

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA 2009/38/EK

(2009. gada 6. maijs)

**par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un
uzklausīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās**

(pārstrādāta versija)

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 137. pantu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁽¹⁾,

pēc apspriešanās ar Reģionu komiteju,

saskaņā ar Līguma 251. pantā noteikto procedūru ⁽²⁾,

tā kā:

(1) Padomes Direktīvā 94/45/EK (1994. gada 22. septembris) par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās ⁽³⁾, ir jāizdara vairāki būtiski grozījumi. Skaidrības labad minētā direktīva būtu jāpārstrādā.

(2) Saskaņā ar Direktīvas 94/45/EK 15. pantu Komisija, apspriežoties ar dalībvalstīm un darba devējiem un darba ņēmējiem Eiropas līmenī, pārskatīja minētās direktīvas darbību un īpaši pārbaudīja, vai noteiktais darbaspēka skaita sliekšnis ir atbilstīgs, lai vajadzības gadījumā Padomei ierosinātu piemērotus grozījumus.

⁽¹⁾ 2008. gada 4. decembra Atzinums (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēts).

⁽²⁾ Eiropas Parlamenta 2008. gada 16. decembra Atzinums (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēts) un Padomes 2008. gada 17. decembra Lēmums.

⁽³⁾ OV L 254, 30.9.1994., 64. lpp.

(3) Apspriežoties ar dalībvalstīm un darba devējiem un darba ņēmējiem Eiropas līmenī, Komisija Eiropas Parlamentam un Padomei 2000. gada 4. aprīlī iesniedza ziņojumu par Direktīvas 94/45/EK piemērošanu.

(4) Saskaņā ar Līguma 138. panta 2. punktu Komisija ir apspriedusies ar darba devējiem un darba ņēmējiem Kopienas līmenī par Kopienas rīcības iespējamo virzienu šajā jautājumā.

(5) Pēc šīs apspriešanās Komisija atzina, ka šajā jomā ir vēlama Kopienas rīcība, un saskaņā ar Līguma 138. panta 3. punktu vēlreiz apspriedās ar darba devējiem un darba ņēmējiem Kopienas līmenī par paredzētā priekšlikuma saturu.

(6) Pēc šā otrā apspriešanās posma darba devēji un darba ņēmēji nav informējuši Komisiju par savu kopīgo vēlmi sākt procesu, kura rezultātā varētu slēgt nolīgumu atbilstīgi Līguma 138. panta 4. punktam.

(7) Ir jāmodernizē Kopienas tiesību akti par darbinieku pārnacionālu informēšanu un uzklausīšanu, lai nodrošinātu darbinieku pārnacionālu informēšanas un uzklausīšanas tiesību efektivitāti, palielinātu izveidoto Eiropas Uzņēmumu padomju īpatsvaru, vienlaikus nodrošinot spēkā esošo nolīgumu nepārtrauktu darbību, risinātu Direktīvas 94/45/EK praktiskajā piemērošanā konstatētās problēmas un novērstu juridiskās noteiktības trūkumu, kas rodas direktīvas atsevišķu noteikumu dēļ vai tādēļ, ka attiecīgo noteikumu nav, kā arī nodrošinātu labāku saikni starp Kopienas tiesību aktiem darbinieku informēšanas un uzklausīšanas jautājumos.

(8) Saskaņā ar Līguma 136. pantu Kopienai un dalībvalstīm ir īpašs mērķis – veicināt dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem.

(9) Šī direktīva iekļaujas Kopienas sistēmā, kuras mērķis ir atbalstīt un papildināt dalībvalstu rīcību darbinieku informēšanas un uzklausīšanas jomā. Šai sistēmai būtu līdz minimumam jāsamazina uzņēmumiem vai struktūrvienībām uzliktais slogs, vienlaikus nodrošinot piešķirto tiesību efektīvu īstenošanu.

- (10) Iekšējā tirgus darbība ietver uzņēmumu koncentrāciju, pārrobežu apvienošanu, pārņemšanu, kopuzņēmumus, tāpat arī uzņēmumu un uzņēmumu grupu transnacionalizāciju. Lai saimnieciskā darbība attīstītos harmoniski, uzņēmumiem un uzņēmumu grupām, kas darbojas divās vai vairākās dalībvalstīs, ir jāinformē un jāuzklausa to darbinieku pārstāvji, kurus ietekmē attiecīgi lēmumi.
- (11) Dalībvalstu tiesību aktos vai praksē iekļautās darbinieku informēšanas un uzklaušanās procedūras bieži nav piemērotas tā uzņēmuma pārnacionālajai struktūrai, kas pieņem lēmumus, kuri ietekmē šos darbiniekus. Tas var radīt nevienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem, kurus ietekmē lēmumi, vienā uzņēmumā vai uzņēmumu grupā.
- (12) Jāpieņem piemēroti noteikumi, lai nodrošinātu, ka darbiniekus Kopienas mēroga uzņēmumos vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupās pienācīgi informē un uzklausa, ja lēmumi, kas viņus ietekmē, tiek pieņemti citā dalībvalstī, nevis tajā, kur viņi strādā.
- (13) Lai garantētu, ka darbiniekus uzņēmumos vai uzņēmumu grupās, kas darbojas divās vai vairākās dalībvalstīs, pienācīgi informē un uzklausa, ir jāizveido Eiropas Uzņēmumu padomes vai jārada citas piemērotas procedūras darbinieku pārnacionālai informēšanai un uzklaušanai.
- (14) Noteikumi darbinieku informēšanai un uzklaušanai jānosaka un jāīsteno tā, lai nodrošinātu šo pasākumu efektivitāti attiecībā uz šīs direktīvas noteikumiem. Lai to panāktu, Eiropas Uzņēmumu padomes informēšanai un uzklaušanai būtu jānodrošina iespēja tai savlaicīgi izteikt savu viedokli, tomēr neietekmējot uzņēmuma spēju pielāgoties. Vienīgi dialogs tāda līmenī, kādā virzieni ir izstrādāti un darbinieku pārstāvji efektīvi iesaistīti, dod iespēju paredzēt un vadīt pārmaiņas.
- (15) Darbiniekiem un viņu pārstāvjiem jānodrošina informēšana un uzklaušana vadības un pārstāvības attiecīgā līmenī atkarībā no izskatāmā jautājuma. Tādēļ ir jānoskaidro Eiropas Uzņēmumu padomes kompetence un darbības joma no valsts pārstāvības institūciju kompetences un darbības jomas un tā jāattiecinā tikai uz pārnacionāliem jautājumiem.
- (16) Tas, vai jautājums ir pārnacionāls, būtu jānosaka, ņemot vērā gan tā potenciālās ietekmes apmēru, gan iesaistītās vadības un pārstāvības līmeni. Tādēļ par pārnacionāliem uzskata jautājumus, kas attiecas uz visu uzņēmumu vai uzņēmumu grupu vai vismaz uz divām dalībvalstīm. Tie ir jautājumi, kuri, neskatoties uz iesaistīto dalībvalstu skaitu, ir nozīmīgi Eiropas darbaspēkam to iespējamās ietekmes apmēra dēļ vai kuri ir saistīti ar darbības pārņemšanu starp dalībvalstīm.
- (17) Kontrolējošā uzņēmuma definīcija jānosaka tikai attiecībā uz šo direktīvu, neskarot grupas vai kontroles definīcijas, kas sniegtas citos tiesību aktos.
- (18) Uzņēmumos vai uzņēmumu grupās, kuras darbojas divās vai vairākās dalībvalstīs, darbinieku informēšanas un uzklaušanas mehānismos jāiekļauj visas struktūrvienības vai, atkarībā no apstākļiem, visi grupas uzņēmumi, kas atrodas dalībvalstīs, neatkarīgi no tā, vai uzņēmuma vai uzņēmumu grupas kontrolējošā uzņēmuma centrālā vadība atrodas dalībvalstīs vai ārpus tām.
- (19) Saskaņā ar pušu autonomijas principu darbinieku pārstāvji un uzņēmuma vadība vai grupas kontrolējošais uzņēmums vienojoties nosaka Eiropas Uzņēmumu padomes veidu, sastāvu, funkcijas, darbības veidu, procedūras un finanšu resursus vai citas informēšanas un uzklaušanas procedūras, lai pielāgotos to īpašiem apstākļiem.
- (20) Saskaņā ar subsidiaritātes principu dalībvalstis nosaka to, kas pārstāv darbiniekus, un, ja uzskata par vajadzīgu, īpaši paredz dažādu darbinieku kategoriju samērīgu pārstāvību.
- (21) Jāprecizē darbinieku informēšanas un uzklaušanas jēdzieni atbilstoši definīcijām jaunākajās direktīvās šajā jomā un definīcijām valstu tiesību aktos, lai īstenotu šādus mērķus: pastiprināt pārnacionālā dialoga efektivitāti, atbilstoši saskaņot dialogu valsts un pārnacionālā līmenī un nodrošināt šīs direktīvas piemērošanai nepieciešamo juridisko noteiktību.
- (22) Jēdziens "informēšana" jādefinē, ņemot vērā tās mērķi ļaut darbinieku pārstāvjiem veikt atbilstīgu izskatīšanu, un tam nepieciešams, ka informāciju sniedz atbilstošā laikā, veidā un apjomā, tomēr neaizkavējot lēmumu pieņemšanas procesu uzņēmumos.

