

DYREKTYWA RADY

z dnia 22 września 1994 r.

w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym

(94/45/WE)

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając umowę w sprawie polityki społecznej, załączoną do protokołu nr 14 w sprawie polityki społecznej, stanowiącego załącznik do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, w szczególności jej art. 2 ust. 2.,

uwzględniając wniosek Komisji¹,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego²,

działając zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 189c Traktatu³,

a także mając na uwadze co następuje:

na podstawie protokołu w sprawie polityki społecznej, stanowiącego załącznik do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, Królestwo Belgii, Królestwo Danii, Republika Federalna Niemiec, Republika Grecka, Królestwo Hiszpanii, Republika Francuska, Irlandia, Republika Włoska, Wielkie Księstwo Luksemburga, Królestwo Niderlandów oraz Republika Portugalska (zwane dalej "Państwami Członkowskimi"), pragnąc wprowadzić w życie Kartę Socjalną z 1989 r., przyjęły umowę w sprawie polityki społecznej;

art. 2 ust. 2 wymienionej umowy upoważnia Radę do przyjęcia w drodze dyrektyw minimalnych wymagań;

zgodnie z art. 1 umowy szczególnym celem Wspólnoty oraz Państw Członkowskich jest popieranie dialogu między pracodawcami i pracownikami;

pkt 17 Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników przewiduje między innymi, że praktyka informowania, konsultowania i udziału pracowników musi być kształtowana według określonych zasad, z uwzględnieniem praktyki obowiązującej w poszczególnych Państwach Członkowskich. W Karcie stwierdza się, że "dotyczy to w szczególności przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, których zakłady pracy lub przedsiębiorstwa znajdują się w dwóch lub kilku Państwach Członkowskich";

¹ Dz.U. nr C 135, z 18.05.1994, str. 8 oraz Dz.U. nr C 199, z 21.07.1994, str. 10.

² Opinia wydana 1 czerwca 1994 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

³ Opinia Parlamentu Europejskiego wydana 4 maja 1994 r. (Dz.U. nr C 205, z 25.07.1994 r.) oraz wspólne stanowisko Rady z 18.07.1994 r. (Dz.U. nr C 244, z 31.08.1994 r., str. 37).

pomimo istnienia szerokiego konsensusu po stronie większości Państw Członkowskich, Rada nie była w stanie podjąć działań na podstawie projektu dyrektywy Rady dotyczącej utworzenia europejskich rad zakładowych w celu informowania i konsultowania pracowników⁴ w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, zmienionym 3 grudnia 1991 r.⁵;

zgodnie z art. 3 ust. 2 umowy w sprawie polityki socjalnej, Komisja zasięgnęła opinii pracodawców i pracowników na poziomie Wspólnoty na temat możliwego ukierunkowania działań Wspólnoty w zakresie informowania i konsultowania pracowników przedsiębiorstw oraz grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;

Komisja uznała po tej konsultacji zasadność działań podjętych przez Wspólnotę i zgodnie z art. 3 ust. 3 wymienionej umowy ponownie skonsultowała z pracodawcami i pracownikami treść proponowanego projektu, a pracodawcy i pracownicy przedstawili Komisji swoje opinie;

po drugim etapie konsultacji pracodawcy i pracownicy nie poinformowali Komisji o swojej woli rozpoczęcia procesu mogącego doprowadzić do zawarcia umowy, co przewiduje art. 4 wymienionej umowy;

funkcjonowanie rynku wewnętrznego obejmuje proces łączenia przedsiębiorstw, fuzji transgranicznych, przejmowania przedsiębiorstw, podejmowania wspólnych przedsięwzięć, a co za tym idzie umiędzynarodawiania przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw. Aby zapewnić harmonijny rozwój działalności gospodarczej niezbędne jest, aby przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw działające w dwóch lub kilku Państwach Członkowskich informowały i konsultowały przedstawicieli tych pracowników, których dotyczyć będą ich decyzje;

tryb informowania i konsultowania pracowników, przewidziany w ustawodawstwie lub praktyce Państw Członkowskich często nie jest dostosowany do ponadnarodowej struktury jednostek podejmujących decyzje dotyczące tychże pracowników. Sytuacja ta może prowadzić do nierównego traktowania pracowników, których dotyczą decyzje podejmowane w ramach tego samego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw;

niezbędne jest przyjęcie odpowiednich przepisów celem zapewnienia właściwego informowania i konsultowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym, w przypadku gdy decyzje ich dotyczące są podejmowane w innym Państwie Członkowskim niż to, w którym są zatrudnieni;

w celu zapewnienia właściwego informowania i konsultowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw działających na terenie dwóch lub kilku Państw Członkowskich konieczne jest powołanie europejskich rad zakładowych lub ustanowienie innego trybu ponadnarodowego informowania i konsultowania pracowników;

w tym celu konieczne jest sformułowanie definicji pojęcia przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę, odnoszącego się wyłącznie do niniejszej dyrektywy i nie przesądzającego o definicjach pojęć grupy i kontroli, które mogłyby być wykorzystane w tworzonych w przeszłości aktach prawnych;

⁴ Dz.U. nr C 39, z 15.02.1991, str. 10.

