

31994L0045

L 254/64

ОФИЦИАЛЕН ВЕСТНИК НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

30.9.1994

ДИРЕКТИВА 94/45/ЕО НА СЪВЕТА**от 22 септември 1994 година****за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятията с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение**

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Споразумението за социална политика, приложено към Протокол 14 за социална политика, приложен към Договора за създаване на Европейската общност, и по-специално член 2, параграф 2 от него,

като взе предвид предложението на Комисията ⁽¹⁾,

като взе предвид становището на Икономическия и социален комитет ⁽²⁾,

в съответствие с процедурата, предвидена в член 189в от Договора ⁽³⁾,

като има предвид, че въз основа на Протокола за социална политика, приложен към Договора за създаване на Европейската общност, Кралство Белгия, Кралство Дания, Федерална република Германия, Република Гърция, Кралство Испания, Френската република, Ирландия, Италианската република, Велико херцогство Люксембург, Кралство Нидерландия и Португалската република (наричани по-нататък „държавите-членки“), желаещи да приложат Социалната харта от 1989 г., приеха Споразумение за социална политика;

като има предвид, че съгласно член 2, параграф 2 от посоченото споразумение, на Съвета се разрешава да приема минимални изисквания чрез директиви;

като има предвид, че съгласно член 1 от споразумението, конкретна цел на Общността и на държавите-членки е да насърчават социалния диалог;

като има предвид, че точка 17 от Хартата на Общността за основните социални права на работниците предвижда, *inter alia*, че информацията, консултациите и участието на работниците трябва да се развива в подходящи насоки, отчитайки установената в отделните държави-членки практика; като има предвид, че съгласно Хартата „това се отнася, по-специално, до предприятия или групи предприятия, които имат клонове или предприятия в две или повече държави-членки“;

⁽¹⁾ ОВ С 135, 18.5.1994 г., стр. 8 и ОВ С 199, 21.7.1994 г., стр. 10.

⁽²⁾ Становище, представено на 1 юни, 1994 г. (все още не публикувано в Официален Вестник).

⁽³⁾ Становище на Европейския парламент от 4 май 1994 г. (ОВ С 205, 25.7.1994 г.) и Съвместна позиция на Съвета от 18 юли 1994 г. (ОВ С 244, 31.8.1994 г., стр. 37).

като има предвид, че Съветът, въпреки наличието на широк консенсус сред повечето държави-членки, не може да заседава по предложението за директива на Съвета за създаването на Европейски работнически съвет в предприятия или групи предприятия с общностно измерение, с оглед информиране и провеждане на консултации с работниците ⁽⁴⁾, изменена на 3 декември 1991 г. ⁽⁵⁾;

като има предвид, че съгласно член 3, параграф 2 от Споразумението за социална политика, е провел консултации със социалните партньори на равнище на Общността относно възможната насоченост на действието на Общността за информирането и консултирането с работниците в предприятия с общностно измерение или групи предприятия с общностно измерение;

като има предвид, че Комисията, като отчете след провеждане на тези консултации, че действията на Общността са препоръчителни, отново е провела консултации със социалните партньори относно съдържанието на планираните предложения, съгласно член 3, параграф 3 от посоченото споразумение и социалните партньори са представили своите становища на Комисията;

като има предвид, че след тази втора фаза на консултации социалните партньори не са информирали Комисията за желанието си да започнат процес, който би могъл да доведе до сключване на споразумение, както е предвидено в член 4 от споразумението;

като има предвид, че функционирането на вътрешния пазар включва процес на концентрация на предприятия, трансгранични сливания, поглъщания, съвместни предприятия, и следователно транснационализиране на предприятия и групи от предприятия; като има предвид, че ако икономическите дейности трябва да се развиват хармонично, предприятията или групите предприятия, осъществяващи дейност в две или повече държави-членки, трябва да информират и да се консултират с представителите на онези свои работници и служители, които са засегнати от техните решения;

като има предвид, че процедурите за информиране и консултиране с работниците и служителите, предвидени в законодателството или в практиката на държавите-членки, често не са съобразени с транснационалната структура на юридическото лице, което приема решения, засягащи тези работници и служители; като има предвид, че това може да доведе до неравно третиране на работниците и служителите, засегнати от решения в едно предприятие или група предприятия;

⁽⁴⁾ ОВ С 39, 15.2.1991 г., стр. 10.

