

32001L0086

10.11.2001

DZIENNIK URZĘDOWY WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

L 294/22

**DYREKTYWA RADY 2001/86/WE**  
**z dnia 8 października 2001 r.**  
**uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 308,

uwzględniając zmieniony projekt Komisji <sup>(1)</sup>,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego <sup>(2)</sup>,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego <sup>(3)</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Aby osiągnąć cele Traktatu, rozporządzenie Rady (WE) nr 2157/2001 <sup>(4)</sup> ustanawia statut (SE).
- (2) Rozporządzenie to zmierza do stworzenia jednolitych ram prawnych, w których spółki z różnych Państw Członkowskich powinny być w stanie planować i przeprowadzać reorganizację swojej działalności prowadzonej w skali wspólnotowej.
- (3) Aby wspierać wspólnotowe cele społeczne, muszą zostać przyjęte specjalne przepisy, zwłaszcza w zakresie uczestnictwa pracowników, zmierzające do zapewnienia, że ustanowienie SE nie pociągnie za sobą zniknięcia lub ograniczenia uczestnictwa pracowników, istniejącego w spółkach uczestniczących w powstaniu SE. Cel ten powinien zostać osiągnięty poprzez ustanowienie zasad w tym zakresie, uzupełniających przepisy rozporządzenia.
- (4) W związku z tym, że cele proponowanego działania, jak zostało to wyżej przedstawione, nie mogą być osiągnięte w stopniu wystarczającym przez Państwa Członkowskie, ponieważ chodzi o ustanowienie przepisów dotyczących uczestnictwa pracowników właściwego dla SE, i mogą zatem, z uwagi na skalę i wpływ proponowanego działania, być lepiej osiągnięte na poziomie wspólnotowym, Wspólnota może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą

proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie może wykraczać poza to, co niezbędne jest dla osiągnięcia tych celów.

- (5) Ogromna różnorodność zasad i praktyk istniejących w Państwach Członkowskich w odniesieniu do sposobu, w jaki przedstawiciele pracowników uczestniczą w podejmowaniu decyzji w ramach spółek, czyni niewskazaniem ustanowienie jednolitego europejskiego modelu partycypacji pracowników właściwego dla SE.
- (6) Niemniej jednak procedury informowania i konsultowania na poziomie transnarodowym powinny być zapewnione we wszystkich przypadkach powstania SE.
- (7) O ile prawo partycypacji istnieje w ramach jednej lub więcej spółek uczestniczących w powstaniu SE, to, raz przyznane, powinno być zachowane poprzez ich transfer do SE, chyba że strony zadecydują inaczej.
- (8) Konkretnie procedury informowania pracowników i konsultowania z pracownikami na poziomie transnarodowym, jak również, jeśli ma to zastosowanie, ich partycypacja właściwa dla każdej SE, powinny być określone, w pierwszej kolejności, w drodze układu stron lub, w przypadku braku takiego układu, poprzez zastosowanie norm państwowych.
- (9) Państwa Członkowskie powinny mieć możliwość niestosowania standardowych zasad, odnoszących się do partycypacji w przypadku łączenia się, w związku z różnorodnością krajowych systemów partycypacji pracowników. Istniejące systemy i praktyki partycypacji, jeśli jest to właściwe na poziomie spółek uczestniczących muszą w tym wypadku być zachowane poprzez dostosowanie zasad rejestracji.
- (10) Zasady głosowania w ramach specjalnego zespołu reprezentującego pracowników w negocjacjach, w szczególności, w odniesieniu do zawierania układów dotyczących niższego niż obowiązujący do tej pory poziomu partycypacji w ramach jednej lub kilku spółek uczestniczących, powinny być odpowiednie w stosunku do ryzyka zniknięcia lub osłabienia istniejących systemów i praktyk

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 138 z 29.5.1991, str. 8.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 342 z 20.12.1993, str. 15.

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 124 z 21.5.1990, str. 34.

<sup>(4)</sup> Dz.U. L 294 z 10.11.2001, str. 1.