⁵ Dz. U. nr C 336, z 31.12.1991, str. 11.

mechanizmy informowania i konsultowania pracowników tych przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw muszą dotyczyć wszystkich znajdujących się w Państwach Członkowskich zakładów pracy lub, w zależności od przypadku, wszystkich przedsiębiorstw należących do grupy, niezależnie od tego czy centralne kierownictwo przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę nad grupą znajduje się na terytorium Państw Członkowskich, czy nie;

zgodnie z zasadą autonomii stron, obowiązek ustalenia w drodze umowy charakteru, składu, funkcji, sposobów działania i trybu postępowania oraz środków finansowych europejskich rad zakładowych lub innego trybu informowania i konsultowania dostosowanego do ich własnej sytuacji spoczywa na przedstawicielach pracowników oraz na kierownictwie ich przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę nad grupą;

zgodnie z zasadą subsydiarności, do Państw Członkowskich należy wyznaczenie przedstawicieli pracowników, a w szczególności zaś zapewnienie zrównoważonej reprezentacji poszczególnych kategorii pracowników, jeśli uznają to za stosowne;

niezbędne jest jednak ustalenie pewnych pomocniczych wymagań, stosowanych na skutek decyzji stron lub w przypadku odmowy podjęcia negocjacji przez centralne kierownictwo albo braku porozumienia w wyniku tych negocjacji;

przedstawiciele pracowników mogą zdecydować o nietworzeniu europejskiej rady zakładowej lub zainteresowane strony mogą ustalić inny tryb ponadnarodowego informowania i konsultowania pracowników;

bez uszczerbku dla możliwości podjęcia przez strony innej decyzji, europejska rada zakładowa utworzona w przypadku braku porozumienia między stronami, dla osiągnięcia celu określonego w niniejszej dyrektywie, musi być stale informowana i konsultowana w sprawach dotyczących działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, tak aby mogła ocenić ewentualny wpływ tej działalności na interesy pracowników w przynajmniej dwóch różnych Państwach Członkowskich. Dlatego obowiązkiem przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę jest przekazywanie wyznaczonym przedstawicielom pracowników ogólnych informacji dotyczących interesów pracowników oraz bardziej szczegółowych informacji dotyczących tych aspektów działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, które mają wpływ na interesy pracowników. Europejska rada zakładowa musi być w stanie na zakończenie takiego zebrania przedstawić swoje stanowisko;

te decyzje, które w znacznym stopniu dotyczą interesów pracowników muszą być jak najwcześniej przedmiotem wymiany informacji i konsultacji z wyznaczonymi przedstawicielami pracowników;

należy przewidzieć dla przedstawicieli pracowników działający w ramach niniejszej dyrektywy, taką samą ochronę oraz podobne gwarancje w czasie wykonywania swoich obowiązków, jakie przewidziano dla przedstawicieli pracowników w ustawodawstwie i/lub praktyce ich kraju zatrudnienia. Nie mogą oni podlegać żadnej dyskryminacji w związku z prawnie pełnionymi funkcjami oraz muszą mieć zapewnioną właściwą ochronę przed zwolnieniem i innymi sankcjami;

przepisy niniejszej dyrektywy dotyczące informowania i konsultowania, w przypadku gdy centralne kierownictwo przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę nad grupą znajduje się poza terytorium Państw Członkowskich, powinny być wprowadzone w życie przez jego przedstawiciela wyznaczonego w razie potrzeby w jednym z Państw Członkowskich, lub, w

razie braku takiego przedstawiciela, przez zakład pracy lub kontrolowane przedsiębiorstwo zatrudniające największą liczbę pracowników na terytorium Państw Członkowskich;

należy szczególnie traktować przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy istnieją już umowy dotyczące wszystkich pracowników, przewidujące ponadnarodowe informowanie i konsultowanie pracowników;

w przypadku niespełnienia obowiązków ustalonych w niniejszej dyrektywie, Państwa Członkowskie zobowiązane są podjąć odpowiednie działania,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ I PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1 **Cel dyrektywy**

1. Celem niniejszej dyrektywy jest wzmocnienie prawa do informowania i konsultowania pracowników przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

2. W tym celu ustanawia się w każdym przedsiębiorstwie i grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym europejską radę zakładową lub inny tryb informowania i konsultowania pracowników, na wniosek przedstawiony w trybie określonym w art. 5 ust. 1, w celu informowania i konsultowania pracowników zgodnie z warunkami, trybem i skutkami określonymi w niniejszej dyrektywie.

