

BG

BG

BG



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 2.7.2008
COM(2008) 419 окончателен

2008/0141 (COD)

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

**за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране
и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно
измерение и групи предприятия с общностно измерение**

(преработена версия)

{SEC(2008) 2154}

{SEC(2008) 2155}

{SEC(2008) 2166}

{SEC(2008) 2167}

(представена от Комисията)

ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

Основания и цели на предложението

1. Настоящото предложение за преработване има за цел изменението на Директива 94/45/ЕО на Съвета от 22 септември 1994 г. за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение¹, към която се включва Обединеното кралство с Директива 97/74/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г.² и която се адаптира с Директива 2006/109/ЕО на Съвета от 20 ноември 2006 г. поради присъединяването на България и Румъния³.
2. В член 15 от Директива 94/45/ЕО се предвижда не по-късно от 22 септември 1999 г. Комисията, в консултации с държавите-членки и социалните партньори на европейско ниво, 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. В Доклада до Европейския парламент и Съвета за прилагането на Директива 94/45/ЕО⁴ Комисията посочва, че ще реши дали да направи евентуално ревизиране на директивата в зависимост от необходимите допълнителни оценки и развитието на други законодателни предложения относно участието на работниците и служителите.

Общ контекст

3. Четиринадесет години след приемането на директива 94/45/ЕО има около 820 действащи европейски работнически съвети, посредством които се представляват 14,5 милиона работници и служители с оглед на информирането им и консултацията с тях на транснационално равнище. Те заемат централно място в развитието на транснационалните социални отношения и съдействат за обединяването на икономическите и социалните цели в рамките на единния пазар, по-специално благодарение на решаващата им роля за прогнозирането и отговорното управление на промените.
4. Междувременно възникват проблеми във връзка с практическото прилагане на Директива 94/45/ЕО. Тъй като европейският работнически съвет не се информира и консултира достатъчно, правото на транснационално информиране и консултиране не е ефективно. Европейски работнически съвети са създадени в едва 36 % от предприятията, които попадат в обхвата на директивата. Съществува правна несигурност, по-специално по отношение на връзката между националното и транснационалното равнище на консултиране,

¹ ОВ L 254, 30.9.1994 г., стр.64.

² Директива 97/74/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. за включване на Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия в Директива 94/45/ЕО (...), ОВ L 10, 16.1.1998 г., стр.22.

³ Директива 2006/109/ЕО на Съвета от 20 ноември 2006 г. за адаптиране на Директива 94/45/ЕО (...) поради присъединяването на България и Румъния, ОВ L 363, 20.12.2006 г., стр.416.

⁴ COM (2000) 188.

както и в случаите на сливане или придобиване. Тълкуването на разпоредбите на директивата относно предаването на информацията, необходима за учредяването на европейски работнически съвет, е било предмет и на три преюдициални въпроса⁵ в Съда на Европейските общности. Към това се прибавя фактът, че съгласуването и свързаността на различните директиви във връзка с информирането и консултациите с работниците и служителите са недостатъчни.

5. Европейските работнически съвети трябва да са в състояние да изпълняват пълноценно ролята си по отношение на прогнозирането и съдействието във връзка с промените, и да разгърнат автентичен социален диалог на транснационално равнище. Наред с нерегулаторните дейности, настоящото предложение цели да се гарантира ефективността на правата на транснационално информиране и консултации с работниците и служителите, да се увеличи броя на европейските работнически съвети, да се постигне по-голяма правна сигурност и да се осигури по-голяма свързаност между директивите във връзка с информирането и консултациите с работниците и служителите.

Съществуващи разпоредби в областта на предложението

6. В настоящото предложение е взето предвид съществуването на други директиви в областта на информирането и консултациите с работниците и служителите. Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност⁶ определя основните принципи за прилагане на национално равнище. Директива 98/59/ЕО⁷ и Директива 2001/23/ЕО⁸ намират приложение, в случай че се планира уволнение или прехвърляне. Директиви 2001/86/ЕО⁹ и 2003/72/ЕО¹⁰ регулират участието на работниците и служителите в европейските дружества (ЕД) и европейските кооперативни дружества (ЕКД).

Съгласуваност с други политики и цели на Съюза

7. В контекста на Обновената социална програма¹¹ настоящата инициатива има за цел да допринесе за полаганите от Европейския съюз усилия да предостави на всички свои граждани възможността да се възползват по уравновесен начин от

⁵ C-62/99 Vofrost; C-440/00 Kühne & Nagel. C-349/01 ADS Anker GmbH.

⁶ ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29.

⁷ Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки в областта на колективните уволнения — ОВ L225, 12.8.1998 г., стр.16.

⁸ Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 г. относно сближаването на законодателствата на държавите-членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности — ОВ L 82, 22.3.2001 г., стр.16.

⁹ Директива 2001/86/ЕО на Съвета от 8 октомври 2001 г. за допълнение на Устава на европейското дружество по отношение на участието на заетите лица, ОВ L 294, 10.11.2001 г., стр.22.

¹⁰ Директива 2003/72/ЕО на Съвета от 22 юли 2003 г. за допълване на Устава на Европейското кооперативно дружество относно участието на работниците и служителите, ОВ L 207, 18.8.2003 г., стр. 25.

¹¹ Съобщение на Комисията „Обновена социална програма: възможности, достъп и солидарност в Европа на XXI век“ COM(2008)xxx от 2008 г.

процеса на глобализация. Заедно с докладите за реструктурирането и споразуменията на транснационални предприятия тя цели да се стимулират прогнозирането и адаптирането на предприятията и на работниците и служителите към промените, пред които ще бъдат изправени. Чрез съответно участие на работниците и служителите тя допринася за подобряването на социалния диалог в рамките на транснационалното предприятие, както и за изграждането на благоприятна среда за намиране на решения, съчетаващи гъвкавост и сигурност.