⁽⁵⁾ ОВ С 336, 31.12.1991 г., стр. 11.

като има предвид, че трябва да бъдат приети съответни разпоредби, за да се осигури работниците и служителите в предприятия с общностно измерение да бъдат надлежно информирани и с тях да се провеждат консултации, ако решенията, които ги засягат, се приемат в държава-членка, различна от тази, в която са наети на работа;

като има предвид, че за да се гарантира надлежното информиране и консултиране с работниците и служителите в предприятия или групи от предприятия, осъществяващи дейност в две или повече държави-членки, е необходимо да се учредят Европейски работнически съвет или да се създадат други подходящи процедури за транснационална информация и консултиране с работниците и служителите;

като има предвид, че е необходимо съответно да се даде определение за контролиращо предприятие, отнасящо се само до настоящата директива и без да се засягат понятията за група или контрол, които биха могли да бъдат приети в бъдещи проектодекрети;

като има предвид, че механизмите за информиране и провеждане на консултации с работниците и служителите в такива предприятия или групи предприятия трябва да обхващат всички техни клонове или, според случая, предприятията от групата, разположени в държавите-членки, независимо от това, дали предприятието или контролиращото предприятие в групата е с централно управление в или извън територията на държавите-членки;

като има предвид, че съгласно принципа за автономия на страните, представителите на работниците и служителите и на управлението на предприятието или предприятието, контролиращо групата, определят чрез споразумение характера, състава, функцията, реда на работа, процедурите и финансовите средства на Европейския работнически съвет или на другите процедури за информация и консултации, така че да бъдат адаптирани към конкретното им положение;

като има предвид, че в съответствие с принципа за субсидиарност държавите-членки определят кои са представителите на работниците и служителите, и в частност, предвиждат, ако смятат за целесъобразно, балансирано представителство на различните категории работници и служители;

като има предвид, обаче че трябва да се приемат разпоредби относно някои допълнителни изисквания, които да се прилагат по решение на страните или в случай, че централното управление откаже да започне преговори или при непостигане на споразумение при такива преговори;

като има предвид, че освен това, представителите на работниците и служителите могат да решат да не искат създаването на Европейски работнически съвет или заинтересованите страни могат да договорят други процедури за осигуряване на транснационална информация и консултации с работниците и служителите;

като има предвид, че без да се засяга възможността на страните да приемат друго решение, Европейският работнически съвет, създаден при липса на споразумение между страните трябва, за да изпълни целите на настоящата директива, да бъде информиран и с него да се провеждат консултации относно действията на предприятието или групата предприятия, така че да може да направи оценка на възможното въздействие върху интересите на работниците и служителите в най-малко две различни държави-членки; като има предвид, че за тази цел предприятието или контролиращото предприятие трябва да се задължи да предоставя на определените представители на работниците и служителите обща информация, отнасяща се до интересите на работниците и служителите, както и информация, свързана по-конкретно с онези аспекти от дейността на предприятието или групата предприятия, които засягат интересите на работниците и служителите; като има предвид, че Европейският работнически съвет трябва да може да представи своето становище след завършване на тези преговори;

като има предвид, че някои решения със значителен ефект върху интересите на работниците и служителите трябва да бъдат предмет на информиране и консултиране с определените представители на работниците и служителите във възможно най-кратък срок;

като има предвид, че трябва да се приемат разпоредби, представителите на работниците и служителите, които действат в рамките на директивата, да се ползват при изпълнение на своите функции, със същата закрила и гаранции, подобни на тези, предоставени на представителите на работниците и служителите според законодателството и/или практиката в държавата, в която са наети на работа; като имат предвид, че те не трябва да бъдат обект на каквато и да е дискриминация в резултат на законосъобразното упражняване на своята дейност и трябва да се ползват от адекватна закрила по отношение на уволнение и други санкции;