3. Nie naruszając przepisów ust. 2, w przypadku gdy w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. c) znajduje się jedno lub kilka przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, które są przedsiębiorstwami lub grupami przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. c), wówczas europejską radę zakładową tworzy się na poziomie grupy, o ile umowy, o których mowa w art. 6 nie stanowią inaczej.

4. Jeżeli w umowach, o których nowa w art. 6 nie przewidziano szerszego zakresu, uprawnienia i kompetencje europejskich rad zakładowych oraz zakres obowiązywania trybu informowania i konsultowania pracowników, ustanowionego w celu określonym w ust. 1, stosuje się do wszystkich zakładów znajdujących się w Państwach Członkowskich w przypadku przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym, oraz do wszystkich przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy znajdującej się w państwach członkowskich w przypadku grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

5. Państwa członkowskie mogą ustalić, iż niniejszej dyrektywy nie stosuje się do załóg marynarki handlowej.

Artykuł 2 **Definicje**

1. Do celów niniejszej dyrektywy:

(a) “przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym” oznacza przedsiębiorstwo zatrudniające co najmniej 1000 pracowników w Państwach Członkowskich oraz co najmniej 150 pracowników w każdym z przynajmniej dwóch Państw Członkowskich;

(b) “grupa przedsiębiorstw” oznacza przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę oraz przedsiębiorstwa kontrolowane;

(c) “grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym” oznacza grupę przedsiębiorstw, która spełnia następujące warunki:

- zatrudnia co najmniej 1000 pracowników w Państwach Członkowskich,
- obejmuje przynajmniej dwa przedsiębiorstwa wchodzące w skład grupy w różnych Państwach Członkowskich, oraz
- co najmniej jedno przedsiębiorstwo wchodzące w skład grupy zatrudnia co najmniej 150 pracowników w jednym Państwie Członkowskim oraz co najmniej jedno inne przedsiębiorstwo z grupy zatrudnia co najmniej 150 pracowników w innym Państwie Członkowskim;

(d) “przedstawiciele pracowników” oznaczają przedstawicieli pracowników określonych przez ustawodawstwo i/ lub praktykę krajową;

(e) “centralne kierownictwo” oznacza centralne kierownictwo przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę w przypadku grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;

(f) “konsultowanie” oznacza wymianę poglądów oraz nawiązywanie dialogu między przedstawicielami pracowników i centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim poziomem kierownictwa;

(g) “europejska rada zakładowa” oznacza radę ustanowioną zgodnie z art. 1 ust. 2 lub z postanowieniami załącznika w celu informowania i konsultowania pracowników;

(h) “specjalny zespół negocjujący” oznacza zespół powołany zgodnie z postanowieniami art. 5 ust. 2 w celu negocjowania z centralnym kierownictwem utworzenia europejskiej rady zakładowej lub ustanowienia innego trybu informowania i konsultowania pracowników zgodnie z art. 1 ust. 2.

2. Do celów niniejszej dyrektywy wymagane progi liczby zatrudnionych ustalane są na podstawie średniej liczby pracowników, w tym pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, zatrudnionych w ciągu ostatnich dwóch lat, obliczonej zgodnie z prawem i/lub praktyką krajową.

Artykuł 3

Definicja “przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę”

1. Do celów niniejszej dyrektywy za “przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę” uważa się przedsiębiorstwo, które może wywierać dominujący wpływ na inne przedsiębiorstwo (“przedsiębiorstwo kontrolowane”) na mocy, między innymi, tytułu własności, udziału finansowego lub obowiązujących w nim reguł.

2. Za zdolność wywierania dominującego wpływu, bez uszczerbku dla możliwości udowodnienia iż jest inaczej, uważa się sytuacje kiedy przedsiębiorstwo bezpośrednio lub pośrednio:

- (a) posiada większość subskrybowanego kapitału innego przedsiębiorstwa lub
- (b) kontroluje większość głosów związanych z udziałami w kapitale innego przedsiębiorstwa lub

(c) może mianować ponad połowę członków organu administracyjnego, kierowniczego lub nadzorczego innego przedsiębiorstwa.

3. Do celów przedstawionych w ust. 2 prawa do głosowania i powoływania przysługujące przedsiębiorstwu sprawującemu kontrolę obejmują prawa wszystkich przedsiębiorstw kontrolowanych, a także wszystkich osób lub organów działających we własnym imieniu lecz na rzecz przedsiębiorstwa kontrolującego lub każdego innego przedsiębiorstwa kontrolowanego.