8. Настоящата инициатива се вписва в рамките на обновената Лисабонска стратегия, която цели по-специално да се създадат повече по-качествени работни места в по-динамична и по-конкурентоспособна Европа. Тя допълва насърчаването на добрите практики, за което Европейският съюз продължава да дава значителен принос в подкрепа на социалните партньори, по-специално във връзка с включването на въпроси относно компетенциите и мобилността на работниците и служителите, здравето и безопасността на работното място и средата, в дейността на европейските работнически съвети. Тя се вписва също така в дейността на Комисията за „по-добро законотворчество“, като поставя акцент върху адаптирането на законодателството към новите социално-икономически нужди, по-специално към тези от тях, които са свързани с увеличаването на броя и значимостта на случаите на реструктуриране с транснационален обхват.
9. Настоящата инициатива цели зачитането на основните права и спазването на принципите, признати в Хартата на основните права на Европейския съюз. По-специално настоящата инициатива има за цел да се осигури пълното спазване на правото на работниците и служителите или техните представители да им бъде гарантирано, на съответните равнища, своевременно информиране и консултиране в случаите и условията, предвидени от правото на Общността и от националните законодателства и практики, които са посочени в член 27 от горепосочената харта.

2. КОНСУЛТАЦИЯ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

Консултация със заинтересованите страни

10. По смисъла на член 138 от Договора Комисията се консултира със социалните партньори на равнище на Общността относно възможната насока на дадено действие на Общността в тази област¹². Профсъюзните организации обявиха подкрепата си за бързо ревизиране на директивата, а организациите на работодателите се противопоставиха на такова ревизиране. Впоследствие социалните партньори определиха заедно добрите практики по отношение на европейските работнически съвети, като Комисията се консултира отново с тях

¹² Европейски работнически съвети: към оптимизиране на потенциала за участие на работниците и служителите в полза на предприятията и техния персонал — Първи етап от консултациите със социалните партньори от различни професии и сектори в Общността в рамките на ревизирането на Директивата за европейските работнически съвети, 20 април 2004 г.

във връзка с популяризирането и използването на тези практики¹³. След консултациите Комисията прецени, че е желателно да се предприеме действие от страна на Общността и се консултира със социалните партньори на равнище на Общността относно съдържанието на предвиденото предложение в съответствие с член 138, параграф 3 от Договора¹⁴.

11. В отговор на последната консултация организациите на работодателите BusinessEurope, CEEP и UEAPME обявиха готовността си да започнат преговори в рамките на европейския социален диалог. Европейската организация на профсъюзите счете, че подобни преговори не са реалистични. След като се обърна повторно към европейските социални партньори, Комисията констатира липсата на преговори по смисъла на член 138, параграф 4 от Договора и реши да представи настоящото предложение предвид установената нужда от ревизиране на действащото законодателство.
12. Тъй като BusinessEurope и UEAPME се бяха подготвили за преговаряне, те не дадоха становището си относно съдържанието на предвидената инициатива. CEEP и консултираните организации, представляващи работодателите от сферата на хотелиерството и ресторантьорството (HOTREC), банковото дело (EBF) и търговията (EUROCOMMERCE), както и Френската асоциация на частните предприятия (AFEP), Американската търговска камара към Европейския съюз (AmCham EU) и едно самостоятелно предприятие, изразиха становището си по предвидените изменения.
13. Европейската конфедерация на профсъюзите (CES) и Европейската конфедерация на висшите чиновници (CEC) предложиха адаптации на представените за консултация предложения, както и други изменения на директивата. Становището си изразиха и Конфедерацията на скандинавските профсъюзи в сферата на банковото, финансовото и застрахователното дело (NFU Finance) Finansförbundet, както и представителите на работниците и служителите от шест предприятия.
14. Отговорите на консултираните организации и получените становища бяха разгледани внимателно и бяха взети предвид в рамките на процеса на оценяване на въздействието, представен под формата на доклад към предложението. Направеният преглед доведе до внасяне на изменения от страна на Комисията в някои от предвидените в консултативния документ предложения, например по отношение на разпоредбите, целящи ефикасното вземане на решения в предприятието, ограничаването на транснационалния обхват на компетентността, въвеждането на праг във връзка с представителството, стремежа към равномерно представителство на работниците и служителите, по-голямата роля на комитета в намален състав и подсиуряването на предварителни споразумения извън прилагането на клаузата за адаптиране.

Събиране и използване на експертни становища

¹³ Едновременно с това и във връзка с добрите практики по отношение на преструктурирането в контекста на съобщението „Преструктуриране и трудова заетост“, COM(2005)120, 31.3.2005 г.

¹⁴ COM (2008)660, 20.2.2008 г.

15. Освен анализите във връзка с европейските работнически съвети, направени от социалните участници или в академична среда, Комисията възложи на външни консултанти да проведат проучване с оглед измерване на евентуалното въздействие на възможните различни варианти, по-специално по отношение на разходите. Посоченото проучване, осъществено през 2008 г. включваше анкета, проведена сред произволна извадка от около 10 % от действащите европейски работнически съвети. Беше отправено запитване към равен брой ръководители и представители на работниците и служителите в тези предприятия.
16. Резултатите от това проучване бяха включени при проучването на въздействието и ще бъдат предоставени на обществено разположение на интернет страницата на Комисията.