- partycypacji. Ryzyko to jest większe w przypadku SE powstałej w drodze przekształcenia lub łączenia się niż w drodze tworzenia grupy kapitałowej lub spółki zależnej.
- (11) W przypadku niezawarcia układu w toku negocjacji między przedstawicielami pracowników a właściwymi organami spółek uczestniczących, należy przewidzieć pewne standardowe zasady w celu stosowania do SE, niezwłocznie po jej utworzeniu. Te standardowe wymagania powinny zagwarantować skuteczną praktykę w zakresie transnarodowego informowania pracowników i konsultowania z pracownikami, jak również ich partycypacji w odpowiednich organach SE, jeśli taka partycypacja istniała przed jej utworzeniem, w ramach spółek uczestniczących.
- (12) Należy zapewnić przedstawicielom pracowników, działającym w ramach niniejszej dyrektywy, gdy sprawują swoje funkcje, ochronę i gwarancje, podobne do tych, jakie przyznaje się przedstawicielom pracowników na podstawie ustawodawstwa i/lub praktyki państwa zatrudnienia. Nie powinni oni podlegać żadnej dyskryminacji w związku ze zgodnym z prawem wykonywaniem przez nich zadań i powinni oni korzystać z właściwej ochrony na wypadek zwolnienia i innych sankcji.
- (13) Poufność informacji sensytywnych powinna być zapewniona nawet po upływie kadencji przedstawicieli pracowników; należy, w związku z tym, przyjąć przepisy umożliwiające właściwemu organowi SE utajnienie informacji, które mogłyby poważnie zaszkodzić funkcjonowaniu SE, gdyby zostały ujawnione publicznie.
- (14) W przypadku, gdy SE oraz jej spółki zależne i oddziały podlegają dyrektywie Rady 94/45/WE 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<sup>(1)</sup>, to przepisy tej dyrektywy oraz przepisy transponujące ją do prawa krajowego nie powinny stosować się do SE, ani do jej spółek zależnych i oddziałów, chyba że specjalny zespół negocjujący podejmie decyzję o nierozpoczynaniu negocjacji lub o zakończeniu negocjacji już rozpoczętych.
- (15) Niniejsza dyrektywa nie powinna wpływać na inne istniejące prawa dotyczące uczestnictwa i nie powinna wpływać na inne istniejące struktury reprezentacji, przewidziane przez prawo wspólnotowe, prawo krajowe oraz przez krajową praktykę.
- (16) Państwa Członkowskie powinny podjąć właściwe środki na wypadek nieprzebrzegania obowiązków określonych przez niniejszą dyrektywę.
- (17) Traktat nie przewidział niezbędnych uprawnień dla Wspólnoty do przyjęcia proponowanej dyrektywy, innych niż przewidziane w art. 308.
- (18) Ochrona nabytych praw pracowników w odniesieniu do uczestnictwa w podejmowaniu decyzji przez spółkę jest zasadą podstawową i deklarowanym celem niniejszej dyrektywy. Prawa pracowników istniejące przed utworzeniem spółek europejskich powinny stanowić podstawę praw pracowników w zakresie uczestnictwa w SE (zasada „przed i po”). W konsekwencji, takie podejście powinno mieć zastosowanie nie tylko do wstępnego utworzenia SE, ale także do zmian strukturalnych w istniejącej SE oraz do spółek, na które miały wpływ procesy związane ze zmianami strukturalnymi.
- (19) Państwa Członkowskie powinny móc zapewnić, że przedstawiciele związków zawodowych mogą być członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego bez względu na to, czy są oni pracownikami spółki uczestniczącej w utworzeniu SE. W tym kontekście Państwa Członkowskie powinny, w szczególności, móc ustanowić to prawo w przypadkach, gdy przedstawiciele związków zawodowych mają prawo, zgodnie z prawem krajowym, być członkami oraz głosować w organach nadzorczych lub zarządzających spółki.
- (20) W niektórych Państwach Członkowskich uczestnictwo pracowników oraz inne obszary związków przemysłowych opierają się zarówno w ustawodawstwie krajowym, jak i w praktyce, przez co, w tym kontekście, rozumie się także układy zbiorowe zawarte na różnych poziomach: krajowym, sektorowym i/lub poziomie przedsiębiorstwa,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

SEKCJA I

## PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Cel

1. Niniejsza dyrektywa reguluje uczestnictwo pracowników w odniesieniu do europejskich spółek akcyjnych (*Societas Europaea*, dalej jako „SE”), określonych w rozporządzeniu (WE) nr 2157/2001.

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 254 z 30.9.1994, str. 64. Dyrektywa ostatnio zmieniona dyrektywą 97/74/WE (Dz.U. L 10 z 16.1.1998, str. 22).

2. W tym celu, w każdej SE ustanawia się uzgodnienia dotyczące uczestnictwa pracowników, zgodnie z procedurą negocjacyjną, określoną w art. 3-6 lub, w zakresie warunków określonych w art. 7, zgodnie z załącznikiem.

## Artykuł 2

### Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy:

- a) „SE” oznacza spółkę utworzoną zgodnie z przepisami rozporządzenia (WE) nr 2157/2001;
- b) „spółki uczestniczące” oznaczają spółki bezpośrednio uczestniczące w powstaniu SE;
- c) „spółka zależna” oznacza przedsiębiorstwo, na które SE ma dominujący wpływ, w rozumieniu art. 3, ust. 2-7 dyrektywy 94/45/WE;
- d) „dana spółka zależna lub oddział” oznacza spółkę zależną lub oddział spółki uczestniczącej, której proponuje się stanie spółką zależną lub oddziałem SE w związku z utworzeniem SE;
- e) „przedstawiciele pracowników” oznaczają przedstawicieli pracowników w rozumieniu prawa krajowego i/lub krajowej praktyki;
- f) „organ przedstawicielski” oznacza organ przedstawicielski pracowników, utworzony na podstawie układów, określonych w art. 4 lub zgodnie z przepisami załącznika, w celu informowania pracowników i konsultowania z pracownikami SE oraz jej spółek zależnych i oddziałów, usytuowanych we Wspólnocie, oraz, w danym przypadku, w celu wykonywania praw uczestnictwa w związku z SE;
- g) „specjalny zespół negocjacyjny” oznacza zespół utworzony zgodnie z art. 3 w celu negocjacji dotyczących ustanowienia uzgodnień dotyczących partycypacji pracowników w ramach SE z właściwym organem spółek uczestniczących;
- h) „uczestnictwo pracowników” oznacza mechanizm, obejmujący również informowanie, konsultowanie i partycypację, poprzez który przedstawiciele pracowników mogą mieć wpływ na decyzje, jakie mają być podjęte w ramach spółki;
- i) „informowanie” oznacza informowanie organu reprezentującego pracowników i/lub przedstawicieli pracowników przez właściwy organ SE w sprawach dotyczących samej SE oraz

jakiegokolwiek jej spółki zależnej lub oddziału, usytuowanych w innym Państwie Członkowskim oraz w sprawach wykraczających poza uprawnienia organów decyzyjnych, działających w poszczególnych Państwach Członkowskich w danym czasie, w taki sposób i w takim zakresie, że pozwoli to przedstawicielom pracowników dokonać pogłębionej oceny możliwych konsekwencji i, jeśli jest to właściwe, przygotować konsultacje z właściwym organem SE;