4. Nie naruszając przepisów ustępów 1 i 2, przedsiębiorstwo nie uważa się za “przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę” nad innym przedsiębiorstwem, którego udziały są w jego posiadaniu w przypadku gdy jest ono przedsiębiorstwem, o którym mowa w art. 3 ust. 5 lit. a) lub c) rozporządzenia Rady (EWG) nr 4064/89 z dnia 21 grudnia 1989 r. w sprawie kontroli łączenia przedsiębiorstw⁶.

5. Wywierania dominującego wpływu nie zakłada się wyłącznie na podstawie faktu, że urzędowo upoważniona osoba wypełnia swoje funkcje zgodnie z ustawodawstwem Państwa Członkowskiego w zakresie likwidacji, upadłości, niewypłacalności, zaprzestania płatności, ugody lub podobnego postępowania.

6. Ustawodawstwem właściwym dla określenia, czy przedsiębiorstwo jest “przedsiębiorstwem sprawującym kontrolę” jest ustawodawstwo Państwa Członkowskiego, któremu podlega dane przedsiębiorstwo.

Jeżeli ustawodawstwo, któremu podlega przedsiębiorstwo nie jest ustawodawstwem Państwa Członkowskiego, stosuje się ustawodawstwo Państwa Członkowskiego, na terytorium którego znajduje się przedstawiciel przedsiębiorstwa, lub w razie jego braku, ustawodawstwo Państwa Członkowskiego, na którego terytorium znajduje się centralne kierownictwo przedsiębiorstwa wchodzącego w skład grupy przedsiębiorstw, które zatrudnia największą liczbę pracowników.

7. Jeżeli w razie kolizji norm prawnych przy stosowaniu ust. 2 dwa lub kilka przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy spełniają jedno lub więcej kryteriów określonych w ust. 2, wówczas za przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę uznaje się przedsiębiorstwo spełniające kryterium określone w ust. 2 lit. c), bez uszczerbku dla możliwości udowodnienia, iż inne przedsiębiorstwo może wywierać dominujący wpływ.

ROZDZIAŁ II USTANOWIENIE EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ LUB TRYBU INFORMOWANIA I KONSULTOWANIA PRACOWNIKÓW

Artykuł 4

Obowiązek ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników

1. Centralne kierownictwo jest odpowiedzialne za zapewnienie warunków i środków koniecznych do ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników, o których mowa w art. 1 ust. 2, w przedsiębiorstwie i w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

⁶ Dz. U. nr L 395, z 30.12.1989, str. 1.

2. W przypadku, gdy siedziba centralnego kierownictwa nie znajduje się w Państwie Członkowskim, obowiązek, o której mowa w ust. 1 spoczywa na przedstawicielu centralnego kierownictwa w Państwie Członkowskim, którego w razie potrzeby należy powołać.

W razie braku takiego przedstawiciela, obowiązek, o której mowa w ust. 1 spoczywa na kierownictwie zakładu pracy lub przedsiębiorstwa wchodzącego w skład grupy, które zatrudnia największą liczbę pracowników w danym Państwie Członkowskim.

3. Do celów niniejszej dyrektywy za centralne kierownictwo uznaje się przedstawiciela lub przedstawicieli, a w razie ich braku, kierownictwo, o którym mowa w akapicie drugim ust. 2.

Artykuł 5

Specjalny zespół negocjacyjny

1. Aby osiągnąć cel wyznaczony w art. 1 ust. 1, centralne kierownictwo podejmuje negocjacje z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek przynajmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli z przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy zlokalizowanych w co najmniej dwóch różnych Państwach Członkowskich, dotyczące utworzenia europejskiej rady zakładowej lub ustanowienia trybu informowania i konsultowania pracowników.

2. W tym celu tworzy się specjalny zespół negocjacyjny zgodnie z następującymi wytycznymi:

(a) Państwa Członkowskie ustalają tryb wyboru lub powoływania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, których należy wybrać lub bądź powołać na ich terytorium.

Państwa Członkowskie zapewniają pracownikom przedsiębiorstw i/lub zakładów pracy, w których z przyczyn od nich niezależnych brak jest przedstawicieli pracowników, prawo do wybrania lub powołania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Akapit drugi nie narusza postanowień krajowego ustawodawstwa i/lub praktyki w zakresie progów wymaganych do ustanowienia organów reprezentujących pracowników.

(b) Specjalny zespół negocjacyjny liczy od 3 do 17 członków.

(c) W czasie wyborów bądź powoływania należy zapewnić, aby:

- po pierwsze, każde Państwo Członkowskie, w którym przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym posiada jeden lub więcej zakładów pracy lub w którym grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym posiada przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę lub też jedno lub kilka przedsiębiorstw kontrolowanych, było reprezentowane przez jednego członka,
- po drugie, aby w skład zespołu weszli członkowie dodatkowi w liczbie proporcjonalnej do liczby pracowników zakładów pracy, przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę lub przedsiębiorstw kontrolowanych, zgodnie z ustawodawstwem Państwa Członkowskiego, na terytorium którego znajduje się centralne kierownictwo.