- (23) Jēdziens "uzklausišana" jādefinē, ņemot vērā to, ka mērķis ir ļaut izteikt viedokli, kas būs noderīgs lēmuma pieņemšanas procesā, un tam nepieciešams, ka uzklausišana notiek atbilstošā laikā, veidā un apjomā.
- (24) Šajā direktīvā paredzētie informēšanas un uzklausišanas noteikumi uzņēmumā vai grupu kontrolējošā uzņēmumā, kura centrālā vadība atrodas ārpus dalībvalstīm, jāisteno pārstāvim, ko iecel, ja nepieciešams, vienā dalībvalstī, vai, ja šāds pārstāvis nav iecelts, tad tie jāisteno struktūrvienībai vai kontrolējamam uzņēmumam, kurā nodarbina lielāko darbinieku skaitu dalībvalstī.
- (25) Uzņēmuma vai uzņēmumu grupas atbildība par sarunu uzsākšanai nepieciešamās informācijas nodošanu jāprecizē tā, lai darbinieki varētu noteikt, vai uzņēmums vai uzņēmumu grupa, kurā tie strādā, ir Kopienas mēroga, un veidot nepieciešamos kontaktus, lai izstrādātu sarunu uzsākšanas pieprasījumu.
- (26) Īpašajā pārrunu grupā dažādu dalībvalstu darbiniekiem jābūt pārstāvētiem samērīgi. Darbinieku pārstāvjiem jāspēj sadarboties, lai noteiktu savu nostāju saistībā ar sarunām ar centrālo vadību.
- (27) Jāatzīst nozīme, kāda atzītām arodbiedrību organizācijām varētu būt sarunās vai atkārtotās sarunās par Eiropas Uzņēmumu padomju izveides nolīgumu, sniedzot atbalstu darbinieku pārstāvjiem, kas izteikuši vajadzību pēc šāda atbalsta. Lai tās varētu pārraudzīt jaunu Eiropas Uzņēmumu padomju izveidi un lai veicinātu labu praksi, kompetentās arodbiedrību un darba devēju organizācijas, kas ir atzītas par Eiropas sociālajiem partneriem, informē par sarunu uzsākšanu. Atzītas kompetentas arodbiedrību un darba devēju organizācijas ir tās sociālo partneru organizācijas, ar kurām Komisija apspriežas saskaņā ar Līguma 138. pantu. Komisija atjaunina un publicē šo organizāciju sarakstu.
- (28) Nolīgumos, kas reglamentē Eiropas Uzņēmumu padomju izveidi un darbību, jābūt noteikumiem par to pārveidošanu, izbeigšanu vai atkārtotu sarunu vešanu, ja tas ir nepieciešams, jo īpaši – ja tiek mainīts uzņēmuma vai uzņēmumu grupas sastāvs vai struktūra.
- (29) Šajos nolīgumos jānosaka darbinieku informēšanas un uzklausišanas pārnacionālā un valsts līmeņa saskaņošanas noteikumi, kas piemēroti uzņēmuma vai grupas īpašajiem apstākļiem. Šie noteikumi jāpieņem, ņemot vērā darbinieku pārstāvības institūciju kompetences un darbības jomas, jo īpaši attiecībā uz pārmaiņu paredzēšanu un pārvaldību.
- (30) Šajos nolīgumos nepieciešamības gadījumā jāparedz izvēlētas komitejas izveide un darbība, lai varētu nodrošināt Eiropas Uzņēmumu padomes regulāro darbību koordināciju un lielāku efektivitāti, kā arī pēc iespējas drīzu informēšanu un uzklausišanu ārkārtas gadījumos.
- (31) Darbinieku pārstāvji var nolemt neveidot Eiropas Uzņēmumu padomi, vai attiecīgās puses var lemt par citādām procedūrām darbinieku pārnacionālai informēšanai un uzklausišanai.
- (32) Būtu jāparedz noteikums par konkrētu papildu prasību piemērošanu, ja puses tā nolemtu vai ja centrālā vadība atsakās sākt sarunas, vai ja pēc šādām sarunām nav noslēgta vienošanās.
- (33) Lai varētu pilnībā pildīt savus pārstāvju pienākumus un nodrošināt Eiropas Uzņēmumu padomes lietderību, darbinieku pārstāvjiem jāatskaitās to darbinieku priekšā, kurus tie pārstāv, un jāsaņem viņiem nepieciešamā apmācība.
- (34) Darbinieku pārstāvjiem, kas rīkojas saskaņā ar šo direktīvu, veicot savus pienākumus, būtu jāparedz aizsardzība un nodrošinājums, kas ir līdzvērtīgi tiem, kādi darbinieku pārstāvjiem paredzēti tiesību aktos un/vai praksē valstī, kurā tie strādā. Sakarā ar savu pienākumu likumīgu veikšanu viņus nedrīkst pakļaut nekādai diskriminācijai, un jānodrošina pienācīga aizsardzība pret atlaišanu un citām sankcijām.
- (35) Dalībvalstīm jāveic attiecīgi pasākumi, ja netiek ievērotas šajā direktīvā paredzētās prasības.
- (36) Atbilstīgi Kopienas tiesību aktu vispārējiem principiem gadījumos, kad tiek pārkāpti pienākumi, kas noteikti saskaņā ar šo direktīvu, būtu jāpiemēro administratīvas vai tiesas procedūras, kā arī sankcijas, kas ir efektīvas, preventīvas un samērīgas atbilstīgi pārkāpuma smagumam.