Оценка на въздействието

17. Беше направена оценка на въздействието. Тя даде възможност да се установи точно проблемът, който трябва да бъде предмет на действие от страна на Европейския съюз, да се формулират четирите специфични цели, а именно ефективността на правата, увеличаването на броя на учредените европейски работнически съвети, правната сигурност и свързаността между законодателните инструменти на Общността в областта на информирането и консултациите с работниците и служителите, както и оперативните цели на това действие, и след това да се разгледат три варианта за тяхното постигане.
18. Първият вариант е да не се предвиди ново действие на Европейския съюз. Той не дава възможност да се отговори на посочените цели.
19. Вторият вариант се състои в нерегулаторен подход и допълнително насърчаване на добрите практики. Той включва повече комуникативни дейности, които при необходимост са последвани от предложение за по-голяма финансова подкрепа за насърчаването на добрите практики и препоръка за учредяването и функционирането на европейските работнически съвети. Този вариант има много социално-икономически предимства, без да води до допълнителни разходи за предприятието. Въпреки това, той отговаря само в ограничена степен на целите за правна сигурност и свързаност на правото на Общността.
20. Третият вариант е ревизирането на действащото законодателство. Той включва изменения на Директива 94/45/ЕО, засягащи предимно определенията за „информиране“ и „консултация“, определянето на транснационалния обхват на компетентността на европейския работнически съвет, адаптирането на субсидиарните изисквания, обучението на представителите на работниците и служителите и ролята на синдикатите. Като се изключат два подварианта за намаляване на прага за числеността на работната сила до 500 работници и служители и за създаване на механизъм за регистриране на споразуменията, този вариант може в най-голяма степен да отговори на посочените цели, независимо че води до няколко допълнителни разходи за предприятието. Въпреки това способността му да развие вниманието на участниците, насочено към по-доброто транснационално информиране и консултации с работниците и служителите, е ограничена.

21. Заключение, до което се стига в оценката на въздействието, съдържа възможността за ревизиране на действащото законодателство заедно с нерегулаторни комуникативни и насърчителни действия.

3. ПРАВНИ ЕЛЕМЕНТИ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

Обобщение на предлаганите мерки

22. Предложението за преработена версия се състои в следните съществени изменения на Директива 94/45/ЕО:

- въвеждането на основни принципи, свързани с подробните условия за транснационално информиране и консултации с работниците и служителите, въвеждането на определение за „информиране“ и уточняването на определението за „консултация“;
- ограничаването на компетентността на европейския работнически съвет до въпросите от транснационално естество и въвеждането на връзка между националното и транснационалното равнище на информиране и консултации с работниците и служителите, която се определя приоритетно посредством споразумение в рамките на предприятието;
- разясняването на ролята на представителите на работниците и служителите и на възможностите да се възползват от обучения, както и признаването на ролята на профсъюзните организации към представителите на работниците и служителите;
- разясняването на отговорностите при предоставянето на информации, които позволяват да бъдат открити преговорите, и на правилата за договаряне на споразумения с оглед на учредяването на нови европейски работнически съвети;
- адаптирането към оценката на необходимостта от субсидиарни изисквания, приложими когато не е постигнато споразумение;
- въвеждането на клауза за адаптиране на споразуменията, регулиращи европейските работнически съвети, в случай че се промени структурата на предприятието или групата предприятия, и запазването в сила на действащите споразумения, освен ако не се прилага посочената клауза.

Правно основание

23. Законодателното предложение се основава на член 137 от Договора, в който се предвижда Общността да подкрепя и допълва дейността на държавите-членки в областта на информирането и консултациите с работниците и служителите.

Принцип на субсидиарност

24. Държавите-членки не могат да осъществят по задоволителен начин целите на предложеното действие, тъй като става дума за изменение на действащ акт от правото на Общността, регулиращ разпоредби от транснационално естество. Европейският съюз може по-добре да измени такъв акт и да предвиди неговата връзка с други разпоредби на Общността и национални разпоредби в тази област. По-специално, единствено действие на Общността може да внесе промяна в учредяването и функционирането на европейските работнически съвети: подобна промяна изисква съгласувано и координирано изменение на законодателството на държавите-членки, тъй като прилагането на правото на дадена държава-членка се отразява върху правата и задълженията на предприятията и на работниците и служителите от други държави-членки. Въпреки това предложението отнежда на държавите-членки ролята за адаптиране на разпоредбите към системите за професионални отношения и националните правни системи, по-специално във връзка с установяването на подробните условия за определяне или избор на представителите на работниците и служителите и тяхната защита, както и с определянето на съответните санкции.

Принцип на пропорционалност

25. Благодарение на приоритета, който е отредила на преговорите на равнище предприятие, без минимални правила, директивата предлага много голяма гъвкавост при адаптирането на функционирането на европейския работнически съвет към специфичните условия за неговата намесва, както и при избора на конкретните подробни условия и съответните разходи. В предложението е запазена тази гъвкавост, като същевременно е разяснена рамката за прилагането ѝ. Със задържането на прага на прилагане на хиляда работници и служители в предложението се избягва налагането на административни, финансови и правни ограничения, възпрепятстващи създаването и развитието на малки и средни предприятия.

Избор на инструменти

26. Ревизирането на действащото законодателство, което може да бъде осъществено само с директива, допълва нерегулаторния подход и насърчаването на добрите практики, което се осъществява в подкрепа на социалните партньори.

4. ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ БЮДЖЕТА

27. Предложението няма отражение върху бюджета на Общността.

5. ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ

Опростяване и намаляване на административните разходи

28. Директива 94/45/ЕО¹⁵ трябва да бъде предмет на многократни съществени изменения. С цел постигане на яснота, чрез предложението се осъществява преработване на посочената директива.
29. Предложението допринася за свързването на Директива 94/45/ЕО с другите директиви относно информирането и консултациите с работниците и служителите, по-специално чрез съгласуването на определенията, установяването на обхвата на компетентността на европейските работнически съвети и въвеждането на подробни условия за свързване на нивата на информиране и консултиране. По този начин то допринася за опростяването на законодателната рамка.

Преразглеждане/ревизиране/клауза за автоматично прекратяване

30. В предложението се предвижда клауза за преразглеждане пет години след датата на транспониране.