- j) „konsultowanie” oznacza ustanowienie dialogu i wymiany poglądów między organem reprezentującym pracowników i/lub przedstawicielami pracowników a właściwym organem SE w określonym czasie, w taki sposób i w takim zakresie, że pozwoli to przedstawicielom pracowników na podstawie udzielonych informacji wyrazić opinię na temat środków, które zamierza podjąć właściwy organ; opinia ta może być uwzględniona w procesie podejmowania decyzji w ramach SE;
- k) „partycypacja” oznacza wpływ organu reprezentującego pracowników i/lub przedstawicieli pracowników na sprawy spółki poprzez:
  - prawo wybierania lub desygnowania niektórych członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki, lub
  - prawo desygnowania niektórych lub wszystkich członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki i/lub sprzeciwiania się temu.

## SEKCJA II

### PROCEDURA NEGOCJACYJNA

## Artykuł 3

### Utworzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego

1. W przypadku, gdy zarząd lub organy administracji spółek uczestniczących sporządzą plan utworzenia SE, najszybciej jak to możliwe po opublikowaniu warunków wstępnych łączenia się lub utworzenia grupy kapitałowej lub po uzgodnieniu planu powstania spółki zależnej lub przekształcenia w SE, podejmą niezbędne kroki, włącznie z udostępnieniem informacji o danych identyfikacyjnych spółek uczestniczących, danych spółek zależnych lub oddziałów oraz liczby ich pracowników, w celu rozpoczęcia negocjacji z przedstawicielami pracowników spółek w sprawie warunków uczestnictwa pracowników w SE.

2. W tym celu tworzony się specjalny zespół negocjacyjny reprezentujący pracowników spółek uczestniczących oraz danych spółek zależnych i oddziałów, zgodnie z następującymi przepisami:

a) przy wyborze lub desygnowaniu członków specjalnego zespołu negocjacyjnego należy zapewnić:

i) by ci członkowie byli wybierani lub desygnowani proporcjonalnie do liczby zatrudnionych pracowników w każdym Państwie Członkowskim przez spółki uczestniczące oraz dane spółki zależne lub oddziały, poprzez przydzielenie, jeśli chodzi o każde Państwo Członkowskie jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym Państwie Członkowskim, obejmującą 10 % lub ich ułamek, liczby pracowników zatrudnionych przez spółki uczestniczące oraz dane spółki zależne lub oddziały ogólnie we wszystkich Państwach Członkowskich;

ii) by w przypadku SE utworzonej w drodze łączenia się kolejni dodatkowi członkowie z każdego Państwa Członkowskiego byli obecni, w miarę potrzeby, w celu zapewnienia, że w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzić będzie przynajmniej jeden członek reprezentujący każdą spółkę uczestniczącą, która jest zarejestrowana i ma pracowników na terytorium tego Państwa Członkowskiego i która, zgodnie z projektem, przestanie istnieć jako odrębna osoba prawna po rejestracji SE, w takim zakresie, jeżeli:

- liczba takich dodatkowych członków nie przekracza 20 % liczby członków wyznaczonych zgodnie z i), oraz
- skład specjalnego zespołu negocjacyjnego nie doprowadzi do powstania podwójnej reprezentacji danych pracowników.

Jeśli liczba takich spółek jest wyższa niż liczba dostępnych dodatkowych miejsc, na podstawie akapitu pierwszego, to dodatkowe miejsca przydziela się spółkom z różnych Państw Członkowskich zgodnie z kolejnością malejącą liczby pracowników, których zatrudniają;

b) Państwa Członkowskie ustalają sposób wyboru lub desygnowania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, którzy mają być wybrani lub desygnowani na ich terytorium. Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, o ile jest to możliwe, że wśród członków znajduje się co najmniej jeden członek reprezentujący każdą spółkę uczestniczącą, która ma pracowników w danym Państwie Członkowskim. Rozwiązanie to nie może prowadzić do zwiększenia ogólnej liczby członków.

Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że w skład zespołu wchodzi przedstawiciele związków zawodowych, bez względu na to, czy są oni pracownikami spółki uczestniczącej lub danej spółki zależnej lub oddziału.

Bez uszczerbku dla przepisów ustawodawstwa krajowego lub praktyki, ustanawiających progi w celu utworzenia organu przedstawicielskiego, Państwa Członkowskie zapewniają, że pracownicy w przedsiębiorstwach lub oddziałach, w których nie ma przedstawicieli pracowników, z powodów od nich niezależnych, mają prawo wybierania lub desygnowania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

3. Specjalny zespół negocjacyjny oraz właściwe organy spółek uczestniczących ustalają, w drodze pisemnego porozumienia, uzgodnienia dotyczące uczestnictwa pracowników w SE.

W tym celu, właściwe organy spółek uczestniczących informują specjalny zespół negocjacyjny o projekcie i rzeczywistym przebiegu powstania SE aż do czasu jej rejestracji.

