

UKŁAD ZBIOROWY PRACY NR 62 Z DNIA 6 LUTEGO 1996 ROKU

w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym

Uwzględniając ustawę z dnia 5 grudnia 1968 roku o układach zbiorowych pracy i komisjach parytetowych;

Uwzględniając dyrektywę Rady Unii Europejskiej z dnia 22 września 1994 roku w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach i w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Uwzględniając opinię nr 1.141 wydaną przez *Conseil national du Travail* (Krajową Radę Pracy) w dniu 6 lutego 1996 roku, w sprawie dostosowania belgijskiego ustawodawstwa do przepisów wyżej wymienionej dyrektywy Rady Unii Europejskiej.

Mając na uwadze, co następuje:

Konieczne jest zapewnienie informowania i konsultowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach oraz w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Celem zapewnienia informowania i konsultowania pracowników konieczne jest powołanie Europejskiej Rady Zakładowej lub ustanowienie innego trybu informowania i konsultowania.

Następujące organizacje międzybranżowe pracodawców i pracowników:

- Fédération des entreprises de Belgique (Federacja Firm Belgijskich)
- Krajowe Organizacje Klas Średnich, uznane zgodnie z ustawami o organizacji Klas Średnich, w wersji skonsolidowanej na dzień 28 maja 1979 roku
- Belgische Boerenbond (Belgijski Związek Rolników)
- Fédération nationale des organisations professionnelles agricoles (Krajowa Federacja Zawodowych Organizacji Rolniczych)
- Alliance agricole belge (Belgijskie Zrzeszenie Rolnicze)
- Confédération des syndicats chrétiens (Konfederacja Chrześcijańskich Związków Zawodowych)
- Fédération générale du travail de Belgique (Powszechna Federacja Pracy Belgii)
- Confédération générale des syndicats libéraux de Belgique (Powszechna Konfederacja Liberalnych Związków Zawodowych Belgii)

zawarły w dniu 6 lutego 1996 roku w Krajowej Radzie Pracy następujący układ zbiorowy pracy.

ROZDZIAŁ I

CEL

ARTYKUŁ 1

Celem niniejszego układu jest wdrożenie dyrektywy 94/45/WE Rady Unii Europejskiej z dnia 22 września 1994 roku w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym oraz w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

ROZDZIAŁ II

PRZEDMIOT

ARTYKUŁ 2

Europejska Rada Zakładowa lub tryb konsultowania i informowania musi zostać ustanowiony zgodnie z procedurą przewidzianą niniejszym układem, w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, spełniających warunki zawarte w artykule 3.

Nie naruszając przepisów akapitu 1, w przypadku, gdy grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym obejmuje jedno lub więcej przedsiębiorstw lub jedną lub więcej grup przedsiębiorstw również o zasięgu wspólnotowym, wówczas Europejską Radę Zakładową tworzy się na poziomie grupy, o ile umowa nie stanowi inaczej.

Rada lub Rady albo tryb lub procedury informowania i konsultowania muszą obejmować całe przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym lub całą grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Ogranicza się to do przedsiębiorstw i zakładów pracy znajdujących się w Państwach Członkowskich, chyba, że umowa, o której mowa w rozdziale VII, dziale III, przewiduje uwzględnienie innych Państw niż Państwa Członkowskie.

ROZDZIAŁ III

DEFINICJE I ZAKRES OBOWIĄZYWANIA

ARTYKUŁ 3

Do celów niniejszego układu

- „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;
- „grupa przedsiębiorstw” oznacza grupę obejmującą przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę oraz przedsiębiorstwa kontrolowane;
- „grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym” oznacza grupę przedsiębiorstw, która spełnia następujące warunki:

- zatrudnia co najmniej 1000 pracowników w Państwach Członkowskich,
- obejmuje co najmniej dwa przedsiębiorstwa wchodzące w skład grupy w różnych Państwach Członkowskich, oraz
- przynajmniej jedno przedsiębiorstwo wchodzące w skład grupy zatrudnia co najmniej 150 pracowników w jednym Państwie Członkowskim oraz przynajmniej jedno inne przedsiębiorstwo z grupy zatrudnia co najmniej 150 pracowników w innym Państwie Członkowskim;
- „centralne kierownictwo” oznacza kierownictwo przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub kierownictwo przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę, określoną w artykule 7, w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.
- „konsultowanie” oznacza wymianę poglądów oraz podjęcie dialogu między przedstawicielami pracowników i centralnym kierownictwem lub innym kierownictwem bardziej odpowiedniego szczebla;
- „Europejska Rada Zakładowa” oznacza radę ustanowioną zgodnie z artykułem 23 lub zgodnie z wymaganiami dodatkowymi zawartymi w rozdziale VIII, w celu informowania i konsultowania pracowników;
- „Specjalny Zespół Negocjacyjny” oznacza zespół powołany zgodnie z artykułem 10 w celu negocjowania z centralnym kierownictwem utworzenia Europejskiej Rady Zakładowej lub ustanowienia innego trybu informowania i konsultowania pracowników;
- „Państwa Członkowskie” oznaczają Państwa Członkowskie Unii Europejskiej oraz inne Państwa należące do Europejskiego Obszaru Gospodarczego, o których mowa w dyrektywie.

ROZDZIAŁ IV

OBOWIĄZUJĄCE UMOWY

ARTYKUŁ 4

Bez uszczerbku dla przedostatniego akapitu, obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy nie stosuje się do przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których przed datą 23 września 1996 roku istniały już porozumienia dotyczące wszystkich pracowników, o których mowa w umowie, przewidujące ponadnarodowe informowanie i konsultowanie pracowników.

Za porozumienia dotyczące wszystkich pracowników, o których mowa w umowie, przewidujące ponadnarodowe informowanie i konsultowanie pracowników, uważa się porozumienia zawarte na piśmie:

- 1° z krajowymi organizacjami reprezentującymi pracowników w danych Państwach Członkowskich, upoważnionymi do zawierania umów zbiorowych i reprezentowanymi w grupie, przedsiębiorstwie lub zakładzie pracy;

- 2° lub z większością przedstawicieli pracowników, którzy zasiadają w organie lub w organach powoływanych w celu informowania i konsultowania, przewidzianych w przepisach prawnych danych Państw Członkowskich;
- 3° lub bezpośrednio z większością pracowników, gdy w zakładzie lub zakładach pracy i/lub w przedsiębiorstwie lub przedsiębiorstwach w określonym Państwie Członkowskim nie ma reprezentacji pracowników;
- 4° lub z europejskimi organizacjami pracowników, które uzyskały zgodę organizacji związkowych reprezentowanych w zakładzie pracy lub w przedsiębiorstwie;
- 5° lub wszelkie inne porozumienia, których ważność zostanie uznana przez organizacje reprezentujące pracowników w rozumieniu artykułu 14, § 1, ustęp 2, 4°, a) ustawy z dnia 20 września 1948 roku o organizacji podmiotów gospodarczych¹, reprezentowane w danych przedsiębiorstwach.