Таблица на съответствието

31. Държавите-членки са задължени да представят на Комисията текста на националните разпоредби за транспониране на настоящото предложение за директива, както и таблица на съответствието между посочените разпоредби и директивата.

Европейско икономическо пространство

32. Предложеният текст е от значение за ЕИП и следователно е целесъобразно ЕИП да бъде включено в неговия обхват.

Подробно обяснение на предложението

33. Съществени изменения са внесени в членове 1, 2, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 13 и 14 от Директива 94/45/ЕО, както и в приложението към нея. Членове 3 и 9 от Директива 94/45/ЕО са адаптирани в малка степен, а членове 7 и 8 остават непроменени.
34. *Основни принципи и понятия „информиране“ и „консултация“.* В член 1 от Директива 94/45/ЕО се уточнява, че подробните условия за информиране и консултации с работниците и служителите трябва да отговарят на общия принцип за ефикасност на предприетите стъпки. В член 2 се въвежда определение за „информиране“, а определението за „консултация“ е допълнено в съответствие с определенията в най-новите директиви, включващи понятията за подходящ момент, подходящи средства и подходящо съдържание на информирането и консултациите.
35. *Транснационална компетентност на европейския работнически съвет.* В член 1 се установява принципът за съответното равнище в зависимост от разглеждания въпрос. За тази цел компетентността на европейския

¹⁵ ОВ L 254, 30.9.1994 г., стр. 64. Директива, последно изменена с Директива 2006/109/ЕО (ОВ L 363, 20.12.2006 г., стр. 416).

работнически съвет е ограничена до транснационалните въпроси, а определянето на транснационалното естество се прехвърля от сегашните субсидиарни изисквания в член 1, за да бъде възможно прилагането му за европейските работнически съвети, учредени със споразумение. Уточнява се определянето на транснационалното естество на разглежданите въпроси, по-специално по отношение на евентуалното им въздействие в поне две държави-членки.

36. *Връзка между нивата на информиране и консултации с работниците и служителите.* В член 12 се въвежда принципа за свързване на националното и транснационалното равнище на информиране и консултации с работниците и служителите в зависимост от съответните компетенции и сфери на действие на представителните органи. Подробните условия за това свързване се определят от споразумението, сключено по смисъла на член 6, което вече включва този въпрос. Ако не са налице такива подробни условия и когато се предвиждат решения, които могат да доведат до значителни изменения на организацията на труда или трудовите договори, процесът следва да започне едновременно на национално и европейско равнище. Тъй като някои национални законодателства могат да бъдат адаптирани, за да бъде възможно европейският работнически съвет да бъде информиран преди или едновременно с националните органи, се добавя клауза, която не позволява намаляване на общото ниво на защита на работниците и служителите. Осъвременяват се заглавията на директивите относно колективните уволнения и прехвърлянето на предприятия и се въвежда позоваване на Рамкова директива 2002/14/ЕО.
37. *Роля и капацитет на представителите на работниците и служителите.* Задължението на представителите на работниците и служителите да се отчитат пред работниците и служителите, които представляват, се прехвърля от субсидиарните изисквания на директивата в член 10, в който освен защитата на представителите на работниците и служителите се описва и тяхната роля. Уточнява се капацитетът на членовете на европейския работнически съвет, представляващи работниците и служителите, за представляване на работниците и служителите в предприятие или група предприятия. Разяснява се възможността представителите на работниците и служителите да се възползват от обучения, без да губят от заплатата си.
38. *Откриване и протичане на преговорите.* В член 5 е разяснена отговорността на местните управления за предоставянето на информации, позволяващи откриването на преговори с оглед създаване на нови европейски работнически съвети, като се прилагат принципите на тълкуване на СЕО¹⁶. За да се преодолее правната несигурност и да се опрости състава на специалната група за преговори, този състав се изменя и се предвижда по един представител на група, представляваща 10 % от работниците и служителите в дадена държава-членка, наброяващи поне 50 работници и служители. Разяснява се правото на представителите на работниците и служителите да се съвещават, без да присъства ръководството.

¹⁶ Вж. точка 5 по-горе.

39. *Роля на профсъюзните организации и организацията на работодателите.* В член 5 се въвежда информирането на профсъюзните организации и организацията на работодателите при откриването на преговори за учредяване на европейски работнически съвет, а профсъюзните организации са изрично упоменати сред експертите, към които могат да се обръщат представителите на работниците и служителите за съдействие по отношение на преговорите.
40. *Съдържание на субсидиарните изисквания (приложими, когато не е постигнато споразумение).* В приложението са разграничени областите, за които се отнасят информирането и консултациите и се въвежда възможността за получаване на мотивиран отговор на изразено становище. С оглед на прогнозирането, извънредните обстоятелства, изискващи информиране и създаващи възможност да се проведе заседание на комитета в намален състав, са допълнени с предвиждането на решения, които могат да засегнат в значителна степен интересите на работниците и служителите. За да се създаде възможност комитетът в намален състав да изпълнява тази по-важна роля, максималният брой на членовете му се определя на петима души и се уточнява, че той трябва да разполага с необходимите условия, за да упражнява редовно дейността си.
41. *Клауза за адаптиране и действащи споразумения.* Споразуменията по смисъла на член 6 трябва да съдържат разпоредби за изменение и преговаряне. В член 13 се предвижда адаптирането на споразуменията в сила, когато в структурата на предприятието или на групата настъпят значителни промени, в съответствие с приложимите клаузи на споразумението или, по подразбиране и в случай че е отправено искане, в съответствие с процедурата за договаряне на ново споразумение, към която са се присъединили членовете на съществуващия/те европейски работнически съвет/и. Споменатите съвети продължават да функционират, евентуално по адаптиран начин, докато не бъде сключено ново споразумение и след това се разпускат, а споразуменията за създаването им престават да действат. Освен ако не се прилага посочената клауза за адаптиране, действащите предварителни споразумения продължават да не подлежат на разпоредбите на директивата и не съществуват общо задължение за преговаряне на споразуменията, сключени по смисъла на член 6.
42. *Други разпоредби.* В член 6 е посочено, че, ако е необходимо, учредяването и функционирането на комитета в намален състав са част от съдържанието на споразумението. В член 15 се предвижда клауза за преразглеждане пет години след датата на транспониране. В приложението се посочва, че съставът на европейския работнически съвет, създаден, без да е налице споразумение, е съобразен с новия състав на специалната група за преговори.