4. Z zastrzeżeniem ust. 6, specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzję bezwzględną większością głosów swoich członków, pod warunkiem, że taka większość oznacza również bezwzględną większość pracowników. Każdy członek posiada jeden głos. Jednakże jeżeli wynik negocjacji prowadzi do ograniczenia praw w zakresie partycypacji, wymagana większość dla podjęcia decyzji w sprawie przyjęcia takiego układu wynosi dwie trzecie głosów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, reprezentującego co najmniej dwie trzecie pracowników, włączając w to głosy członków reprezentujących pracowników zatrudnionych w co najmniej dwóch Państwach Członkowskich,

— w przypadku SE, która ma być utworzona w drodze łączenia się, jeżeli partycypacja obejmuje co najmniej 25 % ogólnej liczby pracowników spółek uczestniczących, lub

— w przypadku SE, utworzonej w drodze utworzenia grupy kapitałowej lub spółki zależnej, jeżeli partycypacja obejmuje co najmniej 50 % ogólnej liczby pracowników spółek uczestniczących.

Ograniczenie praw partycypacji oznacza liczbę członków organów SE w rozumieniu art. 2 lit. k), niższą niż najwyższa liczba istniejąca w spółkach uczestniczących.

5. Do celów negocjacji specjalny zespół negocjacyjny może zwrócić się do ekspertów, według własnego wyboru, na przykład do przedstawicieli właściwych organizacji związkowych na poziomie wspólnotowym, o udzielenie pomocy w wypełnianiu zadania. Eksperti mogą uczestniczyć w spotkaniach negocjacyjnych w charakterze doradców na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego, jeżeli jest to właściwe, w celu wspierania spójności na poziomie wspólnotowym. Specjalny zespół negocjacyjny może zdecydować o poinformowaniu przedstawicieli właściwych organizacji zewnętrznych, w tym związków zawodowych, o rozpoczęciu negocjacji.

6. Specjalny zespół negocjacyjny może zdecydować większością głosów, określoną niżej, aby nie rozpoczynać negocjacji lub zakończyć negocjacje już rozpoczęte oraz opierać się na zasadach dotyczących informowania pracowników i konsultowania z pracownikami, obowiązujących w Państwach Członkowskich, w których SE zatrudnia pracowników. Taka decyzja kończy procedurę zawierania układu, określonego w art. 4. Jeżeli taka decyzja zostanie podjęta, żadnego z przepisów załącznika nie stosuje się.

Większość wymagana w celu podjęcia decyzji o nierozpoczęciu lub zakończeniu negocjacji wynosi dwie trzecie członków reprezentujących co najmniej dwie trzecie pracowników, w tym głosy członków reprezentujących pracowników zatrudnionych w co najmniej dwóch Państwach Członkowskich.

W przypadku SE powstałej w drodze przekształcenia niniejszego ustępu nie stosuje się, jeżeli zapewniona jest partycypacja w spółce, która ma być przekształcona.

Specjalny zespół negocjacyjny zbiera się ponownie na pisemny wniosek przynajmniej 10 % pracowników SE, jej spółek zależnych i oddziałów lub ich przedstawicieli najwcześniej w dwa lata po podjęciu decyzji, określonej wyżej, chyba że strony uzgodnią wcześniejsze ponowne rozpoczęcie negocjacji. Jeśli specjalny zespół negocjacyjny zdecyduje o ponownym rozpoczęciu negocjacji z zarządem, ale w trakcie tych negocjacji nie zostanie osiągnięte żadne porozumienie, żadnego z przepisów załącznika nie stosuje się.

7. Wszelkie koszty związane z działaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz ogólnie, z negocjacjami, ponoszą spółki uczestniczące tak, aby umożliwić specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu wykonywanie jego zadań we właściwy sposób.

Zgodnie z tą zasadą, Państwa Członkowskie mogą ustanowić zasady budżetowe dotyczące działania specjalnego zespołu negocjacyjnego. Mogą one, w szczególności, ograniczyć finansowanie, aby pokryć koszty udziału tylko jednego eksperta.

#### Artykuł 4

#### Treść układu

1. Właściwe organy spółek uczestniczących oraz specjalny zespół negocjacyjny negocjują w duchu współpracy w celu osiągnięcia układu w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników w ramach SE.

2. Bez uszczerbku dla autonomii stron i z zastrzeżeniem ust. 4, układ, określony w ust. 1, zawarty przez właściwe organy spółek uczestniczących i specjalny zespół negocjacyjny określa:

- a) zakres układu;
- b) skład, liczbę członków i podział miejsc w organie przedstawicielskim, który będzie partnerem w dyskusji z właściwym organem SE w związku z uzgodnieniami warunków informowania pracowników i konsultowania z pracownikami SE oraz jej spółkami zależnymi i oddziałami;
- c) funkcje i procedurę informowania i konsultowania organu przedstawicielskiego;
- d) częstotliwość spotkań organu przedstawicielskiego;
- e) środki finansowe i materialne, które zostaną przyznane organowi przedstawicielskiemu;
- f) uzgodnienia w zakresie stosowania tych procedur, jeżeli podczas negocjacji strony zdecydują o ustanowieniu jednej lub więcej procedur informowania i konsultowania zamiast organu przedstawicielskiego;
- g) treść tych układów, jeżeli w trakcie negocjacji strony zdecydują o ustanowieniu uzgodnień dotyczących partycypacji, włączając w to liczbę członków organu zarządzającego lub organu nadzorczego SE, do których wyboru, desygnowania, rekomendowania lub sprzeciwienia się wyborowi są upoważnieni pracownicy oraz procedury wyboru, desygnowania, rekomendowania lub sprzeciwiania się wyborowi członków przez pracowników oraz ich prawa;
- h) datę wejścia w życie układu i okres jego obowiązywania, przypadki, w których układ powinien być ponownie negocjowany oraz procedury takiej ponownej negocjacji.