като има предвид, че разпоредбите относно информацията и консултациите, установени в настоящата директива, трябва да бъдат прилагани в случай на предприятие или контролиращо предприятие в групата, чието централно управление се намира извън територията на държавите-членки, чрез негов представител, определен при необходимост, в една от държавите-членки или, при липса на такъв представител — чрез клона или контролираното предприятие с най-голям брой работници и служители в държавите-членки;

като има предвид, че специален режим трябва да се предостави на предприятия или групи предприятия с общностно измерение, в които, към момента на прилагане на настоящата директива, съществува споразумение, отнасящо се до цялата работна сила, което предвижда транснационална информация и консултации с работниците и служителите;

като има предвид, че държавите-членки трябва да предприемат съответни мерки в случай на неизпълнение на задълженията, определени в настоящата директива,

ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

РАЗДЕЛ I

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Член 1

Цел

1. Целта на настоящата директива е да се усъвършенства правото на информация и консултации с работниците и служителите в предприятията с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение.

2. За целта се създава Европейски работнически съвет или процедура за информиране и консултиране с работниците и служителите във всяко предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение, когато молбата за това е отправена съгласно процедурата, предвидена в член 5, параграф 1, с цел информиране и консултиране с работниците и служителите при условията, по начините и с резултатите, предвидени в настоящата директива.

3. Независимо от разпоредбите на параграф 2, когато група предприятия с общностно измерение по смисъла на член 2, параграф 1, буква в) обхваща едно или повече предприятия или групи предприятия с общностно измерение по смисъла на член 2, параграф 1, буква а) или буква в), Европейският работнически съвет трябва да бъде създаден на ниво групата, освен ако споразуменията по член 6 предвиждат друго.

4. Освен ако в споразуменията по член 6 не е предвидено по-широко приложно поле, правомощията и компетенциите на европейските работнически съвети и обхватът на процедурите за информация и консултации, създадени за постигане на целта, посочена в параграф 1, в случай на предприятие с общностно измерение, се отнасят до всички клонове, намиращи се в държавите-членки, а в случай на група предприятия с общностно измерение — до всички предприятия от групата, намиращи се в държавите-членки.

5. Държавите-членки могат да предвидят настоящата директива да не се прилага към екипажите на търговския флот.

Член 2

Определения

1. По смисъла на настоящата директива:

а) „предприятие с общностно измерение“ означава всяко предприятие с най-малко 1000 работници и служители в държавите-членки и най-малко 150 работници и служители във всяка от най-малко две държави-членки;

б) „група предприятия“ означава контролиращо предприятие и контролираните от него предприятия;

в) „група предприятия с общностно измерение“ е група предприятия със следните характеристики:

— най-малко 1000 работници и служители в държавите-членки,

— най-малко две предприятия от групата в различни държави-членки, и

— поне едно предприятие от групата с най-малко 150 работници и служители в една държава-членка и поне едно друго предприятие от групата с най-малко 150 работници и служители в друга държава-членка;

г) „представители на работниците и служителите“ означава представители на работниците и служителите според националното право и/или практика;

д) „централно управление“ означава централното управление на предприятие с общностно измерение или, в случай на група предприятия с общностно измерение — на контролиращото предприятие;

е) „консултация“ означава размяна на мнения и установяване на диалог между представители на работниците и служителите и централното управление или на всяко друго подходящо ниво на управление;

ж) „Европейски работнически съвет“ означава съветът, създаден съгласно член 1, параграф 2 или съгласно разпоредбите на приложението, с цел информиране и консултиране с работниците и служителите;

з) „специална група за преговори“ означава групата, създадена съгласно член 5, параграф 2 за водене на преговори с централното управление във връзка със създаването на Европейски работнически съвет или на процедура за информация и консултации с работниците и служителите в съответствие с член 1, параграф 2.

2. За целите на настоящата директива предписаните прагове за числеността на работната сила се определят съгласно средния брой работници и служители, включително с непълно работно време, наети на работа през последните две години, изчислен според национално законодателство и/или практика.