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

за създаване на ~~Европейски~~ работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И 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 взеха предвид Договора за създаване на Европейската общност, и по-специално член 137 от него,

като взеха предвид предложението на Комисията ¹⁷ ,

като взеха предвид становището на Европейския ~~Икономическия~~ и социален комитет ¹⁸ ,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите¹⁹,

в съответствие с процедурата, предвидена в член ~~189~~ 251 от Договора ²⁰

като имат предвид, че:

↓ НОВ

(1) Директива 94/45/ЕО на Съвета от 22 септември 1994 г. за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение²¹ трябва да бъде

¹⁷ ОВ С [...], [...], стр. [...].

¹⁸ ОВ С [...], [...], стр. [...].

¹⁹ ОВ С [...], [...], стр. [...].

²⁰ ОВ С [...], [...], стр. [...].

²¹ ОВ L 254, 30.9.1994 г., стр. 64. Директива, последно изменена с Директива 2006/109/ЕО (ОВ L 363, 20.12.2006 г., стр. 416).

предмет на няколко съществени изменения²². С цел постигане на яснота посочената директива следва да бъде преработена.

↓ 94/45/ЕО съображение 1
(адаптиран)

~~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;~~

↓ 94/45/ЕО съображение 2
(адаптиран)

~~Съгласно член 2, параграф 2 от посоченото споразумение, на Съвета се разрешава да приема минимални изисквания чрез директиви;~~

↓ НОВ

(2) В съответствие с член 15 от Директива 94/45/ЕО Комисията, в консултации с държавите-членки и социалните партньори на европейско равнище, преразгледа правилата за прилагане на посочената директива, и по-специално проучи дали праговете на работната сила са подходящи с оглед предлагане на съответни изменения, ако е необходимо.

(3) След консултации с държавите-членки и социалните партньори на европейско равнище Комисията представи на Европейския парламент и на Съвета доклад²³ за прилагането на Директива 94/45/ЕО.

↓ 94/45/ЕО съображение 4

~~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; съгласно Хартата „това се отнася, по-специално, до предприятия или групи предприятия, които имат клонове или предприятия в две или повече държави-членки“;~~

↓ 94/45/ЕО съображение 5
(адаптиран)

~~Съветът, въпреки наличието на широк консенсус сред повечето държави-членки, не можа да заседава по предложението за директива на Съвета за създаването на Европейски работнически съвет в предприятията или групи предприятия с общностно~~

²² Вж. приложение II, част А.

²³ COM (2000) 188, 4.4.2000 г.

~~измерение, с оглед информиране и провеждане на консултации с работниците²⁴,
изменена на 3 декември 1991 г.²⁵;~~

↓ 94/45/ЕО съображение 6
(адаптиран)

~~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;~~

↓ 94/45/ЕО съображение 7
(адаптиран)

~~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;~~

↓ 94/45/ЕО съображение 8
(адаптиран)

~~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;~~

↓ НОВ

- (4) В съответствие с член 138, параграф 2 от Договора Комисията се консултира със социалните партньори на равнище на Общността относно възможната насока на дадено действие на Общността в тази област.
- (5) След консултациите Комисията прецени, че е желателно да се предприеме действие на Общността и се консултира отново със социалните партньори на равнище на Общността относно съдържанието на предвиденото предложение, в съответствие с член 138, параграф 3 от Договора.
- (6) 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 138, параграф 4 от Договора.
- (7) Следователно е необходимо да се осъвремени законодателството на Общността в областта на транснационалното информиране и консултации с работниците и служителите, за да се гарантира ефективността на правата за транснационално

²⁴ ОВ С 39, 15.2.1991 г., стр. 10.

²⁵ ОВ С 336, 31.12.1991 г., стр. 11.

информирани и консултации с работниците и служителите, да се увеличи броя на учредените европейски работнически съвети, да се решат проблемите, установени във връзка с практическото прилагане на Директива 94/45/ЕО, и да се предотврати правната несигурност, произтичаща от някои от нейните разпоредби или от липсата на такива, както и да се осигури по-добра свързаност на законодателните инструменти на Общността в областта на информирането и консултациите с работниците.

↓ 94/45/ЕО съображение 3
(адаптиран)

- (8) ~~Съгласно член 1 от споразумението~~ 136 от Договора, конкретна цел на Общността и на държавите-членки е да насърчават социалния диалог.

↓ НОВ

- (9) Настоящата директива се вписва в рамката на Общността, целяща подкрепа и допълване на действието на държавите-членки в областта на информирането и консултациите с работниците и служителите. Посочената рамка следва да сведе до минимум тежестта за предприятията и клоновете, като същевременно се гарантира ефективното упражняване на предоставените права.

↓ 94/45/ЕО съображение 9

- (10) ~~Ф~~ункционирането на вътрешния пазар включва процес на концентрация на предприятия, трансгранични сливания, поглъщания, съвместни предприятия, и следователно транснационализиране на предприятия и групи от предприятия. 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.

↓ 94/45/ЕО съображение 10

- (11) ~~П~~роцедурите за информиране и консултации 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. ~~Т~~ова може да доведе до неравно третиране на работниците и служителите, засегнати от решения в едно предприятие или група предприятия.

↓ 94/45/ЕО съображение 11

- (12) ~~Т~~рябва 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.