3. Układ nie podlega zasadom standardowym, określonym w załączniku, chyba że ten układ stanowi inaczej.

4. Bez uszczerbku dla przepisów art. 13 ust. 3 lit. a), w przypadku SE utworzonej w wyniku przekształcenia, układ zapewnia dla wszystkich aspektów uczestnictwa pracowników co najmniej taki sam poziom ich uczestnictwa, jak istniejący w ramach spółki, która ma być przekształcona w SE.

## Artykuł 5

**Okres trwania negocjacji**

1. Negocjacje rozpoczynają się tak szybko, jak tylko zostaje utworzony specjalny zespół negocjacyjny i następnie mogą trwać sześć miesięcy.
2. Strony mogą zdecydować w drodze wspólnego porozumienia o przedłużeniu negocjacji poza okres, określony w ust. 1, łącznie do jednego roku od momentu utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego.

## Artykuł 6

**Ustawodawstwo właściwe dla procedury negocjacji**

Z wyjątkiem, gdy niniejsza dyrektywa nie stanowi inaczej, do procedury negocjacji, określonej w art. 3–5, stosuje się ustawodawstwo tego Państwa Członkowskiego, w którym znajduje się statutowa siedziba SE.

## Artykuł 7

**Zasady standardowe**

1. Aby osiągnąć cel, określony w art. 1, bez uszczerbku dla przepisów ust. 3, Państwa Członkowskie ustanawiają standardowe zasady w odniesieniu do uczestnictwa pracowników, które muszą spełniać przepisy określone w załączniku.

Zasady standardowe, przewidziane przez ustawodawstwo Państwa Członkowskiego, w którym usytuowana jest siedziba SE, stosuje się od daty rejestracji SE, o ile:

- a) strony tak postanawiają; lub
- b) do upływu terminu ustanowionego w art. 5, żaden układ nie został zawarty i:
  - właściwy organ każdej ze spółek uczestniczących decyduje się stosować zasady standardowe dotyczące SE i w taki sposób kontynuować rejestrację SE, oraz
  - specjalny zespół negocjacyjny nie podjął decyzji, określonej w art. 3 ust. 6.

2. Ponadto zasady standardowe ustalone przez ustawodawstwo krajowe Państwa Członkowskiego rejestracji zgodnie z częścią 3 załącznika stosuje się wyłącznie:

- a) w przypadku gdy SE została utworzona w drodze przekształcenia, jeśli przepisy Państwa Członkowskiego odnoszące się do partycypacji pracowników w organie zarządzającym lub nadzorczym stosowano do spółki przekształconej w SE;

- b) w przypadku SE utworzonej w wyniku łączenia się:

- jeśli, przed rejestracją SE, jedną lub więcej form partycypacji stosowano w jednej lub więcej spółek uczestniczących, obejmujących co najmniej 25 % ogólnej liczby pracowników we wszystkich spółkach uczestniczących, lub
- jeśli, przed rejestracją SE, jedną lub więcej form partycypacji stosowano w jednej lub więcej spółek uczestniczących, obejmujących mniej niż 25 % ogólnej liczby pracowników we wszystkich spółkach uczestniczących i jeżeli specjalny zespół negocjacyjny tak postanowi;

- c) w przypadku SE utworzonej w wyniku powstania grupy kapitałowej lub powstania spółki zależnej:

- jeśli przed rejestracją SE, jedną lub więcej form partycypacji stosowano w jednej lub więcej spółek obejmujących co najmniej 50 % ogólnej liczby pracowników we wszystkich spółkach uczestniczących, lub
- jeśli, przed rejestracją SE, jedna lub więcej form partycypacji stosowano w jednej lub więcej spółek uczestniczących obejmujących mniej niż 50 % łącznej liczby pracowników we wszystkich spółkach uczestniczących i jeśli specjalny zespół negocjacyjny tak postanowi.

Jeżeli istniała więcej niż jedna forma partycypacji w ramach spółek uczestniczących, specjalny zespół negocjacyjny decyduje, która z tych form musi być ustanowiona w SE. Państwa Członkowskie mogą ustalić zasady, które stosuje się w razie niepodjęcia decyzji w odniesieniu do SE zarejestrowanej na ich terytorium. Specjalny zespół negocjacyjny informuje właściwe organy spółek uczestniczących o decyzjach podjętych na podstawie niniejszego ustępu.

3. Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że przepisów części 3 załącznika nie stosuje się w przypadku, określonym w ust. 2 lit. b).

## SEKCJA III

**PRZEPISY RÓŻNE**

## Artykuł 8

**Zastrzeżenia i poufność**

1. Państwa Członkowskie zapewniają, że członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub organu przedstawicielskiego oraz eksperci, którzy im pomagają, nie będą upoważnieni do ujawnienia jakichkolwiek informacji, które zostały im przedstawione jako poufne.

To samo odnosi się do przedstawicieli pracowników w kontekście procedury informowania i konsultowania.

Artykuł 10

Obowiązek ten stosuje się, bez względu na to gdzie znajdują się osoby, o których mowa, nawet po wygaśnięciu ich kadencji.

2. Każde Państwo Członkowskie zapewnia, w szczególnych przypadkach oraz zgodnie z warunkami i ograniczeniami przewidzianymi przez ustawodawstwo krajowe, że organ nadzorczy lub zarządzający SE lub spółki uczestniczącej, utworzonej na jego terytorium nie jest zobowiązany do przekazywania informacji, których charakter jest taki, że zgodnie z obiektywnymi kryteriami, dokonanie tego mogłoby istotnie zaszkodzić funkcjonowaniu SE (lub, zależnie od przypadku — spółce uczestniczącej) lub jego spółkom zależnym czy oddziałom lub mogłoby narazić na pogorszenie ich sytuacji.