- (37) Efektivitātes, konsekvences un juridiskās noteiktības labad nepieciešama saskaņošana starp direktīvām un darbinieku informēšanas un uzklauššanas līmeņiem, kas noteikti Kopienas un valstu tiesību aktos un/vai praksē. Priekšroka jādod sarunām par šiem informēšanas saskaņošanas noteikumiem katrā uzņēmumā vai uzņēmumu grupā. Ja šajā jautājumā vienošanās nav panākta un ja ir paredzēts pieņemt lēmumus, kas var radīt būtiskas pārmaiņas darba organizācijā vai līgumiskajās attiecībās, process jāīsteno gan valsts, gan Eiropas līmenī, ievērojot attiecīgo pārstāvības institūciju kompetences un darbības jomas. Eiropas Uzņēmumu padomes paustais viedoklis nedrīkst skart centrālās vadības tiesības veikt nepieciešamās apspriešanās, ievērojot valsts tiesību aktos un/vai praksē noteikto laika grafiku. Ja nepieciešams, jāpielāgo valsts tiesību akti un/vai prakse, lai Eiropas Uzņēmumu padome vajadzības gadījumā tiktu informēta pirms valstu darbinieku pārstāvības institūcijām vai vienlaikus ar tām, nemazinot darbinieku vispārējo aizsardzības līmeni.
- (38) Šī direktīva nedrīkstētu skart informēšanas un uzklauššanas procedūras, kas minētas Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2002/14/EK (2002. gada 11. marts), ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklauššanai Eiropas Kopienā⁽¹⁾, un īpašās procedūras, kas minētas 2. pantā Padomes Direktīvā 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu⁽²⁾ un 7. pantā Padomes Direktīvā 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējiesabiedrību vai uzņēmējiesabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā⁽³⁾.
- (39) Būtu jāvienojas par īpašu attieksmi pret tiem Kopienas mēroga uzņēmumiem un uzņēmumu grupām, kurās 1996. gada 22. septembrī bija spēkā nolīgums, kas aptvēra visu darbaspēku un kas paredz darbinieku pārnacionālu informēšanu un uzklauššanu.
- (40) Ja uzņēmuma vai uzņēmumu grupas struktūrā notiek būtiskas izmaiņas, piemēram, apvienošanās, pārņemšanas vai sadalīšanās rezultātā, esošā Eiropas Uzņēmumu padome vai padomes jāpielāgo. Šai pielāgošanai pirmkārt jānotiek atbilstīgi piemērojamiem nolīguma noteikumiem, ja šie noteikumi ļauj veikt nepieciešamos pielāgojumus. Ja šādu noteikumu nav un ir iesniegts pieprasījums, kurā ir izteikta vajadzība pēc šādiem noteikumiem, uzsāk sarunas par jaunu nolīgumu, kurās iesaista pastāvošo Eiropas Uzņēmumu padomju locekļus. Lai darbinieki struktūras izmaiņu bieži vien izšķirīgajā laikposmā tiktu informēti un uzklaušti, pastāvošajām Eiropas Uzņēmumu padomēm līdz jauna nolīguma noslēgšanai jāspēj turpināt darbību, ja nepieciešams, pielāgotā veidā. Parakstot jauno nolīgumu, pirms tam izveidotās padomes jāatļauj un jāizbeidz nolīgumi, ar ko padomes izveidotas, lai kādi arī būtu to spēkā esības vai izbeigšanas noteikumi.
- (41) Izņemot šo pielāgošanas klauzulu, būtu jāturpina piemērot spēkā esošie nolīgumi, lai par tiem nebūtu obligāti jāriko jaunas sarunas, kad tas nebūtu nepieciešams. Būtu jāparedz, ka šajā direktīvā noteiktie pienākumi nebūtu jāattiecina uz nolīgumiem, kas noslēgti pirms 1996. gada 22. septembra saskaņā ar Direktīvas 94/45/EK 13. panta 1. punktu vai Direktīvas 97/74/EK⁽⁴⁾ 3. panta 1. punktu, kamēr tie ir spēkā. Turklāt šajā direktīvā nav noteikts vispārējs pienākums rīkot jaunas sarunas par nolīgumiem, kas noslēgti saskaņā ar Direktīvas 94/45/EK 6. pantu laikposmā no 1996. gada 22. septembra līdz 2011. gada 5. jūnijam.
- (42) Neskarot pušu iespējas izlemt citādi, šīs direktīvas mērķu īstenošanai par uzņēmumu vai uzņēmumu grupu rīcību ir jāinformē un jāuzklauš Eiropas Uzņēmumu padome, ko izveido, ja puses nav vienojušās, lai tā varētu novērtēt iespējamo ietekmi uz darbinieku interesēm vismaz divās dalībvalstīs. Šajā nolūkā uzņēmumam vai kontrolējošam uzņēmumam jāpieprasa sniegt darbinieku ieceltajiem pārstāvjiem vispārīgu informāciju, kas attiecas uz darbinieku interesēm, kā arī informāciju, kura jo īpaši saistīta ar tiem uzņēmuma vai uzņēmumu grupas darbības aspektiem, kas iespaido darbinieku intereses. Apspriedes beigās Eiropas Uzņēmumu padomei jāspēj sniegt atziņumu.
- (43) Par konkrētiem lēmumiem, kas būtiski ietekmē darbinieku intereses, iespējami drīz jāinformē un jāuzklauš darbinieku ieceltie pārstāvji.

⁽¹⁾ OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.

⁽²⁾ OV L 225, 12.8.1998., 16. lpp.

⁽³⁾ OV L 82, 22.3.2001., 16. lpp.

⁽⁴⁾ Padomes Direktīva 97/74/EK (1997. gada 15. decembris), ar ko uz Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti attiecināma Direktīvu 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklauššanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupā (OV L 10, 16.1.1998., 22. lpp.).

- (44) To papildu prasību saturs, kuras piemēro, ja nolīguma nav, un kuras veido sarunu pamatu, jāprecizē un jāpie-lāgo mainīgajām vajadzībām un praksei pārnacionālās informēšanas un uzklauššanas jautājumos. Būtu jānošķir jomas, kurās ir jāsniedz informācija, no tām, kurās Eiropas Uzņēmumu padome ir arī jāuzklausa, kas ietver iespēju par izteikto viedokli saņemt pamatotu atbildi. Lai izvēlēta komiteja varētu īstenot nepieciešamos koordinā-cijas pienākumus un ārkārtas apstākļos darboties efektīvi, šīs komitejas sastāvā jābūt ne vairāk kā pieciem locek-ļiem, kuri var regulāri apspriesties.
- (45) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķi, proti, darbinieku informēšanas un uzklauššanas tiesību uzlabošanu Kopienas mēroga uzņēmumos vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupās, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, un to, ka šo mērķi var labāk sasniegt Kopienas līmenī, Kopiena var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma 5. pantā noteikto subsidiaritātes prin-cipu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionali-tātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasā-kumus, kas ir vajadzīgi šā mērķa sasniegšanai.
- (46) Šajā direktīvā ir ievērotas pamattiesības, un jo īpaši prin-cipi, kas ir atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā. Šīs direktīvas mērķis jo īpaši ir pilnībā nodrošināt darbi-nieku vai to pārstāvju tiesības, ka atbilstīgā līmenī tiem Kopienas tiesībās un valstu tiesību aktos un praksē noteiktajos gadījumos un apstākļos (Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 27. pants) savlaicīgi tiek nodrošināta informēšana un uzklauššana.
- (47) Pienākums transponēt šo direktīvu valsts tiesību aktos būtu jāattiecina uz tiem noteikumiem, kuri būtiski mainīti salīdzinājumā ar iepriekšējām direktīvām. Pienā-kums transponēt nemainītos noteikumus izriet no iepriekšējām direktīvām.
- (48) Saskaņā ar Iestāžu nolīguma par labāku likumdošanas procesu⁽¹⁾ 34. punktu dalībvalstīm ir ieteikts gan savām vajadzībām, gan Kopienas interesēs izstrādāt tabulas, kas pēc iespējas precīzāk atspoguļotu atbilstmi starp šo direktīvu un tās transponēšanas pasākumiem, un darīt tās publiski pieejamas.
- (49) Šī direktīva nedrīkstētu skart dalībvalstu pienākumus attiecībā uz termiņiem II pielikuma B daļā minēto direk-tīvu transponēšanai valsts tiesību aktos un piemērošanai,

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

I IEDAĻA

VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants

Mērķis

1. Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot darbinieku informēšanas un uzklauššanas tiesības Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās.

2. Šajā nolūkā izveido Eiropas Uzņēmumu padomi vai proce-dūru darbinieku informēšanai un uzklauššanai katrā Kopienas mēroga uzņēmumā un katrā Kopienas mēroga uzņēmumu grupā, kā noteikts 5. panta 1. punktā, lai darbiniekus informētu un uzklau-sīšanu nosaka un īsteno tādejādi, lai nodrošinātu šo pasākumu efektivitāti, kā arī efektīvu lēmumu pieņemšanu uzņēmumā vai uzņēmumu grupā.

3. Darbiniekus informē un uzklauša attiecīgajā vadības un pārstāvības līmenī atbilstīgi apspriežamajam jautājumam. Šajā nolūkā Eiropas Uzņēmumu padomes kompetence un darbinieku informēšanas un uzklauššanas procedūra, ko reglamentē šī direktīva, attiecas tikai uz pārnacionāliem jautājumiem.