W przypadku wygaśnięcia porozumień wymienionych w powyższych akapitach, strony porozumień mogą wspólnie zdecydować o ich odnowieniu.

W pozostałych przypadkach obowiązują przepisy niniejszego układu.

ROZDZIAŁ V

OKREŚLENIE LICZBY PRACOWNIKÓW

ARTYKUŁ 5

Do celów niniejszego układu wymagane progi liczby zatrudnionych są ustalane na podstawie średniej liczby pracowników zatrudnionych w zakładach pracy lub w przedsiębiorstwach znajdujących się w Belgii, w tym pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, zatrudnionych w ciągu ostatnich dwóch lat przed złożeniem wniosku w sprawie rozpoczęcia negocjacji, o których mowa w artykule 9.

Średnią liczbę pracowników zatrudnionych w Belgii oblicza się zgodnie z uregulowaniami prawnymi dotyczącymi wyborów zakładowych, przyjętymi w drodze wykonania artykułu 14, § 1, ustęp 1 ustawy z dnia 20 września 1948 roku o organizacji podmiotów gospodarczych².

Do celów niniejszego postanowienia, jako pracowników należy rozumieć osoby zatrudnione w Belgii na podstawie umowy o pracę lub umowy o pracę w celu przyuczenia do zawodu.

¹"...powstałe na szczeblu krajowym, reprezentowane w centralnej radzie gospodarczej (conseil central de l'économie) i w krajowej radzie pracy oraz liczące co najmniej 50 000 członków".

² Arrêté royal (dekret królewski) z dnia 12 sierpnia 1994 roku (Artykuł 4, § 1 i 2):

"Średnią pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie, w rozumieniu artykułu 14, ustęp 1 ustawy z dnia 20 września 1948 roku oraz artykułu 1, 4, b, (1), ustęp 1 ustawy z dnia 10 czerwca 1952 roku, oblicza się dzieląc przez trzysta sześćdziesiąt pięć łączną liczbę dni kalendarzowych, podczas których każdy pracownik był zapisany w rejestrze personelu, którego obowiązek prowadzenia nakłada dekret królewski nr 5 z dnia 23 października 1978 roku dotyczący prowadzenia dokumentacji socjalnej lub, w przypadku przedsiębiorstwa niepodlegającego niniejszym postanowieniom, - w innym, zastępującym go dokumencie, w okresie czterech kwartałów poprzedzających kwartał, w którym ma miejsce wywieszenie obwieszczenia zawierającego datę wyborów."

"W przypadku, gdy rzeczywisty czas pracy pracownika wynosi poniżej trzech czwartych czasu, przez który pracownik ten pracowałby będąc zatrudniony w pełnym wymiarze godzin, łączna liczba dni kalendarzowych, w trakcie których będzie on zapisany w rejestrze personelu lub innym, zastępującym go dokumencie, w okresie wymienionym w § 1, zostanie podzielona przez dwa."

ARTYKUŁ 6

Raz w ciągu roku kalendarzowego oraz na wniosek przedstawicieli pracowników, centralne kierownictwo udostępnia informacje na temat liczby pracowników w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

ROZDZIAŁ VI

PRZEDSIĘBIORSTWA SPRAWUJĄCE KONTROLE

ARTYKUŁ 7

Do celów niniejszego układu za „przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę” uważa się przedsiębiorstwo, które może wywierać dominujący wpływ na inne przedsiębiorstwo, na mocy, między innymi, tytułu własności, udziału finansowego lub obowiązujących w nim reguł.

Do czasu udowodnienia, że jest inaczej, uważa się, że przedsiębiorstwo ma dominujący wpływ na funkcjonowanie innego przedsiębiorstwa, jeżeli przedsiębiorstwo to bezpośrednio lub pośrednio:

- a) może mianować ponad połowę członków organu zarządzającego, kierowniczego lub nadzorczego innego przedsiębiorstwa, lub
- b) posiada większość głosów związanych z udziałami w kapitale innego przedsiębiorstwa, lub
- c) posiada większość subskrybowanego kapitału innego przedsiębiorstwa.

Jeżeli więcej przedsiębiorstw grupy spełnia jedno z kryteriów wymienionych w drugim akapicie, wówczas przedsiębiorstwo, które spełnia kryterium a) jest uznawane za posiadające dominujący wpływ. Jeżeli żadne przedsiębiorstwo nie spełnia kryterium a), wówczas za posiadające dominujący wpływ uważa się przedsiębiorstwo spełniające kryterium b).

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

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, postępowania układowego lub analogicznego postępowania.

Nie naruszając przepisów akapitów 1 i 2, przedsiębiorstwa nie uważa się za „przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę” nad innym przedsiębiorstwem, którego udziały są w jego posiadaniu, w przypadku, gdy jest to przedsiębiorstwo, o którym mowa w artykule 3 ustęp 5 litera a) lub c) rozporządzenia Rady (EWG) nr 4064/89 z dnia 21 grudnia 1989 roku w sprawie kontroli łączenia przedsiębiorstw³.

³ " Łączenie nie występuje gdy:

a) instytucje kredytowe lub inne instytucje finansowe bądź też spółki ubezpieczeniowe, których normalne działania obejmują transakcje dotyczące udziałów w kapitale, prowadzone na własny rachunek lub na rachunek innych, czasowo nabywają udziały w kapitale w celu ich odsprzedaży, pod warunkiem, że nie wykorzystują one praw wynikających z powyższych udziałów w kapitale dla determinowania zachowań rynkowych przedsiębiorstwa, lub pod warunkiem, że wykorzystują te prawa wyłącznie w celu przygotowania odsprzedaży całości lub części przedsiębiorstwa lub jego majątku lub tych udziałów

ROZDZIAŁ VII

USTANOWIENIE EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ LUB TRYBU INFORMOWANIA I KONSULTOWANIA PRACOWNIKÓW

DZIAŁ I

ODPOWIEDZIALNOŚĆ INSTYTUCJI

ARTYKUŁ 8

Centralne kierownictwo jest odpowiedzialne za realizację procedury ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach i w grupach przedsiębiorstw, o których mowa w artykule 3, zgodnie z postanowieniami zawartymi w niniejszym rozdziale, począwszy od chwili, w której samodzielnie podjęło ono inicjatywę lub jeżeli z takim wnioskiem zwrócili się pracownicy albo ich przedstawiciele.