Państwa Członkowskie mogą dokonywać takich pominięć z zastrzeżeniem wcześniejszego uzyskania pozwolenia administracyjnego lub sądowego.

3. Każde Państwo Członkowskie może przyjąć szczególne przepisy dotyczące spółek europejskich działających na jego terytorium, które bezpośrednio i w istotny sposób realizują cel o charakterze ideologicznym, odnoszący się do informowania i wyrażania opinii, pod warunkiem, że w chwili przyjęcia niniejszej dyrektywy takie przepisy są już częścią ustawodawstwa krajowego.

4. Do celów stosowania ust. 1, 2 i 3, Państwa Członkowskie ustanawiają administracyjne i sądowe procedury odwoławcze, które mogą wszczynać przedstawiciele pracowników, jeżeli organ zarządzający lub nadzorczy SE lub spółki uczestniczącej wymaga zachowania poufności lub nie przedstawi informacji.

Takie procedury mogą obejmować uzgodnienia w celu ochrony poufności danej informacji.

Artykuł 9

### **Działanie organu przedstawicielskiego oraz procedury informowania pracowników i konsultowania z pracownikami**

Właściwy organ SE i organ przedstawicielski działają razem w duchu współpracy i z poszanowaniem wzajemnych praw i obowiązków.

To samo odnosi się do współpracy między organem zarządzającym lub nadzorczym SE a przedstawicielami pracowników w odniesieniu do procedury informowania pracowników i konsultowania z pracownikami.

Członkowie specjalnego zespołu negocyjacyjnego, członkowie organu przedstawicielskiego, przedstawiciele pracowników wykonujący funkcje w ramach procedury informowania pracowników i konsultowania oraz przedstawiciele pracowników w organie nadzorczym lub zarządzającym SE, którzy są pracownikami SE, jej spółek zależnych lub oddziałów, lub spółki uczestniczącej, w trakcie wykonywania przez nich funkcji, korzystają z takiej samej ochrony i gwarancji jak zapewniane przedstawicielom pracowników przez ustawodawstwo krajowe lub praktykę obowiązującą w państwie ich zatrudnienia.

Powyższy akapit stosuje się w szczególności do obecności na spotkaniach specjalnego zespołu negocyjacyjnego lub organu przedstawicielskiego lub na innych spotkaniach przewidzianych przez układ, określony w art. 4 ust. 2 lit. f), lub jakichkolwiek spotkaniach organu zarządzającego lub nadzorczego oraz do wypłaty wynagrodzeń pracownikom zatrudnionym w spółce uczestniczącej lub w SE lub w jej spółkach zależnych, lub oddziałach w trakcie nieobecności związanej z wykonywaniem obowiązków.

Artykuł 11

### **Nadużycie procedur**

Państwa Członkowskie przyjmują właściwe środki, zgodnie z prawem wspólnotowym w celu zapobiegania nadużyciom SE do celów pozbawienia pracowników prawa do uczestnictwa pracowniczego lub zawieszenia takich praw.

Artykuł 12

### **Zgodność z niniejszą dyrektywą**

1. Każde Państwo Członkowskie zapewnia, że zarząd oddziałów SE oraz organy nadzorcze i zarządzające spółek zależnych i spółek uczestniczących, które mają statutową siedzibę na ich terytorium oraz przedstawiciele pracowników, lub, o ile to stosowne, również sami pracownicy, przestrzegają obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie, bez względu na to, czy SE ma swoją statutową siedzibę na ich terytorium.

2. Państwa Członkowskie przyjmują właściwe środki w przypadku gdy przepisy niniejszej dyrektywy nie są przestrzegane; w szczególności zapewniają, że obowiązują procedury administracyjne lub sądowe umożliwiające wykonanie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

## Artykuł 13

**Związek między niniejszą dyrektywą a innymi przepisami**

1. Jeżeli SE jest przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwem dominującym grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu dyrektywy 94/45/WE lub dyrektywy 97/74/WE <sup>(1)</sup> rozszerzającej wspomnianą dyrektywę na Zjednoczone Królestwo, przepisów tych dyrektyw oraz przepisów transponujących je do prawa krajowego nie stosuje się do nich ani do ich spółek zależnych.

Jednakże o ile specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzję, zgodnie z art. 3 ust. 6, aby nie rozpoczynać negocjacji lub zakończyć negocjacje już rozpoczęte, stosuje się dyrektywę 94/45/WE lub dyrektywę 97/74/WE oraz przepisy transponujące je do prawa krajowego.

2. Przepisów w sprawie partycypacji pracowników w organach spółki zawartych w ustawodawstwie krajowym i praktyce, innych niż przepisy wprowadzające w życie niniejszą dyrektywę, nie stosuje się do spółek utworzonych zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 2157/2001 i objętych zakresem niniejszej dyrektywy.

3. Dyrektywa niniejsza nie narusza:

- a) istniejących praw dotyczących uczestnictwa pracowników, przewidzianego przez ustawodawstwo krajowe i praktykę Państw Członkowskich, które przysługują pracownikom SE oraz jej spółek zależnych i oddziałów, innych niż partycypacja w organach SE;
- b) przepisów dotyczących członkostwa w organach, przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe i praktykę, stosowanych do spółek zależnych SE.

4. W celu zachowania praw, określonych w ust. 3, Państwa Członkowskie mogą przyjąć środki niezbędne w celu zagwarantowania, że struktury reprezentacji pracowniczej w spółkach uczestniczących, które przestaną istnieć jako odrębne osoby prawne, zostaną zachowane po rejestracji SE.