Член 3

Определение за „контролиращо предприятие“

1. По смисъла на настоящата директива „контролиращо предприятие“ означава предприятие, което може да упражнява доминиращо влияние върху друго предприятие („контролирано предприятие“) по силата, например, на собственост, финансово участие или правилата, по които то се управлява.

2. Възможността да се упражнява доминиращо влияние се предполага до доказване на противното, когато по отношение на друго предприятие пряко или непряко:

- а) притежава преимуществен дял от записания капитал; или
- б) контролира мнозинството от гласовете, свързани с емитирания от това предприятие акционерен капитал; или
- в) може да назначава повече от половината от членовете на административния, управителен или надзорен съвет на това предприятие.

3. За целите на параграф 2 правата на контролиращото предприятие във връзка с гласуването или назначаването включват правата на всяко друго контролирано предприятие и тези на всяко лице или орган, действащ от негово или от свое име, но за сметка на контролиращото предприятие или на всяко друго контролирано предприятие.

4. Независимо от разпоредбите на параграфи 1 и 2, предприятие не се счита за „контролиращо предприятие“ по отношение на друго предприятие, в което има участие, когато се касае за дружество, по смисъла на член 3, параграф 5, буква а) или буква в) от Регламент (ЕИО) № 4064/89 на Съвета от 21 декември 1989 г. за контрол върху обединяването на предприятия ⁽¹⁾.

5. Не се предполага, че се упражнява доминиращо влияние само поради факта, че длъжностно лице изпълнява своите функции в съответствие с правото на държавата-членка относно ликвидация, несъстоятелност, неплатежоспособност, преустановяване на плащания, конкурдат или други аналогични процедури.

6. Приложимото законодателство при определяне дали едно предприятие е „контролиращо предприятие“ е това на държавата-членка, под чиято юрисдикция е предприятието.

Когато законодателството, приложимо към това предприятие, не е на държава-членка, се прилага законодателството на държавата-членка, на чиято територия се намира представителят на предприятието или при липса на такъв представител — централното управление на предприятието от групата, което наема на работа най-голям брой работници и служители.

7. Когато в случай на колизия на нормите при прилагането на параграф 2 две или повече предприятия от една група отговарят на един или повече критерии по този параграф, предприятието, което отговаря на критерия по буква в) от този параграф се счита за контролиращо предприятие, без да се засяга доказателство, че друго предприятие може да оказва доминиращо влияние.

⁽¹⁾ ОВ L 395, 30.12.1989 г., стр. 1.

РАЗДЕЛ II

СЪЗДАВАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКИ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТ ИЛИ ПРОЦЕДУРА ЗА ИНФОРМАЦИЯ И КОНСУЛТАЦИИ С РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ

Член 4

Отговорност за създаването на Европейски работнически съвет или на процедура за информация и консултации с работниците и служителите

1. Централното управление отговаря за създаването на условия и средства, необходими за учредяването на Европейски работнически съвет или процедура за информация и консултации с работниците и служителите съгласно член 1, параграф 2 в предприятието с общностно измерение и група предприятия с общностно измерение.

2. Когато централното управление не се намира в държава-членка, представителят на централното управление в държава-членка, който може да бъде определен при необходимост, поема отговорността, посочена в параграф 1.

При липса на такъв представител управлението на клона или предприятието от групата с най-голям брой работници и служители в една държава-членка поема отговорността съгласно параграф 1.

3. За целите на настоящата директива представителят или представителите, или при липса на такова представителство — управлението, посочено във втората алинея на параграф 2, се приема за централно ръководство.

Член 5

Специална група за преговори

1. За постигане на целта по член 1, параграф 1, централното управление започва преговори за създаването на Европейски работнически съвет или процедура за информация и консултации по своя собствена инициатива или по писмено искане от най-малко 100 работници и служители или техни представители от най-малко две предприятия или клона в най-малко две различни държави-членки.

2. За тази цел се създава специална група за преговори в съответствие със следните насоки:

- а) Държавите-членки определят начина за избиране или определяне на членовете на специалната група за преговори, които трябва да бъдат избрани или определени на техните територии.