W przypadku, gdy siedziba centralnego kierownictwa nie znajduje się w Państwie Członkowskim, musi ono wyznaczyć przedstawiciela w jednym z Państw Członkowskich.

W razie braku takiego przedstawiciela, uznaje się, że centralne kierownictwo reprezentowane jest przez dyrekcję zakładu pracy lub przedsiębiorstwa, które zatrudnia największą liczbę pracowników w danym Państwie Członkowskim.

Do celów niniejszego układu, za centralne kierownictwo uznaje się przedstawicieli, o których mowa w poprzednich akapitach.

DZIAŁ II

SPECJALNY ZESPÓŁ NEGOCJACYJNY

PODPUNKT I – WSZCZĘCIE PROCEDURY

ARTYKUŁ 9

Procedura ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników zostaje rozpoczęta:

- z inicjatywy centralnego kierownictwa znajdującego się w Belgii, które informuje o tym kierownictwa lokalne i przedstawiciele pracowników;

w kapitale w wypadku, gdy powyższe odsprzedanie nastąpi w przeciągu jednego roku od daty nabycia; okres ten może być przedłużony przez Komisję działającą na wniosek w wypadku, gdy takie instytucje lub spółki przedstawiają argumenty, że odsprzedaż nie była w praktyce możliwa w przeciągu tego okresu; (...)

b) Gdy operacje (bezpośredniego lub pośredniego przejęcia) są dokonywane przez holdingi finansowe (...), pod warunkiem jednak, że przysługujące holdingowi prawa głosu są wykorzystywane, w szczególności w przypadku mianowania członków organów zarządzających lub nadzorczych przedsiębiorstwa, wyłącznie do zachowania pełnej wartości powyższych inwestycji oraz nie determinują bezpośrednio lub pośrednio zachowań rynkowych tych przedsiębiorstw."

- lub na pisemny wniosek stu pracowników lub ich przedstawicieli. Wniosek ten zostaje skierowany do centralnego kierownictwa określonego zgodnie z artykułem 3. Przedstawiciele pracowników mogą zwrócić się do kierownictwa lokalnego z prośbą o wskazanie im tożsamości i siedziby centralnego kierownictwa.

Stu pracowników, o których mowa w poprzednim akapicie musi być zatrudnionych w co najmniej dwóch zakładach lub dwóch przedsiębiorstwach zlokalizowanych w przynajmniej dwóch Państwach Członkowskich.

ARTYKUŁ 10

Po wszczęciu procedury zostaje powołany Specjalny Zespół Negocjacyjny.

PODPUNKT II – KOMPETENCJE SPECJALNEGO ZESPOŁU NEGOCJACYJNEGO

ARTYKUŁ 11

Zadaniem Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego jest ustalenie z centralnym kierownictwem znajdującym się w Belgii, w drodze pisemnej umowy, zakresu działania, składu, uprawnień oraz okresu kadencji Europejskiej Rady Zakładowej lub Europejskich Rad Zakładowych bądź sposobu stosowania jednego lub więcej trybów informowania i konsultowania pracowników.

PODPUNKT III - SKŁAD SPECJALNEGO ZESPOŁU NEGOCJACYJNEGO

ARTYKUŁ 12

Pracownicy z każdego Państwa Członkowskiego, w którym przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym posiada jeden lub więcej zakładów lub w którym grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym posiada jedno lub więcej przedsiębiorstw, są reprezentowani w Specjalnym Zespole Negocjacyjnym przez jednego członka.

Dodatkowe mandaty członków przyznawane są zgodnie z następującymi zasadami:

- 1° jeden dodatkowy mandat, jeżeli w danym Państwie Członkowskim jest zatrudnionych co najmniej 25 % ogółu pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- 2° dwa dodatkowe mandaty, jeżeli w danym Państwie Członkowskim jest zatrudnionych co najmniej 50 % ogółu pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- 3° trzy dodatkowe mandaty, jeżeli w danym Państwie Członkowskim jest zatrudnionych co najmniej 75 % ogółu pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

PODPUNKT IV – MIANOWANIE CZŁONKÓW SPECJALNEGO ZESPOŁU NEGOCJACYJNEGO ZATRUDNIONYCH W BELGII ORAZ UTWORZENIE LISTY REZERWOWEJ

ARTYKUŁ 13

Postanowienia niniejszego artykułu dotyczą Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego powołanego w Belgii lub w innym Państwie Członkowskim.

Członkowie Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego zatrudnieni w Belgii są wyznaczani przez i spośród przedstawicieli pracowników zatrudnionych w Belgii, zasiadających w radach zakładowych. W przypadku braku porozumienia między tymi przedstawicielami, członków Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego wyznacza ich większość.

W przypadku braku rady zakładowej członkowie Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego są wyznaczani przez i spośród przedstawicieli pracowników zasiadających w komitetach bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadku braku porozumienia między tymi przedstawicielami, członków Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego wyznacza ich większość.

W przypadku braku rady zakładowej oraz komitetu BHP, każda komisja parytetowa może uprawnić delegacje związkowe z przedsiębiorstw lub zakładów pracy, które podlegają jej kompetencjom sektorowym do wyznaczenia członków Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego.

W przypadku braku rady zakładowej oraz komitetu BHP w przedsiębiorstwach lub w zakładach pracy znajdujących się w Belgii oraz w przypadku braku zezwolenia komisji parytetowej, pracownicy przedsiębiorstwa lub zakładu mają prawo do dokonania wyboru lub wyznaczenia członków Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego.

ARTYKUŁ 14

Celem zapewnienia ciągłości prac Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego w przypadku śmierci, długotrwałej niezdolności do pracy, macierzyństwa, odejścia z przedsiębiorstwa lub zakładu pracy bądź dymisji członka, utworzona zostaje lista rezerwowa.

Osoby figurujące na liście rezerwowej są wyznaczane zgodnie z taką samą procedurą jak członkowie Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego.

Skład listy tej jest następujący:

- jeden zastępca z każdego Państwa Członkowskiego;
- dodatkowo jeden zastępca, jeżeli w danym Państwie Członkowskim jest zatrudnionych co najmniej 75% ogółu pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

ARTYKUŁ 15

Centralne kierownictwo znajdujące się w Belgii zostaje poinformowane o wyznaczonych członkach Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego oraz osobach figurujących na liście rezerwowej. Centralne kierownictwo przekazuje te informacje kierownictwu zakładów przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym oraz kierownictwu przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy o zasięgu wspólnotowym.

PODPUNKT V – DUCH WSPÓŁPRACY

ARTYKUŁ 16

Centralne kierownictwo znajdujące się w Belgii 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 niniejszym układzie.