## Artykuł 14

**Przepisy końcowe**

1. Państwa Członkowskie przyjmą przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej

dyrektywy, nie później niż do dnia 8 października 2004 r. lub zapewnią, że najpóźniej do tego czasu partnerzy społeczni wprowadzą wymagane przepisy w drodze układu, podczas gdy Państwa Członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki umożliwiające partnerom społecznym w każdym czasie zagwarantowanie osiągnięcia rezultatów określonych w niniejszej dyrektywie. Państwa Członkowskie niezwłocznie powiadomią o tym Komisję.

2. Gdy Państwa Członkowskie przyjmą te środki, powinny one zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia ustanawiane są przez Państwa Członkowskie.

## Artykuł 15

**Przegląd przez Komisję**

Nie później niż dnia 8 października 2007 r., Komisja, po konsultacji z Państwami Członkowskimi oraz z partnerami społecznymi na poziomie wspólnotowym, dokonuje przeglądu procedur stosowania niniejszej dyrektywy w celu przedłożenia Radzie odpowiednich propozycji zmian, w miarę potrzeby.

## Artykuł 16

**Wejście w życie**

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie z dniem jej opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*.

## Artykuł 17

**Skierowanie**

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Luksemburgu, dnia 8 października 2001 r.

W imieniu Rady

L. ONKELINX

Przewodniczący

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 10, 16.1.1998, str. 22.



## ZAŁĄCZNIK

## STANDARDOWE ZASADY

(określone w art. 7)

**Część 1: Skład organu przedstawicielskiego pracowników**

Aby osiągnąć cel, określony w art. L, oraz w przypadkach, określonych w art. 7, powołuje się organ przedstawicielski zgodnie z następującymi zasadami:

- a) Organ przedstawicielski składa się z pracowników SE oraz jej spółek zależnych i oddziałów, wybranych lub desygnowanych z grona pracowników przez przedstawicieli pracowników lub, w przypadku ich braku, przez wszystkich pracowników.
- b) Wyboru lub desygnowania członków organu przedstawicielskiego dokonuje się zgodnie z krajowym prawem i/lub praktyką.  
  
Państwa Członkowskie ustalają zasady w celu zapewnienia, że liczba członków organu przedstawicielskiego oraz podział miejsc jest dostosowany z uwzględnieniem zmian w ramach SE oraz jej spółek zależnych i oddziałów.
- c) Jeśli uzasadnia to jego wielkość, organ przedstawicielski wybiera ścisły komitet, składający się co najwyżej z trzech członków.
- d) Organ przedstawicielski uchwała swój regulamin wewnętrzny.
- e) Członkowie organu przedstawicielskiego są wybierani lub desygnowani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym Państwie Członkowskim przez uczestniczące spółki oraz dane spółki zależne lub oddziały, poprzez przyznanie, w odniesieniu do jednego Państwa Członkowskiego, jednego miejsca na część pracowników zatrudnionych w tym Państwie Członkowskim, stanowiącą 10 % lub ich ułamek, liczby pracowników zatrudnionych przez spółki uczestniczące oraz dane spółki zależne lub oddziały ogółem we wszystkich Państwach Członkowskich.
- f) Informuje się właściwy organ SE o składzie organu przedstawicielskiego.
- g) Cztery lata po utworzeniu organu przedstawicielskiego, organ ten zbada, czy należy rozpocząć negocjacje w celu zawarcia układu, określonego w art. 4 i 7 lub kontynuować stosowanie zasad standardowych, przyjętych zgodnie z niniejszym załącznikiem.

Artykuł 3 ust. 4–7 oraz art. 4–6 stosuje się *mutatis mutandis*, jeżeli podjęta została decyzja o negocjacji układu zgodnie z art. 4; w takim przypadku pojęcie „specjalny zespół negocjacyjny” zastępuje się „organem przedstawicielskim”. Jeżeli, do nieprzekraczalnego terminu, w którym negocjacje powinny zostać zakończone, nie zawarto żadnego układu, stosuje się uzgodnienia przyjęte wstępnie zgodnie z zasadami standardowymi.

**Część 2: Standardowe zasady dotyczące informowania i konsultowania**

Kompetencje i upoważnienia organu przedstawicielskiego utworzonego w SE regulują następujące zasady:

- a) Zakres kompetencji organu przedstawicielskiego ogranicza się do spraw dotyczących samej SE lub którejś ze spółek zależnych lub oddziałów, usytuowanych w innym Państwie Członkowskim lub kwestii wykraczających poza uprawnienia organów decyzyjnych w jednym Państwie Członkowskim.
- b) Bez uszczerbku dla posiedzeń odbywanych zgodnie z przepisami lit. c), organ przedstawicielski ma prawo być informowany i konsultowany i, w tym celu, spotykać się z właściwym organem SE przynajmniej raz w roku, na podstawie raportów okresowych sporządzanych przez właściwy organ, dotyczących przebiegu działalności gospodarczej SE i jej perspektyw. Zarząd lokalny jest odpowiednio o tym informowany.

Właściwy organ SE zapewnia organowi przedstawicielskiemu porządek dzienny spotkań organu zarządzającego lub, jeżeli jest to właściwe, zarządu i organu nadzorczego, oraz kopie wszystkich dokumentów przedłożonych walnemu zgromadzeniu akcjonariuszy.

Spotkanie dotyczy, w szczególności, struktury, sytuacji gospodarczej i finansowej, prawdopodobnego rozwoju działalności spółki, produkcji i sprzedaży, sytuacji i prawdopodobnych tendencji w zatrudnieniu, inwestycji oraz istotnych zmian dotyczących organizacji, wprowadzania nowych metod pracy lub procesów produkcyjnych, transferu produkcji, łączenia się, zwolnień lub zamknięcia przedsiębiorstw, oddziałów lub ich ważnych części oraz zwolnień grupowych.