Държавите-членки предвиждат, че работниците и служителите в предприятията и/или клонове, в които няма представители на работниците и служителите не по тяхна вина, имат правото да избират или определят членове на специалната група за преговори.

Втората алинея не засяга разпоредбите на националното законодателство и/или практика, установяващи граници за създаване на представителни органи на работниците и служителите.

б) Специалната група за преговори се състои от най-малко трима и най-много 17 членове.

в) При избирането или определянето трябва да се осигури:

— първо, всяка държава-членка, в която предприятие с общностно измерение има един или повече клонове, или в която група предприятия с общностно измерение има контролиращо предприятие или едно, или повече контролирани предприятия, да бъде представена от по един член,

— второ, да има допълнителни членове пропорционално на броя на работниците и служителите в клоновете, контролиращото предприятие или контролираните предприятия, според предвиденото в законодателството на държавата-членка, на чиято територия се намира централното управление.

г) Централното и местното управление се информират за състава на специалната група за преговори.

3. Специалната група за преговори има за задача съвместно с централното управление да определя чрез писмено споразумение обхвата, състава, функциите и срока на мандата на Европейския/те работнически съвет/и или условията за прилагане на процедура за информация и консултации с работниците и служителите.

4. С оглед сключване на споразумение в съответствие с член 6, централното управление свиква заседание с участието на специалната група за преговори. То уведомява съответно местните управления.

За целите на преговорите специалната група за преговори може да бъде подпомагана от експерти по неин избор.

5. Специалната група за преговори може да реши, с най-малко две трети от гласовете, да не започва преговори по параграф 4 или да прекрати вече започналите преговори.

Такова решение спира процедурата по сключване на споразумението по член 6. Когато е прието такова решение, не се прилагат разпоредбите на приложението.

Ново искане за свикване на специалната група за преговори може да бъде направено най-рано две години след вземането на горепосоченото решение, освен ако съответните страни определят по-кратък срок.

6. Всички разходи, свързани с преговорите по параграфи 3 и 4 се поемат от централното управление, за да се даде възможност на специалната група за преговори да изпълнява своите задачи по подходящ начин.

В съответствие с този принцип държавите-членки могат да установяват бюджетни правила за работата на специалната група за преговори. Те могат, по специално, да ограничат финансирането до покриване на разходите само за един експерт.

Член 6

Съдържание на споразумението

1. Централното управление и специалната група за преговори трябва да преговарят в дух на сътрудничество с оглед постигане на споразумение за подробните условия за прилагане на информация и консултации с работниците и служителите, посочени в член 1, параграф 1.

2. Без да се засяга автономията на страните, споразумението по параграф 1 между централното управление и специалната група за преговори определя:

а) предприятията от група предприятия с общностно измерение или клоновете на предприятие с общностно измерение, които са обхванати от споразумението;

б) състава на Европейския работнически съвет, броя на членовете, разпределението на местата и срока на мандата;

в) функциите и процедурата за информация и консултации на Европейския работнически съвет;

г) мястото, честотата и продължителността на заседанията на Европейския работнически съвет;

д) финансовите и материалните средства, които следва да бъдат предоставени на Европейския работнически съвет;

е) срока на действие на споразумението и процедурата за неговото преразглеждане.

3. Централното управление и специалната група за преговори могат да решат писмено да създадат една или повече процедури за информация и консултации вместо Европейски работнически съвет.

Споразумението трябва да предвиди реда и условията, съгласно които представителите на работниците и служителите имат право да се събират, за да обсъждат предоставената им информация.

Тази информация трябва да се отнася, в частност, до транснационални въпроси, които съществено засягат интересите на работниците.

4. Ако в споразуменията по параграфи 2 и 3 не е предвидено друго, към тях не се прилагат допълнителните изисквания на приложението.

5. За сключване на споразуменията по параграфи 2 и 3, специалната група за преговори приема решения с мнозинство от гласовете на членовете си.

Член 7

Субсидиарни изисквания

1. За да се постигне целта, посочена в член 1, параграф 1, субсидиарните изисквания, установени в законодателството на държавата-членка, в която се намира централното управление, се прилагат, когато:

- централното управление и специалната група за преговори решат това, или
- централното управление отказва да започне преговори в срок от шест месеца от искането по член 5, параграф 1, или
- три години от датата на това искане те не могат да сключат споразумение както предвижда член 6 и специалната група за преговори не е приела решението, предвидено в член 5, параграф 5.