PODPUNKT VI - ZEBRANIA

ARTYKUŁ 17

Po otrzymaniu listy członków Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego centralne kierownictwo znajdujące się w Belgii zwołuje pierwsze zebranie z udziałem Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego i powiadamia o tym kierownictwo zakładów przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub kierownictwo przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy o zasięgu wspólnotowym.

ARTYKUŁ 18

Po uzyskaniu zgody centralnego kierownictwa znajdującego się w Belgii, Specjalny Zespół Negocjacyjny ma prawo do organizowania zebrań przygotowawczych poprzedzających zebrania z kierownictwem centralnym.

PODPUNKT VII - FUNKCJONOWANIE

ARTYKUŁ 19

Specjalny Zespół Negocjacyjny może powołać wybranych przez siebie ekspertów.

Specjalny Zespół Negocjacyjny uzgadnia z centralnym kierownictwem znajdującym się w Belgii praktyczne warunki obecności ekspertów na zebraniach.

Koszty pokrywane przez centralne kierownictwo ograniczają się tylko do jednego eksperta.

ARTYKUŁ 20

Specjalny Zespół Negocjacyjny może zdecydować o wstrzymaniu negocjacji z centralnym kierownictwem znajdującym się w Belgii lub ich niepodejmowaniu.

Decyzja ta musi zostać podjęta większością dwóch trzecich głosów swoich członków.

Specjalny Zespół Negocjacyjny zostaje rozwiązany, chyba że Specjalny Zespół Negocjacyjny i centralne kierownictwo znajdujące się w Belgii postanowią inaczej.

W przypadku podjęcia takiej decyzji nie stosuje się wymagań dodatkowych.

Nowy wniosek o powołanie Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego można złożyć nie wcześniej niż po upływie dwóch lat od wyżej wymienionej decyzji, chyba że zainteresowane strony ustalą krótszy termin.

ARTYKUŁ 21

Koszty związane z prowadzeniem negocjacji ponosi centralne kierownictwo znajdujące się w Belgii, tak aby umożliwić Specjalnemu Zespołowi Negocjacyjnemu właściwe wypełnienie swojego zadania.

ARTYKUŁ 22

Specjalny Zespół Negocjacyjny podejmuje decyzje większością głosów.

DZIAŁ III

UMOWA W SPRAWIE USTANOWIENIA EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ LUB TRYBU INFORMOWANIA I KONSULTOWANIA W BELGII

ARTYKUŁ 23

Umowa dotyczy ustanowienia jednej lub więcej Europejskich Rad Zakładowych lub jednego bądź więcej trybów informowania i konsultowania.

Umowa musi być w formie pisemnej.

ARTYKUŁ 24

Umowa o utworzeniu i funkcjonowaniu w Belgii jednej lub więcej Europejskich Rad Zakładowych określa co najmniej:

- 1° przedsiębiorstwa wchodzące w skład grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub zakłady pracy stanowiące przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym, które obejmuje umowa;
- 2° skład Europejskiej Rady Zakładowej, liczbę członków, a także podział mandatów i okres trwania mandatu;
- 3° uprawnienia oraz tryb informowania i konsultowania Europejskiej Rady Zakładowej;
- 4° miejsce, częstotliwość i czas trwania zebrań Europejskiej Rady Zakładowej;
- 5° środki finansowe i materialne przyznane Europejskiej Radzie Zakładowej w celu zapewnienia jej funkcjonowania;
- 6° czas trwania umowy oraz procedurę jej renegotjacji.

ARTYKUŁ 25

Centralne kierownictwo wspólnie ze Specjalnym Zespołem Negocjacyjnym mogą uzgodnić ustanowienie w Belgii jednego lub więcej trybów informowania i konsultowania pracowników zamiast utworzenia Europejskiej Rady Zakładowej.

Umowa musi określać:

- 1° kwestie wymagające informowania i konsultowania pracowników. Informacje te dotyczą w szczególności kwestii ponadnarodowych, które w istotny sposób wpływają na interesy pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym oraz grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- 2° na jakich warunkach przedstawiciele pracowników mają prawo zbierania się w celu wymiany poglądów na temat przekazywanych im informacji;

ROZDZIAŁ VIII

WYMAGANIA DODATKOWE

DZIAŁ I

STOSOWANIE WYMAGAŃ DODATKOWYCH

ARTYKUŁ 26

Wymagania dodatkowe dotyczące ustanowienia w Belgii Europejskiej Rady Zakładowej są stosowane w przypadku:

- 1° gdy zadecyduje o tym centralne kierownictwo oraz Specjalny Zespół Negocjacyjny; lub
- 2° gdy centralne kierownictwo odmawia powołania Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego w terminie sześciu miesięcy od daty złożenia wniosku przedstawionego zgodnie z artykułem 9; lub
- 3° gdy centralne kierownictwo oraz Specjalny Zespół Negocjacyjny nie zawrą umowy w terminie trzech lat od daty rozpoczęcia procedury zgodnie z artykułem 9, chyba że brak umowy wynika z decyzji określonej w artykule 20.

DZIAŁ II

KOMPETENCJE EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ

ARTYKUŁ 27

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, znajdujących się w różnych Państwach Członkowskich.

Kompetencje te ograniczają się do spraw dotyczących zakładów pracy i przedsiębiorstw znajdujących się w Państwach Członkowskich.

DZIAŁ III

SKŁAD EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ

ARTYKUŁ 28

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.

Należy zapewnić, 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 bądź kilka przedsiębiorstw kontrolowanych, było reprezentowane przez jednego członka.

Dodatkowe mandaty członków są przyznawane zgodnie z następującymi zasadami:

- 1° jeden dodatkowy mandat, jeżeli w danym Państwie Członkowskim jest zatrudnionych co najmniej 10 % ogółu pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- 2° dwa dodatkowe mandaty, jeżeli w danym Państwie Członkowskim jest zatrudnionych co najmniej 20 % ogółu pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- 3° trzy dodatkowe mandaty, jeżeli w danym Państwie Członkowskim jest zatrudnionych co najmniej 40 % ogółu pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- 4° cztery dodatkowe mandaty, jeżeli w danym Państwie Członkowskim jest zatrudnionych co najmniej 60 % ogółu pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- 5° pięć dodatkowych mandatów, jeżeli w danym Państwie Członkowskim jest zatrudnionych co najmniej 75 % ogółu pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

DZIAŁ IV

MIANOWANIE CZŁONKÓW EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ ZATRUDNIONYCH W BELGII ORAZ UTWORZENIE LISTY REZERWOWEJ

ARTYKUŁ 29

Członkowie Europejskiej Rady Zakładowej zatrudnieni w Belgii są wyznaczani przez i spośród przedstawicieli pracowników zatrudnionych w Belgii, zasiadających w radach zakładowych. W przypadku braku porozumienia między tymi przedstawicielami, członków Europejskiej Rady Zakładowej wyznacza ich większość.