(d) O składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego informowane jest centralne kierownictwo oraz kierownictwo lokalne.

3. Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest ustalenie z centralnym kierownictwem, w drodze pisemnej umowy, zakresu działania, składu, obowiązków oraz okresu kadencji europejskiej

rady zakładowej lub europejskich rad zakładowych bądź sposobu stosowania trybu informowania i konsultowania pracowników.

4. W celu zawarcia umowy zgodnie z art. 6 centralne kierownictwo zwołuje zebranie z udziałem specjalnego zespołu negocjacyjnego i powiadamia o tym kierownictwo lokalne.

Do celów negocjacji specjalny zespół negocjacyjny może powołać wybranych przez siebie ekspertów.

5. Specjalny zespół negocjacyjny, większością co najmniej dwóch trzecich głosów, może podjąć decyzję o nierozpoczynaniu negocjacji zgodnie z ust. 4, lub o zakończeniu negocjacji już rozpoczętych.

Taka decyzja kończy tryb postępowania zmierzający do zawarcia umowy, o której mowa w art. 6. W przypadku podjęcia takiej decyzji, nie stosuje się przepisów załącznika.

Nowy wniosek o zwołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego może być złożony nie wcześniej niż dwa lata po podjęciu wyżej wymienionej decyzji, o ile zainteresowane strony nie ustalą krótszego terminu.

6. Koszty związane z negocjacjami, o których mowa w ustępach 3 i 4, ponosi centralne kierownictwo, tak aby umożliwić specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu właściwe wypełnienie swojego zadania.

Zgodnie z tą zasadą Państwa Członkowskie mogą ustalać reguły finansowania pracy specjalnego zespołu negocjacyjnego. W szczególności mogą one ograniczyć wydatki, pokrywając koszty pracy tylko jednego eksperta.

Artykuł 6 **Treść umowy**

1. Centralne kierownictwo oraz specjalny zespół negocjacyjny zobowiązani są do negocjacji w duchu współpracy, w celu zawarcia umowy w sprawie szczegółowych sposobów informowania i konsultowania pracowników, przewidzianych w art. 1 ust. 1.

2. Nie naruszając autonomii stron, umowa, o której mowa w ust. 1, między centralnym kierownictwem a specjalnym zespołem negocjacyjnym określa:

- (a) przedsiębiorstwa grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub zakłady pracy o zasięgu wspólnotowym, które są objęte umową;
- (b) skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział miejsc oraz okres kadencji;
- (c) funkcje oraz tryb informowania i konsultowania europejskiej rady zakładowej;
- (d) miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej;
- (e) środki finansowe i materialne przyznane europejskiej radzie zakładowej;
- (f) czas trwania umowy oraz tryb renegocjacji.

3. Centralne kierownictwo wraz ze specjalnym zespołem negocjacyjnym mogą zdecydować pisemnie o ustanowieniu jednego lub kilku trybów informowania i konsultowania pracowników zamiast ustanawiania europejskiej rady zakładowej.

Umowa musi określać na jakich warunkach przedstawiciele pracowników mają prawo zbierania się w celu wymiany poglądów na temat przekazywanych im informacji.

Informacje te dotyczą w szczególności kwestii ponadnarodowych istotnie wpływających na interesy pracowników.

4. Umowy, o których mowa w ustępach 2 i 3 nie podlegają dodatkowym wymogom załącznika, chyba że przepisy stanowią inaczej.

5. W celu zawarcia umów, o których mowa w ustępach 2 i 3, specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzje większością głosów swoich członków.

Artykuł 7

Wymagania dodatkowe

1. Do osiągnięcia celu określonego w art. 1 ust. 1, wymagania dodatkowe, ustanowione przez ustawodawstwo Państwa Członkowskiego, w którym znajduje się centralne kierownictwo, są stosowane w przypadku:

- gdy centralne kierownictwo oraz specjalny zespół negocjacyjny tak postanowi, lub
- gdy centralne kierownictwo odmawia rozpoczęcia negocjacji w terminie sześciu miesięcy od daty złożenia wniosku, o którym mowa w art. 5 ust.1 lub
- gdy w terminie 3 lat od daty złożenia tego wniosku strony nie są w stanie zawrzeć umowy w sposób określony w art. 6 oraz gdy specjalny zespół negocjacyjny nie podjął decyzji określonej w art. 5 ust. 5.