2. Субсидиарните изисквания по параграф 1, приети в законодателството на държавите-членки, трябва да удовлетворяват разпоредбите, установени в приложението.

РАЗДЕЛ III

ДРУГИ РАЗПОРЕДБИ

Член 8

Поверителна информация

1. Държавите-членки осигуряват членовете на специалните групи за преговори или на Европейските работнически съвети и всички експерти, които ги подпомагат, да нямат право да разкриват каквато и да било информация, която им е предадена изрично като поверителна.

Същото се отнася и за представителите на работниците и служителите в рамките на процедурата за информация и консултации.

Това задължение продължава да се прилага, където и да се намират лицата съгласно първата и втората алинея, дори и след изтичането на техния мандат.

2. Всяка държава-членка предвижда, в особени случаи и при условия и ограничения, установени от националното законодателство, централното управление, намиращо се на нейната територия, да не е задължено да предава информация, когато нейният характер е такъв, че според обективни критерии тя би могла сериозно да наруши функционирането на съответните предприятия или би могла да бъде в тяхна вреда.

Държавата-членка може да постави това освобождаване в зависимост от предварително административно или съдебно разрешение.

3. Всяка държава-членка може да предвиди специални разпоредби за централното управление на предприятията на нейната територия, които преследват пряко и по същество постигането на цел с идеологическа насоченост по отношение на информацията и изразяването на мнения, при условие че към датата на приемане на настоящата директива в националното законодателство вече съществуват такива разпоредби.

Член 9

Дейност на Европейския работнически съвет и процедура за информация и консултации с работниците и служителите

Централното управление и Европейският работнически съвет работят в дух на сътрудничество с необходимото взаимно зачитане на техните права и задължения.

Същото се отнася и до сътрудничеството между централното управление и представителите на работниците и служителите в рамките на процедурата за информация и консултации с работниците и служителите.

Член 10

Защита на представителите на работниците и служителите

Членовете на специалните групи за преговори, членовете на Европейските работнически съвети и представителите на работниците и служителите, които упражняват своите функции съгласно процедурата по член 6, параграф 3 при упражняването на техните функции се ползват от същата закрила и гаранции, каквито са предвидени за представителите на работниците и служителите в националното законодателство и/или практика, действащи в държавите, където са наети на работа.

Това се отнася, в частност, за участието в заседания на специалните групи за преговори или Европейските работнически съвети, или всякакви други заседания в рамките на споразумението по член 6, параграф 3, и за изплащането на заплатите на членове, които са от персонала на предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение за периода на отсъствие, необходим за изпълнение на техните задължения.

Член 11

Спазване на настоящата директива

1. Всяка държава-членка осигурява управлението на клонове на предприятие с общностно измерение и управлението на предприятия, които са част от група предприятия с общностно измерение, разположени на нейна територия и техните представители на работниците и служителите или в определени случаи, самите работници и служители, да спазват задълженията, установени в настоящата директива, независимо от това дали централното управление се намира на нейна територия.

2. Държавите-членки осигуряват информацията за броя на работниците и служителите съгласно член 2, параграф 1, букви а) и в) да бъде на разположение на предприятията при поискване от заинтересованите от прилагането на настоящата директива страни.

3. Държавите-членки предвиждат подходящи мерки при неспазване на настоящата директива; в частност те осигуряват на разположение съответни административни или съдебни процедури, които правят възможно изпълнението на произтичащите от настоящата директива задължения.

4. Когато държавите-членки прилагат член 8, те предвиждат и процедури за административно или съдебно обжалване, които представителите на работниците и служителите могат да започнат, когато централното управление изисква поверителност или не дава информация в съответствие с посочения член.

Тези процедури могат да включват процедури, предназначени да гарантират поверителността на въпросната информация.

