întreprindere și reprezentanții lucrătorilor care își exercită atribuțiile în cadrul procedurii prevăzute la articolul 6 alineatul (3) se bucură, în exercitarea propriilor atribuții, de un grad de protecție și de garanții echivalente celor prevăzute pentru reprezentanții lucrătorilor de legislația și practica națională a țării în care sunt încadrați în muncă.

Această dispoziție se referă în principal la participarea la reuniunile organismelor speciale de negociere sau ale comitetelor europene de întreprindere sau la orice altă reuniune realizată în cadrul acordului prevăzut la articolul 6 alineatul (3), la plata salariului pentru membrii care fac parte din personalul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară pe durata absenței necesare exercitării propriilor atribuții și la protecția împotriva măsurilor de retorsiune sau de concediere.

(4) În măsura în care acest fapt este necesar pentru exercitarea atribuției lor de reprezentare într-un cadru internațional, membrilor organismului special de negociere și ai comitetului european de întreprindere li se asigură cursuri de formare, fără pierderi salariale.

Fără a aduce atingere acordurilor încheiate în temeiul articolului 6 alineatul (2) litera (f), costurile unei astfel de formări și cheltuielile conexe sunt suportate de conducerea centrală, cu condiția ca conducerea centrală să fi fost informată în prealabil.”;

(9) Articolul 11 se modifică după cum urmează:

(a) alineatul (2) se înlocuiește cu următorul text:

„(2) Statele membre stabilesc măsuri adecvate în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în conformitate cu prezenta directivă. În special, ele se asigură că:

(a) sunt disponibile proceduri adecvate care să permită asigurarea respectării în timp util și în mod efectiv a drepturilor și obligațiilor care decurg din prezenta directivă;

(b) se aplică sancțiuni eficace, proporționale și cu caracter de descurajare în cazurile de încălcare a drepturilor și obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

În cazul nerespectării dispozițiilor naționale de transpunere a obligațiilor prevăzute la articolul 9 alineatele (2) și (3), statele membre prevăd sancțiuni pecuniare, care urmează să fie stabilite ținând seama de criteriile enumerate la al treilea paragraf din prezentul alineat, fără a aduce atingere posibilității de a prevedea și alte tipuri de sancțiuni.

În sensul literei (b) de la primul paragraf, atunci când stabilesc sancțiunile, statele membre iau în considerare gravitatea, durata, consecințele și caracterul intenționat sau neglijent al infracțiunii, precum și, în ceea ce privește sancțiunile pecuniare, mărimea și situația financiară a întreprinderii sau a grupului sancționat, precum și alte criterii relevante.”;

(b) alineatul (3) se modifică după cum urmează:

– primul paragraf se înlocuiește cu următorul text:

„(3) Statele membre prevăd căi de atac administrative sau judiciare pe care membrii organismului special de negociere, membrii comitetului european de întreprindere sau reprezentanții lucrătorilor le pot iniția atunci când conducerea centrală furnizează informații cu titlu confidențial în conformitate cu articolul 8 sau nu transmite informații din motive specifice în conformitate cu articolul 8a.”;

– se adaugă următorul paragraf:

„Durata acestor proceduri este compatibilă cu exercitarea efectivă a drepturilor de informare și consultare în temeiul prezentei directive.”;

(c) se adaugă următorul alineat (4):

„(4) În cazul în care statele membre condiționează accesul la procedurile judiciare de punerea în aplicare prealabilă a unei soluționări alternative a litigiilor, procedura respectivă nu are ca rezultat o decizie obligatorie pentru părțile în cauză și nici nu aduce atingere în alt mod dreptului acestora de a introduce o acțiune în justiție.”;

(10) La articolul 12, se adaugă următorul alineat:

„(6) Fiecare stat membru poate să prevadă dispoziții specifice în favoarea conducerii centrale a întreprinderilor stabilite pe teritoriul său, care să urmărească în mod direct și esențial un obiectiv de orientare ideologică referitor la informare și la exprimarea opiniilor, cu condiția ca, la data adoptării prezentei directive, astfel de dispoziții specifice să existe deja în legislația națională.”;

(11) Articolul 14 se elimină;

(12) Se introduce următorul articol:

“*Articolul 14a*
Dispoziții tranzitorii

(1) În cazul în care, după transpunerea [*OP: vă rugăm să inserați referința la prezenta directivă de modificare*], un acord privind comitetul european de întreprindere sau un acord privind o procedură de informare și consultare încheiat înainte de [*OP: a se adăuga data de la care urmează să se aplice dispozițiile de*

transpunere, prevăzută la articolul 2 alineatul (1) al doilea paragraf din prezenta directivă de modificare] în conformitate cu articolele 5 și 6 din Directiva 94/45/CE sau cu articolele 5 și 6 din prezenta directivă nu este în conformitate cu niciuna dintre cerințele aplicabile acordului respectiv ca urmare a modificărilor prevăzute în [*OP: vă rugăm să introduceți referința la prezenta directivă de modificare*], conducerea centrală inițiază negocieri pentru a adapta acordul respectiv la cererea scrisă a unui număr de cel puțin 100 de lucrători sau reprezentanți ai acestora în cel puțin două întreprinderi sau unități din cel puțin două state membre diferite. De asemenea, conducerea centrală poate iniția astfel de negocieri din proprie inițiativă.

(2) În cazul în care un acord privind comitetul european de întreprindere sau un acord privind o procedură de informare și consultare conține dispoziții procedurale pentru adaptarea sau renegocierea sa, adaptarea poate fi negociată în conformitate cu respectivele dispoziții. În caz contrar, adaptarea urmează procedura prevăzută la articolul 5 coroborat cu articolul 13 al doilea și al treilea paragraf.

(3) În cazul în care o procedură de adaptare nu conduce la un acord în termen de doi ani de la data cererii respective din partea lucrătorilor sau a reprezentanților acestora, se aplică cerințele subsidiare prevăzute în anexa I.”;

(13) Anexa I se modifică în conformitate cu anexa la prezenta directivă.

Articolul 2

(1) Statele membre adoptă și publică, până cel târziu la [*OP: a se introduce data = un an de la data intrării în vigoare a prezentei directive*], actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive. Statele membre comunică de îndată Comisiei textul dispozițiilor respective.

Ele aplică dispozițiile respective începând cu [*OP: a se introduce data - doi ani de la data stabilită în primul paragraf*].

Atunci când sunt adoptate de statele membre, dispozițiile respective cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o astfel de trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

(2) Statele membre comunică Comisiei textul principalelor dispoziții din dreptul național pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

În ceea ce privește modificările prevăzute la articolul 1 punctul 8 din prezenta directivă, statele membre informează Comisia până la [*OP: a se introduce data din alineatul (1) primul paragraf*] cu privire la mijloacele prin care consiliile europene de întreprindere, organismele speciale de negociere și reprezentanții lucrătorilor pot, în conformitate cu articolul 11 alineatele (2), (3) și (4) din Directiva 2009/38/CE, astfel cum a fost modificată, să introducă acțiuni în justiție și, acolo unde este cazul, proceduri administrative cu privire la toate drepturile în temeiul prezentei directive.

Articolul 3

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 4

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles,

Pentru Parlamentul European,	*Pentru Consiliu,*
Președinta	*Președintele*