- c) W przypadku, gdy zaistnieją wyjątkowe okoliczności, wpływające w sposób istotny na interesy pracowników, w szczególności w przypadku przeniesienia, transferu, zamknięcia oddziałów, przedsiębiorstw lub zwolnień grupowych, organ przedstawicielski ma prawo być o tym poinformowany. Organ przedstawicielski lub, gdy tak zadecyduje, w szczególności z istotnych powodów, ścisły komitet, ma prawo spotkać się, na wniosek, z właściwym organem SE lub zarządem innego właściwego poziomu w ramach SE, mającym prawo samodzielnie podejmować decyzje tak, aby być informowanym i konsultowanym w sprawie środków znacząco wpływających na interesy pracowników.

O ile właściwy organ decyduje nie postępować zgodnie z opinią wyrażoną przez organ przedstawicielski, organ ten ma prawo do ponownego spotkania z właściwym organem w celu próby zawarcia układu.

W przypadku spotkania zorganizowanego ze ścisłym komitetem, członkowie organu przedstawicielskiego, reprezentujący pracowników, których bezpośrednio dotyczą dane środki, mają także prawo do partycypacji.

Posiedzenia, określone wyżej, nie mają wpływu na uprawnienia właściwego organu.

- d) Państwa Członkowskie mogą ustanawiać zasady dotyczące przewodniczenia posiedzeniom informacyjnym i konsultacyjnym.

Przed każdym posiedzeniem z właściwym organem SE, organ przedstawicielski lub ścisły komitet, w miarę potrzeby w składzie rozszerzonym zgodnie z lit. c) akapit trzeci, jest uprawniony do posiedzenia, na którym nie będą obecni przedstawiciele właściwego organu.

- e) Bez uszczerbku dla przepisów art. 8, członkowie organu przedstawicielskiego informują przedstawicieli pracowników SE oraz spółek zależnych i oddziałów o treści i wynikach procedur informowania i konsultowania.
- f) Organ przedstawicielski i ścisły komitet mogą korzystać z pomocy ekspertów, stosownie do własnego wyboru.
- g) O ile jest to niezbędne do wypełnienia ich zadań, członkowie organu przedstawicielskiego mają prawo do płatnego urlopu szkoleniowego.
- h) Koszty związane z działaniem organu przedstawicielskiego ponosi SE, która przyzna członkom organu środki finansowe i materialne niezbędne w celu umożliwienia im wykonywania ich obowiązków w odpowiedni sposób.

W szczególności, SE, chyba że ustala się inaczej, ponosi koszty organizowania spotkań i tłumaczeń oraz wydatki związane z zakwaterowaniem i podróżą członków organu przedstawicielskiego i ścisłego komitetu.

Zgodnie z tymi zasadami, Państwa Członkowskie mogą ustanowić zasady budżetowe dotyczące działania organu przedstawicielskiego. Mogą one, w szczególności, ograniczyć finansowanie do kosztów tylko jednego eksperta.

### Część 3: Standardowe zasady partycypacji

Partycypacja pracowników w SE regulowana jest zgodnie z następującymi przepisami:

- a) W przypadku SE powstałej w wyniku przekształcenia, jeśli przed rejestracją stosowały się zasady przyjęte w Państwie Członkowskim dotyczące partycypacji pracowniczej w organach zarządzających i nadzorczych, to wszystkie rozwiązania dotyczące partycypacji pracowniczej będzie stosować się w dalszym ciągu do SE. W tym celu lit. b) stosuje się *mutatis mutandis*.
- b) W innych przypadkach utworzenia SE, pracownicy SE, jej spółek zależnych i oddziałów lub ich organ przedstawicielski, mają prawo wybrania, desygnowania, rekomendowania lub sprzeciwienia się w odniesieniu do desygnowania pewnej liczby członków organu zarządzającego lub nadzorczego SE, równej najwyższej obowiązującej liczbie w zainteresowanych spółkach uczestniczących przed rejestracją SE.

Jeśli przed rejestracją SE do żadnej z uczestniczących spółek nie odnosiły się zasady partycypacji, to SE nie ma obowiązku przyjęcia przepisów w odniesieniu do partycypacji pracowniczej.

Organ przedstawicielski decyduje o podziale miejsc w organie zarządzającym i nadzorczym między członków reprezentujących pracowników z różnych Państw Członkowskich lub w sprawie sposobu, w jaki pracownicy SE mogą rekomendować lub sprzeciwiać się desygnowaniu członków tych organów, odpowiednio w odniesieniu do pracowników SE w każdym Państwie Członkowskim. Jeżeli do pracowników z jednego lub kilku Państw Członkowskich nie stosuje się to kryterium proporcjonalności, organ przedstawicielski wyznacza członka pochodzącego z jednego z tych Państw Członkowskich, w szczególności z Państwa Członkowskiego siedziby statutowej SE, jeżeli jest to właściwe. Każde Państwo Członkowskie może określić podział miejsc w organie zarządzającym i nadzorczym.

Każdy członek organu zarządzającego lub, jeśli jest to właściwe, organ nadzorczy SE, który został wybrany, desygnowany lub rekomendowany przez organ przedstawicielski lub w zależności od okoliczności, przez pracowników, jest pełnym członkiem posiadającym takie same prawa i obowiązki jak członkowie reprezentujący udziałowców, w tym przysługiwać mu będzie prawo głosu.

---