Член 12

Връзка между настоящата директива и други разпоредби

1. Настоящата директива се прилага, без да се засягат мерките, предприети съгласно Директива 75/129/ЕИО на Съвета от 17 февруари 1975 г. за сближаването на законодателствата на държавите-членки относно масовите уволнения⁽¹⁾ и Директива 77/187/ЕИО на Съвета от 14 февруари 1977 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки за запазване на правата на работниците и служителите в случай на прехвърляне на предприятия, дейности или част от дейности⁽²⁾.

2. Настоящата директива не засяга правата на работниците и служителите на информация и консултации според националното право.

Член 13

Действащи споразумения

1. Без да се засяга параграф 2, произтичащите от настоящата директива задължения не се прилагат към предприятия с общностно измерение или групи предприятия с общностно измерение, в които към посочена в член 14, параграф 1 дата за прилагането на настоящата директива или датата на нейното транспониране във въпросната държава-членка, ако тя предхожда горепосочената дата, вече има споразумение, приложимо за цялата работна сила,

което предвижда транснационална информация и консултации с работниците и служителите.

2. Когато изтича срокът на споразуменията съгласно параграф 1, страните по тези споразумения могат да приемат съвместно решение за неговото подновяване.

В противен случай се прилагат разпоредбите на настоящата директива.

Член 14

Заклучителни разпоредби

1. Държавите-членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, не по-късно от 22 септември 1996 г. или осигуряват най-късно до тази дата социалните партньори да въведат изискваните разпоредби чрез споразумение, като държавите-членки са длъжни да предприемат всички необходими мерки, които им позволяват по всяко време да гарантират резултатите, предвидени от настоящата директива. Те незабавно информират Комисията за това.

2. Когато държавите-членки приемат тези мерки, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите-членки.

Член 15

Преразглеждане от Комисията

Не по-късно от 22 септември 1999 г. Комисията, в консултации с държавите-членки и социалните партньори на европейско ниво, трябва да преразгледа своята дейност и в частност, да проучи дали праговете на работна сила са подходящи, с оглед предлагане на Съвета на съответни изменения, ако е необходимо.

Член 16

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставено в Брюксел на 22 септември 1994 година.

За Съвета
Председател
N. BLÜM

(1) ОВ L 48, 22.2.1975 г., стр. 29. Регламент, последно изменен с Директива 92/56/ЕИО (ОВ L 245, 26.8.1992 г., стр. 3).

(2) ОВ L 61, 5.3.1977 г., стр. 26.

ПРИЛОЖЕНИЕ

СУБСИДИАРНИ РАЗПОРЕДБИ

съгласно член 7 от директивата

1. За постигането на целта, посочена в член 1, параграф 1 от директивата, и в случаите, предвидени в член 7, параграф 1 от директивата, създаването, съставът и компетентността на Европейския работнически съвет се регулират от следните правила:
 - a) Компетентността на Европейския работнически съвет е ограничена до информация и консултации по въпроси, засягащи предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение като цяло, или най-малко два негови клона или група предприятия, намиращи се в различни държави-членки.

В случай на предприятия или групи предприятия съгласно член 4, параграф 2, компетентността на Европейския работнически съвет се ограничава до въпросите, отнасящи се до всички техни клонове или група предприятия, разположени в държави-членки или отнасящи се до най-малко два от техните клонове или група предприятия, намиращи се в различни държави-членки.
 - b) Европейският работнически съвет се състои от работници и служители от предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение, избрани или определени измежду тях от представителите на работниците и служителите, а при липса на такива — от всички работници и служители.

Избирането или определянето на членовете на Европейския работнически съвет се осъществява в съответствие с националното законодателство и/или практика.
 - в) Европейският работнически съвет се състои най-малко от трима и най-много от 30 членове.

В зависимост от своята численост той може да излъчи измежду своите членове комитет в намален състав от най-много трима души.