W przypadku braku rady zakładowej członkowie Europejskiej Rady Zakładowej są wyznaczani przez i spośród przedstawicieli pracowników zasiadających w komitetach bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadku braku porozumienia między tymi przedstawicielami, członków Europejskiej Rady Zakładowej wyznacza ich większość.

W przypadku braku rady zakładowej oraz komitetu BHP, każda komisja parytetowa może uprawnić delegacje związkowe z przedsiębiorstw lub z zakładów pracy, które podlegają jej kompetencjom sektorowym do wyznaczenia członków Europejskiej Rady Zakładowej.

W przypadku braku rady zakładowej oraz komitetu BHP w przedsiębiorstwach lub w zakładach znajdujących się w Belgii oraz w przypadku braku zezwolenia komisji parytetowej, pracownicy przedsiębiorstwa lub zakładu pracy mają prawo do wyboru lub wyznaczenia członków Europejskiej Rady Zakładowej.

ARTYKUŁ 30

Celem zapewnienia ciągłości prac Europejskiej Rady Zakładowej w przypadku śmierci, długotrwałej niezdolności do pracy, macierzyństwa, odejścia z przedsiębiorstwa lub zakładu pracy bądź dymisji członka, utworzona zostaje lista rezerwowa.

Osoby figurujące na liście rezerwowej są wyznaczane zgodnie z taką samą procedurą jak członkowie Europejskiej Rady Zakładowej.

Skład listy tej jest następujący:

- jeden zastępca z każdego Państwa Członkowskiego;
- dodatkowo jeden zastępca, jeżeli w danym Państwie Członkowskim jest zatrudnionych co najmniej 75% ogółu pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

ARTYKUŁ 31

Centralne kierownictwo znajdujące się w Belgii zostaje poinformowane o wyznaczonych członkach Europejskiej Rady Zakładowej oraz osobach figurujących na liście rezerwowej. Centralne kierownictwo przekazuje te informacje kierownictwu zakładów przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym oraz kierownictwu przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy o zasięgu wspólnotowym.

DZIAŁ V

PROCEDURA NEGOCJACJI UMOWY LUB ODNOWIENIA ISTNIEJĄCEJ EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ

ARTYKUŁ 32

Po upływie czterech lat od ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej należy:

- dokonać jej odnowienia;
- lub rozpocząć procedurę negocjacji celem zawarcia umowy, o której mowa w rozdziale VII, dziale III.

W przypadku podjęcia decyzji o wszczęciu procedury negocjacyjnej, Europejska Rada Zakładowa pełni funkcję Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego. Europejska Rada Zakładowa kontynuuje działalność w okresie trwania procedury.

W przypadku podjęcia decyzji o niewszczeniu negocjacji lub jeżeli centralne kierownictwo znajdujące się w Belgii i Europejska Rada Zakładowa nie są w stanie zawrzeć umowy w terminie trzech lat, należy na nowo ustanowić Europejską Radę Zakładową, zgodnie z wymaganiami dodatkowymi zawartymi w niniejszym rozdziale.

DZIAŁ VI

PREZYDIUM

ARTYKUŁ 33

Jeżeli jej wielkość to uzasadnia, Europejska Rada Zakładowa wybiera spośród swoich członków prezydium w liczbie nie więcej niż trzech członków.

W wewnętrznym regulaminie Europejskiej Rady Zakładowej mogą zostać przewidziane przepisy dotyczące podziału geograficznego mandatów w Prezydium.

DZIAŁ VII

ZEBRANIA

ARTYKUŁ 34

Przed spotkaniem z centralnym kierownictwem Europejska Rada Zakładowa lub Prezydium, w razie potrzeby powiększone zgodnie z artykułem 37, akapit 3, są upoważnione do zebrania się bez udziału kierownictwa.

PODPUNKT I – DOROCZNE ZEBRANIA

ARTYKUŁ 35

Europejska Rada Zakładowa ma prawo do spotkania się z centralnym kierownictwem znajdującym się w Belgii raz do roku celem uzyskania informacji i odbycia konsultacji, na podstawie sprawozdania sporządzonego przez centralne kierownictwo, na temat rozwoju działalności przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz ich perspektyw. O spotkaniu informuje się lokalne kierownictwo.

Protokół współpracy, o którym mowa w artykule 48 określa termin i zasady przekazania wyżej wymienionego sprawozdania członkom Europejskiej Rady Zakładowej.

ARTYKUŁ 36

Posiedzenie Europejskiej Rady Zakładowej dotyczy w szczególności struktury przedsiębiorstwa lub grupy, jego lub jej sytuacji ekonomicznej i finansowej, możliwego rozwoju działalności, produkcji i sprzedaży, sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie, inwestycji i istotnych zmian organizacyjnych, wprowadzenia nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych, przeniesienia produkcji, fuzji, ograniczenia rozmiarów bądź zamknięcia przedsiębiorstwa, zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy oraz zwolnień grupowych.

PODPUNKT II - ZEBRANIA W PRZYPADKU WYSTĄPIENIA NADZWYCZAJNYCH OKOLICZNOŚCI

ARTYKUŁ 37

Bez uszczerbku dla artykułu 27, w przypadku wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności, mających istotny wpływ na interesy pracowników, w szczególności w przypadku przeniesienia, zamknięcia przedsiębiorstwa lub zakładu pracy bądź zwolnień grupowych, Prezydium lub, w przypadku jego niepowołania, Europejska Rada Zakładowa, ma prawo być o tym informowana. Prezydium, a w przypadku jego niepowołania, Europejska Rada Zakładowa, ma prawo, na swój wniosek, spotkać się z centralnym kierownictwem znajdującym się w Belgii lub kierownictwem innego, bardziej adekwatnego szczebla w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, uprawnionym do podejmowania samodzielnych decyzji, w celu uzyskania informacji i odbycia konsultacji w zakresie działań istotnie wpływających na interesy pracownicze.

Protokół współpracy, o którym mowa w artykule 48 zawiera zasady zwoływania zebrań nadzwyczajnych.

W spotkaniu organizowanym z udziałem Prezydium mają także prawo uczestniczyć członkowie Europejskiej Rady Zakładowej wybrani lub wyznaczeni przez zakład pracy i/lub przedsiębiorstwo, których dane działania bezpośrednio dotyczą.

ARTYKUŁ 38

Spotkanie informacyjno-konsultacyjne odbywa się w możliwie najkrótszym terminie oraz w momencie, w którym przedstawienie informacji i odbycie konsultacji ma jeszcze znaczenie.