↓ 94/45/ЕО съображение 12

- (13) ~~За~~ да се гарантират 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 ~~и~~ Европейски работнически съвет или да се създадат други подходящи процедури за транснационално ~~на~~ ~~информация~~ информирание и консултиране с работниците и служителите.
-

↓ НОВ

- (14) Подробните условия за информиране и консултации с работниците и служителите трябва да бъдат определени и прилагани, така че да се гарантира полезното въздействие от разпоредбите на настоящата директива. За тази цел е целесъобразно информирането и консултациите с европейския работнически съвет да позволяват своевременно да се представя становище на предприятието, без да се поставя под съмнение способността му за приспособяване. Единствено диалог, воден на равнището, на което са изготвени насоките, и ефективно участие на представителите на работниците и служителите, могат да задоволят нуждата от прогнозиране и съдействие във връзка с промените.

- (15) На работниците и служителите и на техните представители трябва да се гарантират информирането и консултациите на съответното ниво на управление и представителство, в зависимост от разглеждания въпрос. За тази цел компетентността и сферата на действие на европейския работнически съвет следва да бъдат разграничени от тези на националните представителни органи и да разглеждат само транснационални въпроси.

- (16) Целесъобразно е транснационалното естество на даден въпрос да се определя както предвид обхвата на евентуалното му въздействие, така и предвид нивото на управление и представителство, които той предполага. За тази цел за транснационални се считат въпросите, отнасящи се до цялото предприятие или група, или за поне две държави-членки.
-

↓ 94/45/ЕО съображение 13
(адаптиран)

- (17) ~~е~~ ~~Не~~ ~~необходимо~~ ~~е~~ ~~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~~ ~~проектотекстове~~ ☒ фигуриращи в други текстове ☒.
-

↓ 94/45/ЕО съображение 14

- (18) ~~и~~ 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, предприятия 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-членки²¹.

↓ 94/45/ЕО съображение 15

- (19) 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 положение²².
-

↓ 94/45/ЕО съображение 16

- (20) 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 служители²³.
-

↓ НОВ

- (21) Целесъобразно е да се разясни смисълът на понятията „информиране“ и „консултация“ с работниците и служителите в съответствие с понятията, посочени в последните директиви в тази област, които се прилагат в национален контекст, за да се постигнат следните три цели: по-голяма ефективност на диалога на транснационално равнище, предоставяне на възможност за подходящо свързване на диалога на национално с диалога на транснационално равнище и осигуряване на необходимата за прилагането на настоящата директива правна сигурност.

- (22) Понятието „информиране“ трябва да бъде определено, като се вземе предвид целта представителите на работниците и служителите да направят подходящо проучване, предполагащо информиране в подходящ момент, по подходящ начин и с подходящо съдържание.

- (23) Понятието „консултация“ трябва да бъде определено, като се вземе предвид целта да се изрази становище, което да бъде от полза за вземането на решение, а това предполага провеждането на консултации в подходящ момент, по подходящ начин и с подходящо съдържание.
-

↓ 94/45/ЕО съображение 22

- (24) 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-членки²⁴.

- (25) Отговорността, която носи дадено предприятие или група предприятия по отношение на предаването на информацията, необходими за започване на преговори, трябва да се уточни, така че работниците и служителите да имат възможността да определят дали предприятието или групата предприятия, в които работят, са с общностно измерение и да се свържат със съответните лица, за да формулират искане за откриване на преговорите.
- (26) В специалната група за преговори работниците и служителите от различните държави-членки трябва да бъдат представени равномерно. Представителите на работниците и служителите трябва да могат да се съгласуват помежду си, за да определят позициите си в преговорите със централното управление.
- (27) Целесъобразно е да се отдаде значимото на ролята, която профсъюзните организации могат да изиграят в преговорите или преговарянето на споразумения за създаване на европейски работнически съвети, в подкрепа на представителите на работниците и служителите, които обявяват необходимостта от създаването им. За да се даде възможност профсъюзните организации и организациите на работодателите на европейско равнище да следят учредяването на нови европейски работнически съвети и да насърчават добрите практики, те могат да бъдат информирани за започването на преговорите.
- (28) В споразуменията, регулиращи учредяването и функционирането на европейските работнически съвети, трябва да бъдат включени подробните условия за тяхното изменение, за прекратяването на действието им или за преговарянето им, в случай че е необходимо, по-специално когато се променя периметърът или структурата на предприятието или групата предприятия.
- (29) В посочените споразумения трябва да се определят подробните условия за свързване на националното с транснационалното равнище на информиране и консултации с работниците и служителите, адаптирани към конкретните условия в предприятието или групата. Тези подробни условия трябва да бъдат определени в зависимост от съответните компетенции и сфера на действие на представителните органи, и по-специално по отношение на прогнозирането и управлението на промените.
- (30) В посочените споразумения трябва да се предвиди учредяване и функциониране на комитет в намален състав за координиране и по-голяма ефикасност на редовната дейност на европейския работнически съвет, както и за информиране и консултации в най-кратки срокове при извънредни обстоятелства.

- (31) 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.