2. Przepisy dodatkowe, o których mowa w ust. 1, przyjęte w ustawodawstwie Państwa Członkowskiego, muszą być zgodne z przepisami załącznika.

ROZDZIAŁ III PRZEPISY RÓŻNE

Artykuł 8

Informacje poufne

1. Państwa Członkowskie obowiązane są zapewnić, aby członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej oraz wspomagający ich eksperci nie byli upoważnieni do ujawniania przekazanych im informacji o charakterze poufnym.

Dotyczy to również przedstawicieli pracowników działających w ramach trybu informowania i konsultowania pracowników.

Obowiązek ten pozostaje w mocy nawet po wygaśnięciu ich mandatu, niezależnie od miejsca, w którym się znajdują.

2. Każde Państwo Członkowskie zobowiązane jest zapewnić, aby w szczególnych przypadkach oraz zgodnie z warunkami i ograniczeniami ustalonymi w ustawodawstwie krajowym, centralne kierownictwo znajdujące się na jego terytorium nie było zobowiązane do udostępniania informacji, których charakter jest taki, iż według obiektywnych kryteriów poważnie zakłóciłyby funkcjonowanie przedsiębiorstw, których dotyczy, lub byłyby dla nich szkodliwe.

Państwo Członkowskie może takie zwolnienie uzależnić od uprzedniego administracyjnego bądź sądowego zezwolenia.

3. Każde Państwo Członkowskie może ustanowić przepisy szczególne dla centralnego kierownictwa przedsiębiorstw znajdujących się na jego terytorium, gdy ich bezpośrednim i głównym zamiarem jest osiągnięcie ideologicznego celu dotyczącego informowania i wyrażania opinii, pod warunkiem, iż takie szczególne przepisy istniały już w ustawodawstwie krajowym w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy.

Artykuł 9

Funkcjonowanie europejskiej rady zakładowej oraz trybu informowania i konsultowania pracowników

Centralne kierownictwo i europejska rada zakładowa działają w duchu współpracy i poszanowania wzajemnych praw i obowiązków.

Dotyczy to również współpracy pomiędzy centralnym kierownictwem a przedstawicielami pracowników w ramach trybu informowania i konsultowania pracowników.

Artykuł 10

Ochrona przedstawicieli pracowników

Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkowie europejskiej rady zakładowej oraz przedstawiciele pracowników pełniący swoje funkcje w ramach trybu określonego w art. 6 ust. 3 korzystają przy pełnieniu swoich funkcji z takiej samej ochrony i gwarancji, jakie są przewidziane dla przedstawicieli pracowników przez obowiązujące ustawodawstwo i/lub praktykę państwa, w którym są zatrudnieni.

Dotyczy to w szczególności uczestnictwa w zebraniach specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej lub też każdego innego zebrania w ramach umowy, o której mowa w art. 6 ust. 3, a także wypłacania wynagrodzenia członkom należącym do załogi przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym za okres nieobecności wynikającej z pełnienia przez nich ich obowiązków.

Artykuł 11

Zgodność z niniejszą dyrektywą

1. Każde Państwo Członkowskie zapewnia, aby kierownictwo zakładów pracy przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym i kierownictwo przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym znajdujących się na jego terytorium oraz przedstawiciele ich pracowników lub, w zależności od przypadku, ich pracownicy, wypełniali przewidziane przez niniejszą dyrektywę obowiązki, niezależnie od tego, czy centralne kierownictwo znajduje się na terytorium Państwa Członkowskiego, czy poza nim.

2. Państwa Członkowskie zobowiązane są zapewnić udostępnienie przez przedsiębiorstwa informacji o liczbie pracowników, o której mowa w art. 2 ust. 1 lit. a) i art. 2 ust. 1 lit. c) na wniosek stron, do których ma zastosowanie niniejsza dyrektywa.

3. Państwa Członkowskie zapewniają odpowiednie środki w przypadku nieprzestrzegania niniejszej dyrektywy; w szczególności zapewniają ustanowienie właściwego administracyjnego lub sądowego trybu postępowania, tak aby umożliwić egzekwowanie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

4. Państwa Członkowskie, stosując art. 8, zapewnią ustalenie administracyjnego lub sądowego trybu postępowania, z którego mogą korzystać przedstawiciele pracowników w sytuacji, gdy centralne kierownictwo powołuje się na poufność informacji lub nie udostępnia informacji zgodnie z tym artykułem.

Wymieniony tryb postępowania może zawierać procedury mające na celu ochronę poufności informacji, których dotyczy.

Artykuł 12

Związek niniejszej dyrektywy z innymi postanowieniami

1. Niniejszą dyrektywę stosuje się bez uszczerbku dla środków przyjętych zgodnie z dyrektywą Rady nr 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych⁷ oraz zgodnie z dyrektywą Rady nr 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowników, w przypadku transferu przedsiębiorstw, zakładu pracy lub części zakładów pracy⁸.