ARTYKUŁ 39

Spotkanie informacyjno-konsultacyjne odbywa się na podstawie sprawozdania przygotowanego przez centralne kierownictwo znajdujące się w Belgii lub kierownictwo innego, bardziej adekwatnego szczebla w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, na temat którego może zostać przedstawiona opinia pod koniec zebrania lub w innym uzasadnionym terminie.

Spotkanie to nie wpływa na przywileje centralnego kierownictwa znajdującego się w Belgii.

DZIAŁ VIII

FUNKCJONOWANIE EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ

ARTYKUŁ 40

Europejska Rada Zakładowa przyjmuje swój wewnętrzny regulamin.

ARTYKUŁ 41

Europejska Rada Zakładowa i Prezydium mogą powołać wybranych przez siebie ekspertów, pod warunkiem, że jest to niezbędne do wypełnienia ich zadań. Protokół współpracy, o którym mowa w artykule 48 określa praktyczne zasady udziału ekspertów w zebraniach Europejskiej Rady Zakładowej i Prezydium.

Koszty pokrywane przez centralne kierownictwo znajdujące się w Belgii ograniczają się tylko do jednego eksperta.

ARTYKUŁ 42

Koszty działalności Europejskiej Rady Zakładowej ponosi centralne kierownictwo znajdujące się w Belgii.

Centralne kierownictwo zapewnia członkom Europejskiej Rady Zakładowej środki finansowe i materialne, konieczne do właściwego wypełniania powierzonych im zadań.

Centralne kierownictwo ponosi w szczególności koszty organizacji zebrań i tłumaczeń ustnych, a także koszty pobytu i przejazdu członków Europejskiej Rady Zakładowej oraz Prezydium, o ile nie ustalono inaczej.

ROZDZIAŁ IX

PRZEPISY RÓŻNE

DZIAŁ I

FUNKCJONOWANIE EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ ORAZ TRYBU INFORMOWANIA I KONSULTOWANIA PRACOWNIKÓW

ARTYKUŁ 43

Centralne kierownictwo znajdujące się w Belgii oraz Europejska Rada Zakładowa działają w duchu współpracy i poszanowania wzajemnych praw i obowiązków.

Dotyczy to również współpracy pomiędzy centralnym kierownictwem znajdującym się w Belgii a członkami Europejskiej Rady Zakładowej w ramach trybu informowania i konsultowania pracowników.

DZIAŁ II

ŚRODKI PRZYSŁUGUJĄCE CZŁONKOM EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ ORAZ PRZEDSTAWICIEŁOM PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYM W BELGII, W ZAKŁADACH PRZEDSIĘBIORSTWA O ZASIĘGU WSPÓLNOTOWYM LUB W ZAKŁADACH LUB PRZEDSIĘBIORSTWACH NALEŻĄCYCH DO GRUPY PRZEDSIĘBIORSTW O ZASIĘGU WSPÓLNOTOWYM, W CELU PRZEKAZYWANIA INFORMACJI

ARTYKUŁ 44

Należy zapewnić czas i konieczne środki członkom Europejskiej Rady Zakładowej oraz przedstawicielom pracowników ze wszystkich jednostek technicznych przedsiębiorstwa znajdujących się w Belgii i podlegających zasięgowi działania Europejskiej Rady Zakładowej, w celu umożliwienia członkom Europejskiej Rady Zakładowej informowania przedstawicieli pracowników wszystkich jednostek technicznych przedsiębiorstwa na temat przedmiotu i rezultatów procedury informacyjno-konsultacyjnej odbywającej się w Europejskiej Radzie Zakładowej.

DZIAŁ III

STATUS

ARTYKUŁ 45

Członkowie Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego, członkowie Europejskiej Rady Zakładowej oraz przedstawiciele pracowników pełniący funkcje w ramach trybu określonego w artykule 25, zatrudnieni w Belgii, korzystają przy pełnieniu swoich funkcji z takich samych praw i jednakowej ochrony jak członkowie reprezentujący pracowników w radzie zakładowej; dotyczy to w szczególności uczestnictwa w zebraniach i ewentualnych zebraniach przygotowawczych, a także wypłacania wynagrodzenia za okres nieobecności wynikającej z pełnienia przez nich obowiązków.

DZIAŁ IV

ZMIANY W STRUKTURZE LUB W ZASIĘGU PRZEDSIĘBIORSTWA LUB GRUPY O ZASIĘGU WSPÓLNOTOWYM

ARTYKUŁ 46

Umowa zawarta zgodnie z rozdziałem VII, działem III lub protokół współpracy, o którym mowa w artykule 48 określa zasady mające zastosowanie w przypadku zmian struktury albo zasięgu przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

DZIAŁ V

ZMIANA PROGÓW ZATRUDNIENIA

ARTYKUŁ 47

W przypadku, gdy progi zatrudnienia określone w artykule 3 nie są dłużej osiągane, organy ukonstytuowane w Belgii zgodnie a artykułami 10, 23 i 26 zostają utrzymane na okres przejściowy sześciu miesięcy.

DZIAŁ VI

PROTOKÓŁ WSPÓŁPRACY

ARTYKUŁ 48

Celem zapewnienia dobrej organizacji zebrań informacyjno-konsultacyjnych, centralne kierownictwo znajdujące się w Belgii oraz, kolejno, Europejska Rada Zakładowa i Prezydium, muszą określić w protokole współpracy w szczególności następujące punkty: sprawowanie przewodnictwa, sekretariat i porządek dzienny zebrań, zwoływanie zebrań nadzwyczajnych, przekazywanie sprawozdań, zmiany struktury lub zasięgu przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, obecność ekspertów na zebraniach, przepisy budżetowe, tłumaczenia pisemne i ustne.

ROZDZIAŁ X

PRZEPISY KOŃCOWE

ARTYKUŁ 49

Niniejszy układ zostaje zawarty na czas nieokreślony i wchodzi w życie z dniem 22 września 1996 roku.

Układ ten może zostać zmieniony lub wypowiedziany na wniosek strony pilnej będącej jego sygnatariuszem, z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Organizacja podejmująca inicjatywę rewizji lub wypowiedzenia układu musi wskazać tego przyczyny i złożyć propozycje poprawek, które inne organizacje zobowiązują się przedyskutować w Krajowej Radzie Pracy w terminie jednego miesiąca od ich otrzymania.

Sporządzono w Brukseli, dnia szóstego lutego tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiątego szóstego roku.

PROJEKT USTAWY

o środkach towarzyszących dotyczących ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

ALBERT II, KRÓL BELGÓW, (...)