↓ 94/45/ЕО съображение 17
(адаптиран)

- (32) ~~обаче че~~ ~~Т~~рябва да се приемат разпоредби относно някои ~~допълнителни~~ субсидиарни 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.
-

↓ **НОВ**

- (33) За да изпълняват пълноценно функцията си, както и за да се гарантира полезното действие на европейския работнически съвет, представителите на работниците и служителите трябва да се отчитат пред работниците и служителите, които представляват и да разполагат с възможността да се обучат според техните нужди.
-

↓ 94/45/ЕО съображение 21

- (34) ~~трябва~~ Целесъобразно е 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. ~~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~~ с адекватна закрила по отношение на уволнение и други санкции.
-

↓ 94/45/ЕО съображение 24

- (35) Държавите-членки трябва да предприемат съответни мерки в случай на неизпълнение на задълженията, определени в настоящата директива.
-

↓ **НОВ**

- (36) От съображения за ефикасност, съгласуваност и правна сигурност е необходимо да се установи свързаност между директивите и равнищата на информиране и консултации с работниците и служителите, установени в правото на Общността и националното право. Посочените подробни условия за установяване на свързаност трябва да бъдат договорени приоритетно в рамките на всяко предприятие или група. В случай че не бъде постигнато споразумение в тази връзка и ако се предвижда да бъдат взети решения, които могат да доведат до важни промени в организацията на работата или трудовите договори, процесът трябва да започне едновременно на национално и европейско равнище, като се спазват съответните компетенции и сфера на действие на представителните органи. Изразяването на становище от страна на европейския работнически съвет не трябва да възпрепятства способността на централното управление за провеждане на необходимите консултации в рамките на предвидените в националното право интервали от време. Националните законодателства трябва евентуално да бъдат адаптирани, за да може, ако е необходимо, европейският

работнически съвет да бъде информиран преди или заедно с националните органи, като същевременно не се намалява общата степен на защита на работниците и служителите.

↓ НОВ

(37) Настоящата директива не трябва да засяга процедурите за информиране и консултиране, предвидени в Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност²⁶, специфичните процедури, посочени в член 2 от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки в областта на колективните уволнения²⁷ и в член 7 от Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 г. относно сближаването на законодателствата на държавите-членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности²⁸.

↓ 94/45/ЕО съображение 23
(адаптиран)

(38) ~~С~~ Специален режим трябва да се предостави на предприятия или групи предприятия с общностно измерение, в които, към ~~момента на прилагане на настоящата директива~~, 22 септември 1996 г. ~~съществува~~ е съществувало споразумение, отнасящо се до цялата работна сила, което предвижда транснационална информация и консултации с работниците и служителите.

↓ НОВ

(39) Когато структурата на предприятието или групата претърпява значителни промени, например в случай на сливане, придобиване или разделяне, съществуващият/ите европейски работнически съвет/и трябва да бъде/ат адаптирани. Посоченото адаптиране трябва да се осъществи приоритетно, в зависимост от приложимите клаузи на споразумението, ако тези клаузи позволяват действително да се премине към необходимото адаптиране. В противен случай или ако е отправено искане, което създава необходимостта от това, започват преговори за ново споразумение, в които е целесъобразно да участват членовете на съществуващи/те европейски работнически съвет/и. За да се осигури възможност за информиране и консултации с работниците и служителите по време на периода на промяна на структурата, който често пъти е решаващ, съществуващият/ите европейски работнически съвет/и трябва да продължат да функционират, евентуално като се адаптират, докато не бъде сключено ново споразумение. При подписване на ново споразумение е целесъобразно учредените преди това съвети да бъдат разпуснати и да бъде

²⁶ ОВ L80, 23.3.2002 г., стр. 29.

²⁷ ОВ L225, 12.8.1998 г., стр.16.

²⁸ ОВ L 82, 22.3.2001 г., стр. 16.

възможно да се прекрати валидността на споразуменията за тяхното създаване, независимо от съдържащите се в тях разпоредби за валидност или прекратяване.

- (40) Освен в случай на прилагане на посочената клауза за адаптиране, е целесъобразно да се позволи действащите споразумения да продължат да действат, за да не се налага да се прави задължително преговаряне, когато това е ненужно. Целесъобразно е да се предвиди докато продължават да бъдат в сила споразуменията, сключени преди 22 септември 1996 г. в съответствие с член 13 от Директива 94/45/ЕО, те да не подлежат на разпоредбите на настоящата директива и да няма общо задължение за преговаряне на споразуменията, сключени съгласно член 6 от Директива 94/45/ЕО, преди настоящата директива да влезе в сила.

↓ 94/45/ЕО съображение 19

- (41) ~~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. ~~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. ~~Европейският~~ работнически съвет трябва да може да представи своето становище след завършване на тези преговори.

↓ 94/45/ЕО съображение 20

- (42) ~~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.

↓ НОВ

- (43) Целесъобразно е съдържанието на субсидиарните изисквания, които се прилагат, когато не е постигнато споразумение и служат за отправна точка при преговорите да се разясни и да се приспособи към развилите се нужди и практики в областта на транснационалното информиране и консултиране. Уместно е да се разграничат областите, за които трябва да се подаде информация и тези, в които европейският работнически съвет трябва също да бъде консултиран, а това включва възможността да се получи мотивиран отговор на изразено становище. За да се даде възможност на комитета в намален състав да изпълнява необходимата роля на координатор и да се справя ефикасно с извънредни обстоятелства, той трябва да се състои максимум от петима членове и редовно да разполага с възможност за съгласуване.

- (44) Предвид че целите на настоящата директива, и по-специално по-голямото право на информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение, не могат да бъдат достатъчно добре постигнати от държавите-членки и поради тази причина могат да бъдат по-успешно осъществени от Общността, Общността може да предприеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, посочен в член 5 от Договора. В съответствие с принципа на пропорционалност, установен в гореспоменатия член от Договора, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на заложените в нея цели.
- (45) В настоящата директива се зачитат основните права и се спазват принципите, признати в Хартата на основните права на Европейския съюз. По-специално настоящата директива има за цел да се осигури пълното спазване на правото на работниците и служителите или техните представители да им бъде гарантирано на съответните равнища, своевременно информиране и консултиране в предвидените от правото на Общността, от националните законодателства и практики случаи и условия (член 27 от Хартата на основните права на Европейския съюз).
- (46) Задължението за транспониране на настоящата директива в националното право трябва да бъде ограничено до разпоредбите, които представляват изменение по същество в сравнение с предходните директиви. Задължението за транспониране на разпоредбите, които не са изменени, произтича от предходните директиви.
- (47) Настоящата директива не следва да засяга задълженията на държавите-членки по отношение на сроковете за транспониране в националното право и за прилагане на директивите, посочени в приложение II, част Б,

↓ 94/45/ЕО (адаптиран)

~~ПРИЕ~~ ПРИЕХА 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 предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение.