2. Niniejsza dyrektywa nie narusza istniejących w prawie krajowym praw pracowników dotyczących informowania i konsultowania.

Artykuł 13

Obowiązujące umowy

1. Bez uszczerbku dla ust. 2, obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy nie stosuje się do przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w dacie wskazanej w art. 14 ust. 1 do wykonania niniejszej dyrektywy lub w dacie jej transpozycji w danym Państwie Członkowskim, jeżeli nastąpi to wcześniej niż wskazana data, istnieją umowy dotyczące wszystkich pracowników przewidujące ponadnarodowe informowanie i konsultowanie pracowników.

2. Kiedy umowy wymienione w ust. 1 wygasają, strony umów mogą wspólnie zdecydować o ich odnowieniu.

W pozostałych przypadkach obowiązują przepisy niniejszej dyrektywy.

⁷ Dz. U. nr L 48, z 22.02.1975, str. 29. Rozporządzenie ostatnio zmienione dyrektywą nr 92/56/EWG (Dz. U. nr L 245, z 26.08.1992, str. 3).

⁸ Dz. U. nr L 61, z 5.03.1977, str. 26.

Artykuł 14
Postanowienia końcowe

1. W terminie do 22 września 1996 r. Państwa Członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne konieczne do wdrożenia niniejszej dyrektywy lub zapewniają, że najpóźniej do tego dnia partnerzy społeczni wprowadzą w drodze umowy wymagane postanowienia. Państwa Członkowskie są zobowiązane do podjęcia wszelkich koniecznych działań umożliwiających im stałe zagwarantowanie osiągnięcia celów przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Państwa Członkowskie niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

2. Środki zastosowane przez Państwa Członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.

Artykuł 15
Ponowne rozpatrzenie przez Komisję

W terminie do 22 września 1999 r. Komisja, w porozumieniu z Państwami Członkowskimi oraz z pracodawcami i pracownikami na szczeblu europejskim, ponownie rozpatrzy sposoby stosowania niniejszej dyrektywy, w szczególności zaś zbada, czy progi liczby pracowników są właściwe oraz przedłoży Radzie propozycje koniecznych zmian.

Artykuł 16

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 22 września 1994 roku.

W imieniu Rady

N. BLUEM

Przewodniczący

ZAŁĄCZNIK

WYMAGANIA DODATKOWE, o których mowa w art. 7 dyrektywy

1. Aby osiągnąć cel wymieniony w art. 1 ust. 1 dyrektywy oraz w przypadkach przewidzianych w art. 7 ust. 1 dyrektywy, utworzenie europejskiej rady zakładowej, jej skład i kompetencje będą regulowane według następujących zasad:

(a) Kompetencje europejskiej rady zakładowej są ograniczone do informowania i konsultowania w zakresie zagadnień dotyczących całego przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub co najmniej dwóch zakładów pracy lub przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw, znajdujących się w różnych Państwach Członkowskich.

W przypadku przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw wymienionych w art. 4 ust. 2, kompetencje europejskiej rady zakładowej ograniczone są do spraw dotyczących wszystkich zakładów pracy lub przedsiębiorstw należących do grupy i znajdujących się w Państwach Członkowskich lub dotyczących przynajmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw należących do grupy i znajdujących się w różnych Państwach Członkowskich.

(b) W skład europejskiej rady zakładowej wchodzi pracownicy przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym wybrani lub powołani spośród nich przez przedstawicieli pracowników lub, w razie ich braku, przez ogół pracowników.

Członkowie europejskiej rady zakładowej wybierani są lub powoływani zgodnie z prawem i/lub praktyką krajową.

(c) Europejska rada zakładowa składa z przynajmniej 3, lecz nie więcej niż z 30 członków.

Jeżeli jej wielkość to uzasadnia, rada wybiera spośród swoich członków komitet o zmniejszonym składzie w liczbie nie większej niż 3 członków.

Rada przyjmuje swój wewnętrzny regulamin.

(d) Podczas wyborów lub wyznaczania członków europejskiej rady zakładowej, należy zapewnić:

- po pierwsze, aby każde Państwo Członkowskie, w którym przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym posiada jeden lub więcej zakładów pracy lub w którym grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym posiada przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę lub też jedno lub kilka przedsiębiorstw kontrolowanych, było reprezentowane przez jednego członka,

- po drugie, aby w skład zespołu wchodził członkowie dodatkowi w liczbie proporcjonalnej do liczby pracowników zakładów pracy, przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę lub przedsiębiorstw kontrolowanych, zgodnie z ustawodawstwem Państwa Członkowskiego, na terytorium którego znajduje się centralne kierownictwo.