4. Par pārnacionāliem uzskata jautājumus, kas attiecas uz Kopienas mēroga uzņēmumu vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupu kopumā vai vismaz uz diviem uzņēmumiem vai uzņē-muma vai grupas struktūrvienībām divās dalībvalstīs.

5. Neatkarīgi no 2. punkta, ja Kopienas mēroga uzņēmumu grupā 2. panta 1. punkta c) apakšpunkta nozīmē ir viens vai vairāki uzņēmumi vai uzņēmumu grupas, kas 2. panta 1. punkta a) vai c) apakšpunkta nozīmē ir Kopienas mēroga uzņē-mumi vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas, tad Eiropas Uzņēmumu padomi izveido grupas līmenī, ja vien nolīgumos, kuri minēti 6. pantā, nenosaka citādi.

6. Ja vien nolīgumos, kas minēti 6. pantā, nav paredzēta plašāka darbības joma, Eiropas Uzņēmumu padomes pilnvaras un kompetence, kā arī informācijas un uzklauššanas proce-dūras, kuras noteiktas, lai sasniegtu 1. punktā norādītos mērķus, Kopienas mēroga uzņēmumā attiecas uz visām struktūrvie-nībām, kas atrodas dalībvalstīs, un Kopienas mēroga uzņēmumu grupā – uz visiem grupas uzņēmumiem, kuri atrodas dalībval-stīs.

⁽¹⁾ OV C 321, 31.12.2003., 1. lpp.

7. Dalībvalstis var paredzēt, ka šī direktīva neattiecas uz tirdzniecības flotes apkalpes locekļiem.

2. pants

Definīcijas

1. Šajā direktīvā:

a) "Kopienas mēroga uzņēmums" ir jebkurš uzņēmums, kurā ir vismaz 1 000 darbinieku dalībvalstīs un vismaz 150 darbinieku katrā no vismaz divām dalībvalstīm;

b) "uzņēmumu grupa" ir kontrolējošais uzņēmums un tā kontrolētie uzņēmumi;

c) "Kopienas mēroga uzņēmumu grupa" ir uzņēmumu grupa ar šādām pazīmēm:

— vismaz 1 000 darbinieku dalībvalstīs,

— vismaz divi grupas uzņēmumi dažādās dalībvalstīs

un

— vismaz viens grupas uzņēmums, kurā ir vismaz 150 darbinieku vienā dalībvalstī, un vismaz viens cits grupas uzņēmums, kurā ir vismaz 150 darbinieku citā dalībvalstī;

d) "darbinieku pārstāvji" ir darbinieku pārstāvji, kas paredzēti atbilstīgi valsts tiesību aktiem un/vai praksei;

e) "centrālā vadība" ir Kopienas mēroga uzņēmuma centrālā vadība vai kontrolējošā uzņēmuma centrālā vadība Kopienas mēroga uzņēmumu grupā;

f) "informēšana" ir darba devēja veikta informācijas nodošana darbinieku pārstāvjiem, lai tie varētu iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izskatīt; informēšanu veic tādā laikā, veidā un saturiskajā apjomā, kāds ir atbilstīgs, lai ļautu darbinieku pārstāvjiem veikt rūpīgu iespējamās ietekmes novērtēšanu un vajadzības gadījumā sagatavoties uzklaušanās sanāksmēm ar Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas kompetento struktūru;

g) "uzklaušanās" ir dialoga izveidošana un viedokļu apmaiņa starp darbinieku pārstāvjiem un centrālo vadību vai jebkuru piemērotāku vadības līmeni tādā laikā, veidā un apjomā, kas ļauj darbinieku pārstāvjiem, ņemot vērā sniegto informāciju, saprātīgā termiņā izteikt viedokli par ierosinātajiem pasākumiem, uz kuriem attiecas uzklaušanās, neierobežojot vadības pienākumus, un šo viedokli Kopienas mēroga uzņēmums vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupa var ņemt vērā;

h) "Eiropas Uzņēmumu padome" ir padome, kas izveidota saskaņā ar I pielikuma 1. panta 2. punktu vai noteikumiem pielikumā, lai informētu un uzklautu darbiniekus;

i) "īpašā pārrunu grupa" ir struktūra, kas saskaņā ar 5. panta 2. punktu izveidota sarunām ar centrālo vadību, lai izveidotu Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušanai saskaņā ar 1. panta 2. punktu.

2. Šajā direktīvā noteiktajam darbaspēka sliekšnim pamatā ir divos iepriekšējos gados nodarbināto darbinieku vidējais skaits, to skaitā darbinieki, kuri strādā nepilnu darba laiku, aprēķinot saskaņā ar valstu tiesību aktiem un/vai praksi.

3. pants

"Kontrolējošā uzņēmuma" definīcija

1. Šajā direktīvā "kontrolējošais uzņēmums" ir uzņēmums, kam var būt dominējoša ietekme uz citu uzņēmumu ("kontrolēto uzņēmumu"), piemēram, īpašumtiesību, finanšu līdzdalības vai reglamentējošu noteikumu dēļ.

2. Neierobežojot pierādījumus par pretējo, uzskata, ka uzņēmumam ir dominējoša ietekme, ja tas citā uzņēmumā tieši vai netieši:

a) ir īpašnieks lielākajai daļai šā uzņēmuma parakstītā kapitāla;

b) kontrolē balsu vairākumu, kuras saistītas ar uzņēmuma emitētajam kapitāla daļām;

vai

c) var iecelt vairāk nekā pusi minētā uzņēmuma vadības, pārvaldes vai uzraudzības struktūras locekļu.

3. Šā panta 2. punktā kontrolējošā uzņēmuma tiesības attiecībā uz balsošanu un iecelšanu ietver jebkura cita kontrolētā uzņēmuma tiesības un jebkuras tādas fiziskas vai juridiskas personas tiesības, kas darbojas savā vārdā, bet kontrolējošā uzņēmuma vai jebkura cita kontrolētā uzņēmuma interesēs.

4. Neatkarīgi no 1. un 2. punkta uzņēmumu neuzskata par kontrolējošo uzņēmumu attiecībā uz citu uzņēmumu, kurā tam ir ieguldījumi, ja minētais uzņēmums ir sabiedrība, kas minēta 3. panta 5. punkta a) vai c) apakšpunktā Padomes Regulā (EK) Nr. 139/2004 (2004. gada 20. janvāris) par kontroli pār uzņēmumu koncentrāciju⁽¹⁾.

5. Neuzskata, ka pastāv dominējoša ietekme, tikai pamatojoties uz to, ka pilnvarotā persona pilda savas funkcijas saskaņā ar dalībvalsts likumiem, kas attiecas uz likvidēšanu, darbības izbeigšanu, maksātnespēju, maksājumu pārtraukšanu, mierizlīgumu vai līdzīgām procedūrām.

6. Piemērojamie tiesību akti, lai noteiktu, vai uzņēmums ir "kontrolējošais uzņēmums", ir tie dalībvalsts tiesību akti, kas reglamentē šo uzņēmumu.

Ja šo uzņēmumu reglamentē citas valsts, kas nav dalībvalsts, tiesību akti, tad piemēro tās dalībvalsts tiesību aktus, kurā atrodas uzņēmuma pārstāvis vai, ja tāda nav, tā grupas uzņēmuma centrālā vadība, kurā atrodas lielākais darbinieku skaits.

7. Ja, piemērojot 2. punktu, ir tiesību normu kolīzija un divi vai vairāki grupas uzņēmumi atbilst vienam vai vairākiem minētā 2. punkta kritērijiem, tad uzņēmumu, kas atbilst 2. punkta c) apakšpunkta kritērijiem, uzskata par kontrolējošo uzņēmumu neatkarīgi no pierādījumiem, ka citam uzņēmumam var būt dominējoša ietekme.