Светът приема свой вътрешен правилник.
 - г) При избора или определянето на членовете на Европейския работнически съвет се осигурява:
 - първо, всяка държава-членка, в която предприятие с общностно измерение има един или повече клонове, или в която група предприятия с общностно измерение има контролиращо предприятие, или едно или повече контролирани предприятия, да бъде представена от един член,
 - второ, да има допълнителни членове пропорционално на броя на работниците и служителите, работещи в клоновете, контролиращото предприятие или в контролираните предприятия съгласно законодателството на държавата-членка, на чиято територия се намира централното управление.
 - д) Централното управление или друго по-подходящо управленско равнище се информира за състава на Европейския работнически съвет.
 - е) Четири години след създаването му, Европейският работнически съвет проучва дали да започне преговори за сключване на споразумението съгласно член 6 от директивата или да продължи да прилага допълнителните изисквания, приети в съответствие с настоящото приложение.

Членове 6 и 7 на директивата се прилагат, *mutatis mutandis*, ако бъде прието решение за водене на преговори за сключване на споразумение съгласно член 6 на директивата, като в този случай „специална група за преговори“ се заменя с „Европейски работнически съвет“.
2. Европейският работнически съвет има правото да заседава с централното управление веднъж годишно, да бъде информиран и с него да се провеждат консултации въз основа на доклад, изготвен от централното управление за развитието на дейността на предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение и неговите перспективи. Местните управления трябва належащо да бъдат информирани.

На заседанията се обсъждат въпроси, които се отнасят по-специално до структурата, икономическото и финансово състояние, вероятното развитие на дейността и на производството и продажбите, състоянието и вероятната тенденция в заетостта, инвестициите и съществени промени в организацията, въвеждането на нови методи на работа или производствени процеси, прехвърляне на производства, сливания, намаляване обхвата или закриване на предприятия, клонове или важни части от тях, както и масовите уволнения.
3. При изключителни обстоятелства, засягащи интересите на работниците и служителите в значителна степен, по-специално в случаите на преместване, закриване на клонове или предприятия или масови уволнения, комитетът в намален състав или, ако такъв комитет не съществува — Европейският работнически съвет, има право да бъде информиран. Той има право да заседава по негово искане с централното управление или с друго по-подходящо управленско равнище в предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение със свои правомощия относно приемането на решения, така че да бъде информиран и с него да се провеждат консултации за мерките, които засягат в значителна степен интересите на работниците и служителите.

Членовете на Европейския работнически съвет, избрани или определени от клоновете и/или предприятията, които са пряко засегнати от въпросните мерки, също имат право да участват в заседанието, организирано с комитета в намален състав.

Това заседание за информация и консултации трябва да се проведе в най-кратък срок въз основа на доклад, изготвен от централното управление или друго подходящо управленско равнище на предприятието с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение, по който може да бъде изразено становище в края на заседанието или в разумен срок след него.

Това заседание не засяга прерогативите на централното управление.

4. Държавите-членки могат да установят правила за председателстването на заседания за информация и консултации.

Преди всяка среща с централното управление Европейският работнически съвет или комитет в намален състав, при необходимост — в разширен състав в съответствие с втория параграф на точка 3, има право да заседава без присъствието на съответното управление.

5. Без да се засяга член 8 от директивата, членовете на Европейския работнически съвет информират представителите на работниците и служителите в клоновете или предприятията от група предприятия с общностно измерение или, при липса на представители от всички работници и служители, относно съдържанието и резултатите от процедурата за информация и консултации, проведена в съответствие с това приложение.
6. Европейският работнически съвет или комитетът в намален състав може да бъде подпомаган от експерти по техен избор, доколкото това е необходимо за изпълнение на техните задачи.
7. Разходите за дейността на Европейския работнически съвет се понасят от централното управление.

Съответното централно управление осигурява на членовете на Европейския работнически съвет такива финансови и материални средства, които да им позволят да изпълняват по надлежен начин техните задължения.

В частност, разходите по организирането на заседанията и осигуряването на превод, настаняването и пътните разходи на членовете на Европейския работнически съвет и неговия комитет в намален състав се понасят от централното управление, освен ако е уговорено друго.

При спазване на тези принципи държавите-членки могат да установяват правила за бюджета, отнасящи се до дейността на Европейския работнически съвет. Те могат, в частност, да ограничат финансирането до покриване на разходите само за един експерт.