Uwzględniając dyrektywę 94/45/WE Rady z dnia 22 września 1994 roku w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;

Na wniosek Ministra Gospodarki, Ministra Zatrudnienia i Pracy oraz Ministra Sprawiedliwości,

POSTANOWILIŚMY I POSTANAWIAMY:

Minister Gospodarki, Minister Zatrudnienia i Pracy i Minister Sprawiedliwości są zobowiązani do przedstawienia, w Naszym imieniu, Izbowi Legislacyjnemu oraz do złożenia w Izbie Reprezentantów projektu ustawy, której treść brzmi następująco:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

ARTYKUŁ 1

Niniejsza ustawa reguluje zagadnienia zawarte w artykule 78 Konstytucji.

ROZDZIAŁ II

ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

ARTYKUŁ 2

Niniejsza ustawa określa zasady tworzenia i funkcjonowania Europejskich Rad Zakładowych i trybów informowania i konsultowania pracowników powstających na mocy dyrektywy 94/45/WE Rady z dnia 22 września 1994 roku w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

ARTYKUŁ 3

Do celów niniejszej ustawy:

- 1° „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;
- 2° „grupa przedsiębiorstw” oznacza grupę obejmującą przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę oraz przedsiębiorstwa kontrolowane;
- 3° „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
 - przynajmniej jedno przedsiębiorstwo wchodzące w skład grupy zatrudnia co najmniej 150 pracowników w jednym Państwie Członkowskim oraz przynajmniej jedno inne przedsiębiorstwo z grupy zatrudnia co najmniej 150 pracowników w innym Państwie Członkowskim;
- 4° „przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę” oznacza przedsiębiorstwo, które może wywierać dominujący wpływ na inne przedsiębiorstwo;
- 5° „centralne kierownictwo” oznacza kierownictwo przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub kierownictwo przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę;
- 6° „Państwo Członkowskie” oznacza Państwa Członkowskie Wspólnoty Europejskiej oraz inne Państwa należące do Europejskiego Obszaru Gospodarczego, o których mowa w dyrektywie 94/45/WE Rady z dnia 22 września 1994 roku.

ROZDZIAŁ III

PRAWO WŁAŚCIWE

ARTYKUŁ 4

Przepisy odnoszące się do pojęcia grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz przepisy mające zastosowanie w celu określenia przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę w ramach grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym reguluje prawo Państwa Członkowskiego, któremu podlega dane przedsiębiorstwo.

Jeżeli prawo, któremu podlega przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę nie jest prawem Państwa Członkowskiego, prawem właściwym jest prawo Państwa Członkowskiego, na terytorium którego znajduje się jego przedstawiciel, lub, w przypadku braku takiego przedstawiciela, prawo Państwa Członkowskiego, na którego terytorium znajduje się kierownictwo przedsiębiorstwa należącego do grupy, zatrudniającego największą liczbę pracowników.

ARTYKUŁ 5

Przepisy dotyczące ustanowienia i funkcjonowania Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym reguluje prawo Państwa Członkowskiego, w którym znajduje się centralne kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy albo ich przedstawiciel.

ARTYKUŁ 6

Przepisy dotyczące obliczania liczby zatrudnionych pracowników, pojęcia pracowników i wyznaczania przedstawicieli pracowników są określone w prawie Państwa Członkowskiego, w którym znajdują się dane zakłady pracy lub przedsiębiorstwa.

ARTYKUŁ 7

Prawem, które określa przepisy dotyczące statusu przedstawicieli pracowników jest prawo Państwa Członkowskiego, w którym znajduje się pracodawca lub, w przypadku kolizji norm prawnych, prawo to zostaje określone zgodnie z Konwencją o prawie właściwym dla zobowiązań umownych zawartą w Rzymie, dnia 19 czerwca 1980 roku.

ROZDZIAŁ IV

INFORMACJE POUFNE

ARTYKUŁ 8

W stosunku do członków Specjalnego Zespołu Negocyjacyjnego, Europejskiej Rady Zakładowej lub w stosunku do przedstawicieli pracowników, którzy otrzymują informacje w ramach zastępującej jej procedury informowania i konsultowania, a także wobec ekspertów, którzy mogą ewentualnie ich wspierać, centralne kierownictwo ma prawo:

- 1° do zastrzeżenia poufnego charakteru niektórych przekazywanych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić przedsiębiorstwo na znaczną szkodę; delegaci mają obowiązek zachowania ich poufności;
- 2° do nieudostępniania pewnych informacji, których lista została sporządzona przez Króla i których charakter jest taki, iż według obiektywnych kryteriów, ich ujawnienie mogłoby poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub narazić je na znaczną szkodę.

ROZDZIAŁ V

OCHRONA PRZED ZWOLNIENIEM

ARTYKUŁ 9

Przedstawiciele pracowników zasiadający w Specjalnych Zespołach Negocyjnych i w Europejskich Radach Zakładowych, a także przedstawiciele pracowników pełniący swoje obowiązki w ramach procedur informowania i konsultowania, które, w określonych przypadkach, zastępują Europejską Radę Zakładową oraz ich zastępcy korzystają ze szczególnych przepisów w zakresie zwolnień zawartych w

ustawie z dnia 19 marca 1991 roku o szczególnych warunkach zwolnień przedstawicieli personelu w radach zakładowych oraz w komitetach bezpieczeństwa i higieny pracy, a także kandydatów na przedstawicieli personelu. Te szczególne warunki mają zastosowanie w przypadku wszystkich zwolnień mających miejsce w okresie, który rozpoczyna się w trzydziestym dniu poprzedzającym ich mianowanie i kończy w dniu zakończenia ich mandatu.

ROZDZIAŁ VI

NADZÓR I SANKCJE

ARTYKUŁ 10

Bez uszczerbku dla uprawnień funkcjonariuszy policji kryminalnej, urzędnicy mianowani przez Króla czuwają nad poszanowaniem przepisów dotyczących Europejskich Rad Zakładowych oraz procedur informowania i konsultowania, które w określonych przypadkach, zastępują Europejską Radę Zakładową.

Urzędnicy ci prowadzą nadzór, o którym mowa powyżej zgodnie z przepisami ustawy o inspekcji pracy z dnia 16 listopada 1972 roku.

ARTYKUŁ 11

Artykuł 56 ustawy o układach zbiorowych pracy i komisjach parytetowych, z dnia 5 grudnia 1968 roku, zostaje uzupełniony następującym ustępem:

"Odnosnie do wykroczeń przeciwko przepisom układów zbiorowych pracy, które obowiązują na mocy dekretu królewskiego w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym oraz w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, centralne kierownictwo grupy przedsiębiorstw lub jego przedstawiciel, o których mowa w wyżej wymienionych układach zbiorowych pracy, jest równorzędny pracodawcy."