II IEDAĻA

EIROPAS UZŅĒMUMU PADOMES VAI DARBINIEKU INFORMĒŠANAS UN UZKLAUSĪŠANAS PROCEDŪRAS IZVEIDE

4. pants

Atbildība par Eiropas Uzņēmumu padomes vai darbinieku informēšanas un uzklauššanas procedūras izveidi

1. Par vajadzīgo nosacījumu un līdzekļu radīšanu, lai izveidotu Eiropas Uzņēmumu padomi vai informēšanas un uzklauššanas procedūru Kopienas mēroga uzņēmumā un Kopienas

mēroga uzņēmumu grupā, kā tas paredzēts 1. panta 2. punktā, ir atbildīga centrālā vadība.

2. Ja centrālā vadība neatrodas dalībvalstī, tad 1. punktā minēto atbildību uzņemas centrālās vadības pārstāvis dalībvalstī, ko ieceļ vajadzības gadījumā.

Ja šāda pārstāvja nav, tad tā uzņēmuma vai uzņēmumu grupas vadība, kas nodarbina lielāko darbinieku skaitu jebkurā vienā dalībvalstī, uzņemas 1. punktā minēto atbildību.

3. Šajā direktīvā par centrālo vadību uzskata pārstāvi vai pārstāvjus vai, ja šādu pārstāvju nav, 2. punkta otrajā daļā minēto vadību.

4. Tāda uzņēmuma vadība, kas iekļauts Kopienas mēroga uzņēmumu grupā, kā arī Kopienas mēroga uzņēmuma vai uzņēmumu grupas centrālā vadība vai par centrālo pieņemtā vadība 2. punkta otrās daļas nozīmē ir atbildīga par to, lai iegūtu un nodotu personām, kuras skar šīs direktīvas piemērošana, informāciju, kas nepieciešama 5. pantā minēto sarunu uzsākšanai, un jo īpaši informāciju par uzņēmuma vai grupas struktūru un par tās darbaspēku. Šis pienākums jo īpaši attiecas uz informāciju par 2. panta 1. punkta a) un c) apakšpunktā minēto darbinieku skaitu.

5. pants

Īpašā pārrunu grupa

1. Lai sasniegtu 1. panta 1. punktā noteikto mērķi, centrālā vadība sāk sarunas par Eiropas Uzņēmumu padomes vai informēšanas un uzklauššanas procedūras izveidošanu pēc savas ierosmes vai rakstiska lūguma no vismaz 100 darbiniekiem vai viņu pārstāvjiem vismaz divos uzņēmumos vai struktūrvienībās vismaz divās dalībvalstīs.

2. Šajā nolūkā izveido īpašu pārrunu grupu saskaņā ar šādām pamatnostādnēm:

a) dalībvalstis nosaka metodes, kas jālieto, lai ievēlētu vai ieceltu īpašas pārrunu grupas dalībniekus, kuri jāievēlē vai jāieceļ to teritorijās.

Dalībvalstis nodrošina, ka darbiniekiem uzņēmumos un/vai struktūrvienībās, kuros no darbiniekiem neatkarīgu iemeslu dēļ nav darbinieku pārstāvju, ir tiesības ievēlēt vai iecelt īpašās pārrunu grupas dalībniekus.

⁽¹⁾ OV L 24, 29.1.2004., 1. lpp.

Šā apakšpunkta otrā daļa neierobežo valstu tiesību aktus un/vai praksi, kas nosaka sliksni darbinieku pārstāvības institūciju izveidošanai;

b) īpašās pārrunu grupas locekļus ievēlē vai ieceļ proporcionāli Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas katrā dalībvalstī nodarbināto darbinieku skaitam, katrai dalībvalstij piešķirot vienu vietu par tādu tajā nodarbināto darbinieku daļu, kas ir 10 % no visās dalībvalstīs nodarbināto darbinieku skaita vai kas ir daļa no minētajiem 10 %;

c) centrālo un vietējo vadību, kā arī kompetentās Eiropas darbinieku un darba devēju organizācijas informē par īpašās pārrunu grupas sastāvu un sarunu uzsākšanu.

3. Īpašajai pārrunu grupai ir uzdevums ar centrālo vadību rakstiski vienoties par Eiropas Uzņēmumu padomes (padomju) darbības jomu, sastāvu, funkcijām un pilnvaru termiņu vai noteikumiem, lai īstenotu darbinieku informēšanas un uzklauššanas procedūru.

4. Lai noslēgtu nolīgumu saskaņā ar 6. pantu, centrālā vadība sasauca sanāksmi ar īpašo pārrunu grupu. Tā par to informē vietējās vadības.

Pirms un pēc katras sanāksmes ar centrālo vadību īpašajai pārrunu grupai ir tiesības tikties, izmantojot saziņai nepieciešamos līdzekļus, bez centrālās vadības pārstāvju klātbūtnes.

Sarunās īpašā pārrunu grupa savu pienākumu pildīšanā var lūgt palīdzību tās izvēlētiem ekspertiem, kas var būt kompetentu atzītu Kopienas līmeņa arodbiedrību organizāciju pārstāvji. Šie eksperti un arodbiedrību pārstāvji pēc īpašās pārrunu grupas pieprasījuma var piedalīties sarunās padomdevēja statusā.

5. Īpašā pārrunu grupa ar divu trešdaļu balsu vairākumu var nolemt nesākt sarunas saskaņā ar 4. punktu vai pārtraukt jau sāktas sarunas.

Šāds lēmums aptur 6. pantā minēto nolīguma noslēgšanas procedūru. Ja pieņem šādu lēmumu, tad nepiemēro I pielikuma noteikumus.

Īpašo pārrunu grupu var sasaukt no jauna, agrākais, divus gadus pēc iepriekšminētā lēmuma, ja vien attiecīgās puses nav noteikušas īsāku laikposmu.

6. Visus izdevumus par 3. un 4. punktā minēto sarunu rīkošanu sedz centrālā vadība, lai īpašā pārrunu grupa varētu veikt savus pienākumus atbilstīgā veidā.

Lai nodrošinātu atbilstību šim principam, dalībvalstis var paredzēt budžeta noteikumus attiecībā uz īpašās pārrunu grupas darbību. Tās var jo īpaši noteikt finansējuma ierobežojumus, paredzot tikai viena eksperta darbības izdevumu segšanu.

6. pants

Nolīguma saturs

1. Centrālās vadības un īpašās pārrunu grupas sarunas jāveic sadarbības garā, lai vienotos par sīki izstrādātiem noteikumiem 1. panta 1. punktā paredzētās darbinieku informēšanas un uzklauššanas īstenošanai.

2. Neierobežojot pušu autonomijas principu, 1. punktā minētajā un rakstiski noformētajā nolīgumā starp centrālo vadību un īpašo pārrunu grupu nosaka:

a) uzņēmumus Kopienas mēroga uzņēmumu grupā vai struktūrvienības Kopienas mēroga uzņēmumā, uz kuriem attiecas nolīgums;

b) Eiropas Uzņēmumu padomes sastāvu, locekļu skaitu, vietu sadalījumu, pēc iespējas ņemot vērā nepieciešamību nodrošināt darbinieku samērīgu pārstāvību gan pēc to darbības, gan kategorijas un dzimuma, un pilnvaru termiņu;

c) Eiropas Uzņēmumu padomes funkcijas un informēšanas un uzklauššanas procedūru, kā arī noteikumus par Eiropas Uzņēmumu padomes un darbinieku valsts pārstāvības institūciju informēšanas un uzklauššanas saskaņošanu, ievērojot 1. panta 3. punktā minētos principus;

d) Eiropas Uzņēmumu padomes sanāksmes vietu, biežumu un ilgumu;

e) vajadzības gadījumā – Eiropas Uzņēmumu padomē izveidotās izvēlētas komitejas sastāvu, iecelšanas noteikumus, uzdevumus un iekšējās kārtības noteikumus;

f) Eiropas Uzņēmumu padomei piešķiramos finanšu un materiālos resursus;

g) nolīguma spēkā stāšanās dienu un tā darbības laiku, noteikumus par nolīguma grozīšanu vai izbeigšanu, kā arī gadījumus, kuros par nolīgumu ir jāriko atkārtotas sarunas, un atkārtotu sarunu procedūru, tostarp vajadzības gadījumā, ja veic izmaiņas Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas struktūrā.