(e) Centralne kierownictwo oraz inne ważniejsze szczeble kierownictwa informowane są o składzie europejskiej rady zakładowej.

(f) Po upływie czterech lat od ustanowieniu europejskiej rady zakładowej, powinna ona zbadać, czy należy rozpocząć negocjacje celem zawarcia umowy, o której mowa w art. 6 dyrektywy lub czy utrzymać stosowanie dodatkowych wymagań przyjętych zgodnie z niniejszym załącznikiem. Artykuły 6 i 7 dyrektywy stosuje się odpowiednio w przypadku podjęcia decyzji o negocjacji umowy zgodnie z art. 6 dyrektywy, w tym przypadku określenie “specjalny zespół negocjacyjny” zostanie zastąpiony przez określenie “europejską radę zakładową”.

2. Europejska rada zakładowa ma prawo do spotkania się z centralnym kierownictwem raz do roku celem uzyskania informacji i przedstawienia opinii na podstawie sprawozdania sporządzonego przez centralne kierownictwo, na temat rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz ich perspektyw. O spotkaniu informuje się lokalne kierownictwo.

Spotkanie dotyczy w szczególności struktury, sytuacji ekonomicznej i finansowej; możliwego rozwoju działalności, produkcji i sprzedaży, sytuacji i tendencjom w zakresie zatrudnienia, inwestycji oraz istotnych zmian związanych z organizacją, wprowadzeniem nowych metod pracy lub nowych procesów produkcji, transferami produkcji, fuzjami przedsiębiorstw, redukcją rozmiarów lub zamknięciem przedsiębiorstw, zakładów pracy lub ważnych części zakładów pracy oraz zwolnień grupowych.

3. W przypadku gdy zaistnieją nadzwyczajne okoliczności mające istotny wpływ na interesy pracowników, w szczególności w sytuacji przeniesienia, zamknięcia zakładu pracy, przedsiębiorstwa lub zwolnień grupowych, komitet o zmniejszonym składzie, lub w przypadku jego braku, europejska rada zakładowa ma prawo być o tym informowana. Rada ma prawo, na swój wniosek, do spotkania z centralnym kierownictwem lub innym ważniejszym organem kierowniczym przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, mającym kompetencje do podejmowania decyzji we własnym imieniu celem uzyskania informacji i przedstawienia opinii w zakresie działań istotnie wpływających na interesy pracowników.

W spotkaniu z komitetem o zmniejszonym składzie mają również prawo uczestniczyć członkowie europejskiej rady zakładowej, wybrani lub wyznaczeni przez zakład pracy i/ lub przedsiębiorstwo, których dane działania bezpośrednio dotyczą.

Spotkanie informacyjno-konsultacyjne odbywa się w najbliższym możliwym terminie, na podstawie sprawozdania przygotowanego przez centralne kierownictwo lub inny ważniejszy organ kierowniczy przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, na temat którego stanowisko może zostać przyjęte pod koniec spotkania lub w innym uzasadnionym terminie.

Spotkanie nie wpływa na przywileje centralnego kierownictwa.

4. Państwa Członkowskie mogą ustalić zasady przewodniczenia spotkaniom informacyjno-konsultacyjnym.

Przed spotkaniem z centralnym kierownictwem, europejska rada zakładowa lub komitet o zmniejszonym składzie, w razie potrzeby powiększony zgodnie z ust. 3 akapit drugi, upoważniona jest do zebrania się bez udziału kierownictwa.

5. Bez uszczerbku dla art. 8 dyrektywy, członkowie europejskiej rady zakładowej informują przedstawicieli pracowników zakładów pracy lub przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub w przypadku braku przedstawicieli - ogół pracowników, o treści i wynikach trybu informowania i konsultowania stosowanego zgodnie z niniejszym załącznikiem.

6. Europejska rada zakładowa lub komitet o zmniejszonym składzie może powołać wybranych przez siebie ekspertów, pod warunkiem, że jest to niezbędne do wypełnienia jej zadań.

7. Koszty działalności europejskiej rady zakładowej ponosi centralne kierownictwo.

Centralne kierownictwo zapewni członkom europejskiej rady zakładowej środki finansowe i materialne konieczne do właściwego wypełnienia powierzonego im zadania

Centralne kierownictwo ponosi w szczególności koszty związane z organizacją zebrań, tłumaczeniem oraz koszty pobytu i przejazdu członków europejskiej rady zakładowej oraz komitetu o zmniejszonym składzie, o ile nie ustalono inaczej.

Zgodnie z niniejszymi zasadami, Państwa Członkowskie mogą ustalać przepisy budżetowe dotyczące działalności europejskiej rady zakładowej. W szczególności mogą ograniczyć wydatki, pokrywając koszty pracy tylko jednego eksperta.