ARTYKUŁ 12

Artykuł 1, 14^o ustawy o karach administracyjnych nakładanych w przypadku wykroczeń przeciwko niektórym ustawom socjalnym, z dnia 30 czerwca 1971 roku, otrzymuje brzmienie:

"odnosnie do wykroczeń przeciwko przepisom układów zbiorowych pracy, które obowiązują na mocy dekretu królewskiego w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym oraz w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, centralne kierownictwo grupy przedsiębiorstw lub jego przedstawiciel, o których mowa w wyżej wymienionych układach zbiorowych pracy, jest równorzędny pracodawcy;"

ARTYKUŁ 13

Artykuł 458 kodeksu karnego⁴ ma zastosowanie do wszystkich członków Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego, Europejskiej Rady Zakładowej, przedstawicieli pracowników pełniących swoje funkcje w ramach procedury informowania i konsultowania, która, w określonych przypadkach, zastępuje Europejską Radę Zakładową, a także do wyznaczonych ekspertów, którzy ujawnili informacje poufne, które ze względu na swój charakter mogłyby narazić przedsiębiorstwo na znaczną szkodę lub poważnie zakłócić jego działalność.

ROZDZIAŁ VII

WEJŚCIE W ŻYCIE

ARTYKUŁ 14

Niniejsza ustawa wchodzi w życie w dniu 22 września 1996 roku, z wyjątkiem artykułów 11 do 13, które zaczynają obowiązywać w dniu opublikowania niniejszej ustawy w Monitorze Belgijskim.

⁴ "Lekarze, chirurdzy, pracownicy służby zdrowia, farmaceuci, położne oraz wszystkie inne osoby będące ze względu na swój stan lub zawód w posiadaniu powierzanych im tajemnic, które, z wyjątkiem sytuacji, w których zostają wezwane do złożenia świadectwa przed wymiarem sprawiedliwości oraz w których prawo zobowiązuje je do wyjawienia tychże tajemnic, wyjawia je, zostaną ukarane karą więzienia od ośmiu dni do sześciu miesięcy oraz grzywną od stu do pięciuset franków"

|

|

PROJEKT USTAWY

o przepisach różnych dotyczących ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

ALBERT II, KRÓL BELGÓW, (...)

Uwzględniając dyrektywę 94/45/WE Rady z dnia 22 września 1994 roku w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;

Na wniosek Ministra Gospodarki, Ministra Zatrudnienia i Pracy oraz Ministra Sprawiedliwości,

POSTANOWILIŚMY I POSTANAWIAMY:

Minister Gospodarki, Minister Zatrudnienia i Pracy i Minister Sprawiedliwości są zobowiązani do przedstawienia, w Naszym imieniu, Izbowi Legislacyjnemu oraz do złożenia w Izbie Reprezentantów projektu ustawy, której treść brzmi następująco:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

ARTYKUŁ 1

Niniejsza ustawa reguluje zagadnienia zawarte w artykule 77 Konstytucji.

ROZDZIAŁ II

ZAKRES STOSOWANIA

ARTYKUŁ 2

Niniejsza ustawa określa zasady tworzenia i funkcjonowania Europejskich Rad Zakładowych i trybów informowania i konsultowania pracowników tworzonych na mocy dyrektywy 94/45/WE Rady z dnia 22 września 1994 roku w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

ROZDZIAŁ III

SPORY DOTYCZĄCE INFORMACJI POUFNYCH

ARTYKUŁ 3

Wszelkie spory powstałe na skutek stosowania artykułu 8 ustawy z dnia (...) o środkach towarzyszących dotyczących ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym podlegają właściwości przewodniczącego sądu pracy (*tribunal du travail*), w miejscu, gdzie znajduje się centralne kierownictwo lub jego przedstawiciel. Przewodniczący wydaje orzeczenie w ostatniej instancji zgodnie z procedurą określoną w artykułach 1035, 1036, 1038 i 1041 kodeksu postępowania cywilnego (*Code judiciaire*). Rozprawy odbywają się w izbie sędziowskiej (*chambre du conseil*).

W przypadku, gdy wniosek zostanie złożony na podstawie artykułu 8, 2° tej samej ustawy lub na podstawie artykułu 8, 1° tej samej ustawy przez inną osobę niż ta, o której mowa w artykule 8 tej samej ustawy, przewodniczący sądu pracy określa, po sprawozdaniu oskarżyciela przy sądzie pracy, jakie informacje mogą zostać przekazane. Treść całości akt sprawy znana jest jedynie przewodniczącemu sądu oraz oskarżycielowi przy sądzie pracy.

W sprawozdaniu Prokuratury Powszechnej oraz w orzeczeniu nie są wymienione informacje poufne.

ROZDZIAŁ IV

POSTĘPOWANIE SĄDOWE

ARTYKUŁ 4

Organizacje reprezentujące pracowników, w rozumieniu artykułu 14, §1, ustęp 2, 4°, a) i b) ustawy o organizacji podmiotów gospodarczych, z dnia 20 września 1948 roku mogą wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o rozstrzygnięcie sporu odnośnie do stosowania ustawy z dnia (...), o środkach towarzyszących dotyczących ustanowienia i Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym oraz w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

ARTYKUŁ 5

Artykuł 582 kodeksu postępowania cywilnego (*Code judiciaire*), zmieniony przez ustawy z dnia 27 czerwca 1969 roku, 30 czerwca 1971 roku oraz przez dekret królewski nr 424 z dnia 1 sierpnia 1986 roku zostaje uzupełniony o ustęp w następującym brzmieniu:

"6° spory w związku z tworzeniem i funkcjonowaniem Europejskich Rad Zakładowych oraz trybów informowania i konsultowania pracowników, które je zastępują, z wyjątkiem trybu szczególnego ustanowionego na mocy artykułu 3 ustawy z dnia (...) o przepisach różnych dotyczących ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym."

ARTYKUŁ 6

Artykuł 764, 10° kodeksu postępowania cywilnego (*Code judiciaire*), zmieniony przez ustawę z dnia 3 sierpnia 1992 roku zostaje zastąpiony następującym tekstem:

"10° wnioski określone w artykułach 580, 581, 582, 1°, 2° i 6° oraz 583;"

ARTYKUŁ 7

Do kodeksu postępowania cywilnego (*Code judiciaire*) dodaje się nowy artykuł 587ter, w brzmieniu:

"Przewodniczący sądu pracy orzeka w sprawach zawartych we wnioskach złożonych na podstawie artykułu 3 ustawy z dnia (...) o przepisach różnych dotyczących ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym."

ROZDZIAŁ V

WEJŚCIE W ŻYCIE

ARTYKUŁ 8

Niniejsza ustawa wchodzi w życie począwszy od dnia 22 września 1996 roku.