3. Centrālā vadība un īpašā pārrunu grupa ar rakstisku lēmumu var izveidot vienu vai vairākas informēšanas un uzklaušīšanas procedūras Eiropas Uzņēmumu padomes vietā.

Nolīgumā jānosaka, kādā veidā darbinieku pārstāvjiem ir tiesības saņākt, lai pārrunātu viņiem sniegto informāciju.

Šī informācija jo īpaši attiecas uz pārnacionāliem jautājumiem, kas būtiski ietekmē darbinieku intereses.

4. Uz nolīgumiem, kas minēti 2. un 3. punktā, neattiecas I pielikumā minētās papildu prasības, ja vien tajos nav paredzēts citādi.

5. Lai noslēgtu nolīgumus, kas minēti 2. un 3. punktā, īpašā pārrunu grupa pieņem lēmumu ar tās locekļu balsu vairākumu.

7. pants

Papildu prasības

1. Lai sasniegtu 1. panta 1. punktā noteikto mērķi, piemēro papildu prasības, kas paredzētas tās dalībvalsts tiesību aktos, kurā atrodas centrālā vadība, ja:

— centrālā vadība un īpašā pārrunu grupa tā nolemj,

— centrālā vadība atsakās sākt sarunas sešu mēnešu laikā no 5. panta 1. punktā minētā lūguma

vai

— triju gadu laikā pēc šā lūguma iesniegšanas dienas tās nespēj noslēgt nolīgumu, kā paredzēts 6. pantā, un īpašā pārrunu grupa nav pieņēmusi 5. panta 5. punktā paredzēto lēmumu.

2. Dalībvalstu pieņemtajām papildu prasībām, kas minētas 1. punktā, jāatbilst I pielikumā izklāstītajiem noteikumiem.

III IEDAĻA

DAŽĀDI NOTEIKUMI

8. pants

Konfidenciāla informācija

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

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

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

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

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

3. Katra dalībvalsts savā teritorijā var paredzēt uzņēmumu centrālajai vadībai īpašus noteikumus, kas tieši un būtiski skar ideoloģisko nostādni attiecībā uz informāciju un viedokļu paušanu, ar nosacījumu, ka šādi īpaši noteikumi jau bija valsts tiesību aktos šīs direktīvas pieņemšanas dienā.

9. pants

Eiropas Uzņēmumu padomes un darbinieku informēšanas un uzklaušīšanas procedūras darbība

Centrālā vadība un Eiropas Uzņēmumu padome strādā sadarbības garā, pienācīgi ņemot vērā savstarpējas tiesības un pienākumus.

Tas pats attiecas uz sadarbību starp centrālo vadību un darbinieku pārstāvjiem darbinieku informēšanas un uzklauššanas procedūras ietvaros.

10. pants

Darbinieku pārstāvju uzdevums un aizsardzība

1. Neskarot citu pārstāvību institūciju vai organizāciju kompetenci šajā jautājumā, Eiropas Uzņēmumu padomes locekļu rīcībā ir nepieciešamie līdzekļi, lai saskaņā ar šo direktīvu piemērotu savas tiesības kolektīvi pārstāvēt Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas darbinieku intereses.

2. Neskarot direktīvas 8. pantu, Eiropas Uzņēmumu padomes locekļi informē Kopienas mēroga uzņēmumu vai uzņēmumu grupas darbinieku pārstāvjus vai, ja tādu pārstāvju nav, visus darbiniekus kopumā par tās informēšanas un uzklauššanas procedūras saturu un iznākumu, kas veikta saskaņā ar šīs direktīvas noteikumiem.

3. Īpašo pārrunu grupu locekļi, Eiropas Uzņēmumu padomju locekļi un darbinieku pārstāvji, kas veic savus pienākumus saskaņā ar 6. panta 3. punktā minēto procedūru, veicot savus pienākumus, bauda tādu pašu aizsardzību un nodrošinājumu, kāda darbinieku pārstāvjiem paredzēta tiesību aktos un/vai praksē valstī, kurā tie nodarbināti.

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

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

11. pants

Atbilstība šai direktīvai

1. Katra dalībvalsts nodrošina, ka Kopienas mēroga uzņēmuma iestāžu vadība un vadība uzņēmumos, kas ir daļa no Kopienas mēroga uzņēmumu grupas un atrodas tās teritorijā,

un to darbinieku pārstāvji vai, atkarībā no apstākļiem, darbinieki ievēro pienākumus, kas paredzēti šajā direktīvā, neatkarīgi no tā, vai centrālā vadība atrodas tās teritorijā.

2. Dalībvalstis paredz attiecīgus pasākumus, ja netiek ievērota šī direktīva; jo īpaši tās nodrošina, ka ir pieejamas atbilstīgas administratīvas vai tiesu procedūras, lai varētu īstenot pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas.

3. Ja dalībvalstis piemēro 8. pantu, tad paredz noteikumus administratīvām vai tiesu apelācijas procedūrām, kuras darbinieku pārstāvji var ierosināt, kad centrālā vadība pieprasa konfidencialitāti vai nesniedz informāciju saskaņā ar minēto pantu.

Šādas procedūras var ietvert tās procedūras, kas paredzētas, lai aizsargātu attiecīgās informācijas konfidencialitāti.

12. pants

Saistība ar citiem Kopienas un valstu noteikumiem

1. Eiropas Uzņēmumu padomes informēšana un uzklauššana ir saistīta ar darbinieku valsts pārstāvības institūciju informēšanu un uzklauššanu, ievērojot katras puses kompetences un darbības jomas un 1. panta 3. punktā noteiktos principus.

2. Noteikumus, lai saskaņotu informēšanu un uzklauššanu starp Eiropas Uzņēmumu padomi un darbinieku valsts pārstāvības institūcijām, nosaka ar 6. pantā minēto nolīgumu. Minētais nolīgums neskar valsts tiesību aktu noteikumus un/vai praksi par darbinieku informēšanu un uzklauššanu.

3. Ja šādi noteikumi nav noteikti ar nolīgumu, dalībvalstis nodrošina, ka informēšanas un uzklauššanas procedūras notiek Eiropas Uzņēmumu padomē, kā arī darbinieku valsts pārstāvības institūcijās gadījumos, ja paredzētie lēmumi var radīt būtiskas pārmaiņas darba organizācijā vai līgumiskajās attiecībās.

4. Šī direktīva neskar informēšanas un uzklauššanas procedūras, kas noteiktas ar Direktīvu 2002/14/EK, un īpašās procedūras, kas noteiktas Direktīvas 98/59/EK 2. pantā un Direktīvas 2001/23/EK 7. pantā.

5. Šīs direktīvas īstenošana nav pietiekams pamats jebkādam stāvokļa pasliktināšanai dalībvalstīs, kā arī vispārējā darba ņēmēju aizsardzības līmeņa pazemināšanai jomās, uz ko tā attiecas.

13. pants**Pielāgošana**

Ja Kopiesas mēroga uzņēmuma vai Kopiesas mēroga uzņēmumu grupā tiek veiktas būtiskas struktūras izmaiņas un ja spēkā esošajos nolīgumos šādi noteikumi nav paredzēti vai ja divu vai vairāku piemērojamo nolīgumu noteikumi nonāk pret-runās, centrālā vadība pēc savas ierosmes vai rakstiska lūguma no vismaz simts darbiniekiem vai viņu pārstāvjiem vismaz divos uzņēmumos vai struktūrvienībās vismaz divās atšķirīgās dalīb-valstīs uzsāk 5. pantā minētās sarunas.

Papildus locekļiem, kuri ievēlēti vai iecelti saskaņā ar 5. panta 2. punktu, īpašajā pārrunu grupā ir vismaz trīs locekļi no pastā-vošas Eiropas Uzņēmumu padomes vai no katras pastāvošas Eiropas Uzņēmumu padomes.

Šo sarunu laikā pastāvošā Eiropas Uzņēmumu padome vai pastāvošās Eiropas Uzņēmumu padomes turpina darboties saskaņā ar noteikumiem, kas pieņemti ar Eiropas Uzņēmumu padomes vai padomju un centrālās vadības locekļu nolīgumu.

14. pants**Spēkā esošie nolīgumi**

1. Neskarot 13. punkta noteikumus, pienākumus saskaņā ar šo direktīvu nepiemēro Kopiesas mēroga uzņēmumiem vai tādu Kopiesas mēroga uzņēmumu grupām, kuros:

a) atbilstoši Direktīvas 94/45/EK 13. panta 1. punktam vai Direktīvas 97/74/EK 3. panta 1. punktam ir noslēgts nolī-gums vai nolīgumi, kas attiecas uz visu darbaspēku un kas paredz darbinieku pārnacionālu informēšanu un uzklau-sīšanu, vai kuros šādi nolīgumi ir pielāgoti uzņēmumu vai uzņēmumu grupu struktūras izmaiņu dēļ;

vai

b) nolīgums, kas noslēgts atbilstoši Direktīvas 94/45/EK 6. pantam, ir parakstīts vai pārskatīts laikposmā no 2009. gada 5. jūnija līdz 2011. gada 5. jūnijam.

Valsts tiesību aktus, kas piemērojami nolīguma parakstīšanas vai pārskatīšanas brīdī, turpina piemērot pirmās daļas b) apakšpun-ktā minētajiem uzņēmumiem vai uzņēmumu grupām.

2. Beidzoties 1. punktā minēto nolīgumu termiņam, to līgumslēdzējas puses var kopīgi pieņemt lēmumu tos atjaunot vai pārskatīt. Pretējā gadījumā piemēro šīs direktīvas notei-kumus.

15. pants**Ziņojums**

Vēlākais līdz 2016. gada 5. jūnijam Komisija sagatavo ziņojumu Eiropas Parlamentam, Padomei un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai par šīs direktīvas noteikumu īstenošanu, vajadzības gadījumā pievienojot attiecīgus priekšlikumus.

16. pants**Transponēšana**

1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas 1. panta 2., 3. un 4. punktā, 2. panta 1. punkta f) un g) apakšpunktā, 3. panta 4. punktā, 4. panta 4. punktā, 5. panta 2. punkta b) un c) apakš-punktā, 5. panta 4. punktā, 6. panta 2. punkta b), c), e) un g) apakšpunktā un 10., 12., 13. un 14. pantā, kā arī I pielikuma 1. punkta a), c) un d) apakšpunktā un 2. un 3. punktā noteiktās prasības, vēlākais līdz 2011. gada 5. jūnijam, vai tās nodrošina, ka darba devēji un darba ņēmēji ar nolīgumiem ievieš attiecīgos noteikumus, un dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, kas ļauj tām vienmēr garantēt šajā direktīvā noteiktos rezultātus.

Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikā-cijai. Tās iekļauj arī norādi, ka atsauces uz direktīvu, kuru atceļ ar šo direktīvu, spēkā esošajos normatīvajos un administratīvajos aktos uzskata par atsaucēm uz šo direktīvu. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce un kā formulējama minētā norāde.

2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus savu tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

17. pants**Atcelšana**

Direktīvu 94/45/EK, kurā grozījumi izdarīti ar II pielikuma A daļā minētajām direktīvām, ar šo atceļ no 2011. gada 6. jūnija, neskarot dalībvalstu pienākumus attiecībā uz termiņiem II pielī-kuma B daļā minēto direktīvu transponēšanai valsts tiesību aktos.

Atsauces uz atcelto direktīvu uzskata par atsaucēm uz šo direk-tīvu un lasa saskaņā ar atbilstības tabulu III pielikumā.

18. pants**Stāšanās spēkā**

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī.

Direktīvas 1. panta 1., 5., 6. un 7. punktu, 2. panta 1. punkta a) līdz e) apakšpunktu un h) un i) apakšpunktu, 2. panta 2. punktu, 3. panta 1., 2., 3., 5., 6. un 7. punktu, 4. panta 1., 2. un 3. punktu, 5. panta 1., 3., 5. un 6. punktu, 5. panta 2. punkta a) apakšpunktu, 6. panta 1. punktu, 6. panta 2. punkta a), d) un f) apakšpunktu, 6. panta 3., 4. un 5. punktu un 7., 8., 9. un 11. pantu, kā arī I pielikuma 1. punkta b), e) un f) apakšpunktu un 4., 5. un 6. punktu piemēro no 2011. gada 6. jūnija.

19. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Strasbūrā, 2009. gada 6. maijā

Eiropas Parlamenta vārdā —
Priekšsēdētājs
H.-G. PÖTTERING

Padomes vārdā —
priekšsēdētājs
J. KOHOUT

I PIELIKUMS

PAPILDU PRASĪBAS

(minētas 7. pantā)

1. Lai sasniegtu 1. panta 1. punktā noteiktos mērķus, kā arī 7. panta 1. punktā noteiktajos gadījumos Eiropas Uzņēmumu padomes izveidošanu, sastāvu un kompetenci reglamentē šādi noteikumi:

a) Eiropas Uzņēmumu padomes kompetenci nosaka atbilstoši 1. panta 3. punktam.

Eiropas Uzņēmumu padomi informē jo īpaši par Kopienas mēroga uzņēmuma vai uzņēmumu grupas struktūru, ekonomisko un finanšu stāvokli, paredzamo attīstību un ražošanu un tirdzniecību. Eiropas Uzņēmumu padomi informē un uzklauša jo īpaši par nodarbinātības stāvokli un paredzamajām tendencēm, investīcijām, būtiskām izmaiņām organizācijā, jaunu darba metožu vai ražošanas procesu ieviešanu, ražošanas pārvietošanu, apvienošanu, uzņēmuma, struktūrvienību vai to ievērojamo daļu darbības apjoma samazināšanu vai slēgšanu un kolektīvu atlaišanu.

Uzklauššana notiek tā, lai darbinieku pārstāvji varētu tikt ar darba devēju un saņemt pamatotu atbildi par savu izteikto viedokli;

b) Eiropas Uzņēmumu padomi veido Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas darbinieki, kurus no sava vidus ievēlē vai ieceļ darbinieku pārstāvji vai visi darbinieki, ja šādu pārstāvju nav.

Eiropas Uzņēmumu padomes dalībniekus ievēlē vai ieceļ saskaņā ar valstu tiesību aktiem un/vai praksi;

c) Eiropas Uzņēmumu padomes locekļus ievēlē vai ieceļ proporcionāli Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas katrā dalībvalstī nodarbināto darbinieku skaitam, katrai dalībvalstij piešķirot vienu vietu par tādu tajā nodarbināto darbinieku daļu, kas ir 10 % no visās dalībvalstīs nodarbināto darbinieku skaita vai kas ir daļa no minētajiem 10 %;

d) lai nodrošinātu darbības koordināciju, Eiropas Uzņēmumu padome no sava vidus ievēlē izvēlēto komiteju, kurā ir ne vairāk kā pieci locekļi, kuriem jānodrošina apstākļi darbības regulārai veikšanai.

Tā izstrādā savu reglamentu;

e) centrālo vadību un jebkuru citu piemērotāka līmeņa vadību informē par Eiropas Uzņēmumu padomes sastāvu;

f) četrus gadus pēc Eiropas Uzņēmumu padomes izveidošanas tā nolēm, vai sākt sarunas par tā nolīguma noslēgšanu, kas minēts 6. pantā, vai turpināt piemērot papildu prasības, kuras nosaka saskaņā ar šo pielikumu.

6. un 7. pantu piemēro *mutatis mutandis*, ja ir pieņemts lēmums apspriest nolīgumu saskaņā ar 6. pantu, un šādā gadījumā "īpašu pārrunu grupu" aizstāj ar "Eiropas Uzņēmumu padomi".

2. Eiropas Uzņēmumu padomei ir tiesības reizi gadā tikt ar centrālo vadību, lai, pamatojoties uz centrālās vadības sagatavoto ziņojumu, iegūtu informāciju un apspriestos par uzņēmējdarbības attīstību un izredzēm Kopienas mēroga uzņēmumā vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupā. Par to informē vietējās vadības.

3. Ja gadās ārkārtas apstākļi vai lēmumi, kas ievērojami skar darbinieku intereses, jo īpaši pārvietošanas gadījumi, uzņēmumu vai struktūrvienību slēgšana vai kolektīva atlaišana, tad izvēlētajai komitejai vai – ja tādas komitejas nav – Eiropas Uzņēmumu padomei ir tiesības tikt informētām. Tai ir tiesības pēc sava lūguma tikt ar centrālo vadību vai jebkuru citu lemtspējīgu atbilstīgāka līmeņa vadību Kopienas mēroga uzņēmumā vai uzņēmumu grupā, lai iegūtu informāciju un apspriestos.

Tiem Eiropas Uzņēmumu padomes dalībniekiem, kas ir ievēlēti vai iecelti struktūrvienībās un/vai uzņēmumos, uz kuriem tieši attiecas minētie apstākļi vai lēmumi, arī ir tiesības piedalīties sanāksmē ar izvēlēto komiteju.

Šai informēšanas un uzklauššanas sanāksmei jānotiek pēc iespējas drīzāk, pamatojoties uz ziņojumu, ko ir sagatavojusi centrālā vadība vai jebkura atbilstīga līmeņa vadība Kopienas mēroga uzņēmumā vai uzņēmumu grupā, kurai atzinumu nodod sanāksmes beigās vai piemērotā termiņā.

Šī sanāksme neskar centrālās vadības prerogatīvas.

Informēšanu un uzklauššanu, kas paredzēta iepriekš minētajos apstākļos, veic, neskarot 1. panta 2. punktu un 8. pantu.

4. Dalībvalstis var paredzēt informēšanas un uzklauššanas sanāksmju vadīšanas noteikumus.

Pirms katras tikšanās ar centrālo vadību Eiropas Uzņēmumu padomei vai izvēlētajai komitejai, kas vajadzības gadījumā paplašināta saskaņā ar 3. punkta otro daļu, ir tiesības tikties bez attiecīgās vadības klātbūtnes.

5. Ciktāl tas ir vajadzīgs tās uzdevumu veikšanai, Eiropas Uzņēmumu padomei vai izvēlētajai komitejai var palīdzēt to izvēlēti eksperti.
6. Eiropas Uzņēmumu padomes darbības izdevumus sedz centrālā vadība.

Attiecīgā centrālā vadība nodrošina Eiropas Uzņēmumu padomes locekļiem tādus finanšu un materiālos resursus, lai tie varētu veikt savus pienākumus pienācīgā veidā.

Jo īpaši sanāksmju organizēšanas un tulkošanas iespēju nodrošināšanas izmaksas, kā arī uzturēšanās un ceļa izdevumus Eiropas Uzņēmumu padomes un izvēlētas komitejas locekļiem apmaksā centrālā vadība, ja vien nav vienojušies citādi.

Lai nodrošinātu atbilstību šiem principiem, dalībvalstis var paredzēt budžeta nosacījumus attiecībā uz Eiropas Uzņēmumu padomes darbību. Tās var jo īpaši noteikt finansējuma ierobežojumus, paredzot tikai viena eksperta darbības izdevumu segšanu.

II PIELIKUMS

A DAĻA

**Atceltā direktīva un tās turpmākie grozījumi
(minēta 17. pantā)**

Padomes Direktīva 94/45/EK	(OV L 254, 30.9.1994., 64. lpp.)
Padomes Direktīva 97/74/EK	(OV L 10, 16.1.1998., 22. lpp.)
Padomes Direktīva 2006/109/EK	(OV L 363, 20.12.2006., 416. lpp.)

B DAĻA

**Termiņi transponēšanai valstu tiesību aktos
(minēti 17. pantā)**

Direktīva	Transponēšanas termiņš
94/45/EK	22.9.1996.
97/74/EK	15.12.1999.
2006/109/EK	1.1.2007.

III PIELIKUMS

Atbilstības tabula

Direktīva 94/45/EK	Šī direktīva
1. panta 1. punkts	1. panta 1. punkts
1. panta 2. punkts	1. panta 2. punkta pirmais teikums
—	1. panta 2. punkta otrais teikums
—	1. panta 3. un 4. punkts
1. panta 3. punkts	1. panta 5. punkts
1. panta 4. punkts	1. panta 6. punkts
1. panta 5. punkts	1. panta 7. punkts
2. panta 1. punkta a) līdz e) apakšpunkts	2. panta 1. punkta a) līdz e) apakšpunkts
—	2. panta 1. punkta f) apakšpunkts
2. panta 1. punkta f) apakšpunkts	2. panta 1. punkta g) apakšpunkts
2. panta 1. punkta g) un h) apakšpunkts	2. panta 1. punkta h) un i) apakšpunkts
2. panta 2. punkts	2. panta 2. punkts
3. pants	3. pants
4. panta 1., 2. un 3. punkts	4. panta 1., 2. un 3. punkts
11. panta 2. punkts	4. panta 4. punkts
5. panta 1. punkts un 2. punkta a) apakšpunkts	5. panta 1. punkts un 2. punkta a) apakšpunkts
5. panta 2. punkta b) un c) apakšpunkts	5. panta 2. punkta b) apakšpunkts
5. panta 2. punkta d) apakšpunkts	5. panta 2. punkta c) apakšpunkts
5. panta 3. punkts	5. panta 3. punkts
5. panta 4. punkta pirmā daļa	5. panta 4. punkta pirmā daļa
—	5. panta 4. punkta otrā daļa
5. panta 4. punkta otrā daļa	5. panta 4. punkta trešā daļa
5. panta 5. un 6. punkts	5. panta 5. un 6. punkts
6. panta 1. punkts un 2. punkta a) apakšpunkts	6. panta 1. punkts un 2. punkta a) apakšpunkts
6. panta 2. punkta b) apakšpunkts	6. panta 2. punkta b) apakšpunkts
6. panta 2. punkta c) apakšpunkts	6. panta 2. punkta c) apakšpunkts
6. panta 2. punkta d) apakšpunkts	6. panta 2. punkta d) apakšpunkts
—	6. panta 2. punkta e) apakšpunkts
6. panta 2. punkta e) apakšpunkts	6. panta 2. punkta f) apakšpunkts
6. panta 2. punkta f) apakšpunkts	6. panta 2. punkta g) apakšpunkts
6. panta 3., 4., un 5. punkts	6. panta 3., 4., un 5. punkts
7. pants	7. pants

Direktīva 94/45/EK	Šī direktīva
8. pants	8. pants
9. pants	9. pants
—	10. panta 1. un 2. punkts
10. pants	10. panta 3. punkts
—	10. panta 4. punkts
11. panta 1. punkts	11. panta 1. punkts
11. panta 2. punkts	4. panta 4. punkts
11. panta 3. punkts	11. panta 2. punkts
11. panta 4. punkts	11. panta 3. punkts
12. panta 1. un 2. punkts	—
—	12. panta 1. līdz 5. punkts
—	13. pants
13. panta 1. punkts	14. panta 1. punkts
13. panta 2. punkts	14. panta 2. punkts
—	15. pants
14. pants	16. pants
—	17. pants
—	18. pants
16. pants	19. pants
Pielikums	I pielikums
1. punkta ievadvārdi	1. punkta ievadvārdi
1. punkta a) apakšpunkts (daļēji) un 2. punkta otrā daļa (daļēji)	1. punkta a) apakšpunkts (daļēji)
1. punkta b) apakšpunkts	1. punkta b) apakšpunkts
1. punkta c) apakšpunkts (daļēji) un 1. punkta d) apakšpunkts	1. punkta c) apakšpunkts
1. punkta c) apakšpunkts (daļēji)	1. punkta d) apakšpunkts
1. punkta e) apakšpunkts	1. punkta e) apakšpunkts
1. punkta f) apakšpunkts	1. punkta f) apakšpunkts
2. punkta pirmā daļa	2. punkts
3. punkts	3. punkts
4. punkts	4. punkts
5. punkts	—
6. punkts	5. punkts
7. punkts	6. punkts
—	II un III pielikums