↓ 94/45/ЕО (адаптиран)

⇒ НОВ

2. За тази цел 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.~~ ⇒ Подробните условия за информиране и консултации с работниците и служителите се определят и прилагат, така че да се гарантира ефикасността на предприетите стъпки и да се създадат условия за ефикасно вземане на решения в предприятието или групата предприятия. ⇐

↓ НОВ

3. Информирането и консултациите с работниците и служителите се осъществяват на съответното равнище — ръководство и представителство, в зависимост от разглеждания въпрос. За тази цел компетентността на европейския работнически съвет и обхватът на регулираната с настоящата директива процедура за информиране и консултации с работниците и служителите се ограничават до транснационалните въпроси.

4. За транснационални се считат въпросите, засягащи цялото предприятие с общностно измерение или цялата група предприятия с общностно измерение, или поне две предприятия или клонове на предприятието или групата предприятия, които се намират в две различни държави-членки.

↓ 94/45/ЕО

~~35.~~ 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.

~~46.~~ 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.

~~57.~~ 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 1 000 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 означава 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;

↓ НОВ

- е) „информиране“ означава предаване на данни от работодателя на представителите на работниците и служителите, с цел да се запознаят с разглеждания въпрос и да го проучат; информирането се осъществява в подходящ момент, по подходящ начин и с подходящо съдържание, които позволяват на представителите на работниците и служителите да проведат съответното проучване и, ако е необходимо, да подготвят консултацията;

↓ 94/45/ЕО (адаптиран)

⇒ НОВ

- еж) „консултация“ означава ~~размяна на мнения и~~ установяване на диалог ☒ и размяна на мнения ☒ между представители на работниците и служителите и централното управление или на всяко друго подходящо ниво на управление ⇒ в момент, по начин и със съдържание, позволяващи на представителите на работниците и служителите, въз основа на предоставената информация, да изразят в разумен срок становището си на компетентния орган от предприятието с общностно измерение или от групата предприятия с общностно измерение ⇐ ;

жз) „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;

зи) „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~~ 139/2004 на Съвета от ~~21 декември 1989 г.~~ 20 януари 2004 г. ~~за~~ относно контрола върху ~~обединяването на~~ концентрациите между предприятия²⁹.

↓ 94/45/ЕО

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, конкордат 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.

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 предприятие с общностно измерение и група предприятия с общностно измерение.

²⁹ ОВ L ~~395~~ 24, ~~30.12.1989 г.~~ 29.1.2004 г., стр. 1.

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.

↓ НОВ

4. Всяко управление на предприятие, включено в група предприятия с общностно измерение, както и централната дирекция или предполагаемата централна дирекция на предприятието или групата предприятия с общностно измерение отговаря за получаването и предаването на заинтересованите от прилагането на настоящата директива страни на информацията, които са задължителни за започване на преговорите, посочени в член 5, и по-специално информацията във връзка със структурата на предприятието или групата предприятия и работната му/и сила. Това задължение се отнася по-специално за информацията във връзка с броя на работниците и служителите, посочен в член 2, параграф 1, букви а) и в).

↓ 94/45/ЕО

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 предприятия 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.

↓ 2006/109/ЕО Член 1 et Annexe

~~б) Специалният преговарящ орган се състои от минимум трима членове и максимум членове, колкото е броят на държавите-членки.~~

↓ НОВ

б) Членовете на специалната група за преговори се избират или определят пропорционално на броя на работниците и служителите, наети във всяка държава-членка от предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение, като за всяка държава-членка, в която са наети поне петдесет работници и служители, се отпуска по едно място за всяка група работници и служители, наети в тази държава-членка, представляваща 10 % от броя на работниците и служителите, наети във всички държави-членки, или за част от посочената група работници и служители;

↓ 94/45/ЕО

⇒ НОВ

~~в) При избирането или определянето трябва да се осигури:~~

~~първо, всяка държава-членка, в която предприятието е общностно измерение има един или повече клонове, или в която група предприятия е 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.~~

~~вв)~~ Централното и местното управление ⇒, както и компетентните европейски профсъюзни организации и организации на работодателите ⇐ се информират за състава на специалната група за преговори ⇒ и за началото на преговорите ⇐.

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.

↓ НОВ

Преди и след всяко заседание с централното управление специалната група за преговори има правото да се съвещава, като използва необходимите за нейната комуникация средства, без да присъстват представителите на централното управление.

↓ 94/45/ЕО (адаптиран)

⇒ НОВ

За целите на преговорите специалната група за преговори може да поиска в изпълнението на задачата си да бъде подпомагана от експерти по неин избор , например представители на съответните профсъюзни организации на равнище на Общността. Посочените експерти могат да присъстват в качеството си на консултанти на заседанията за водене на преговори, по искане от страна на специалната група за преговори, ако е необходимо, за да способстват за съгласуването на равнище на Общността .

↓ 94/45/ЕО

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

↓ 94/45/ЕО

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 информацията и консултациите с работниците и служителите, посочени в член 1, параграф 1.

↓ 94/45/ЕО

⇒ НОВ

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 ⇒ , позволяващо доколкото е възможно да се вземе предвид необходимостта от равномерно представителство на работниците и служителите в зависимост от дейностите и категориите на работниците и служителите и техния пол, ⇐ и срока на мандата;
- в) функциите и процедурата за информации и консултации на Европейския работнически съвет ⇒ , както и подробните условия за свързване на информирането и консултациите с европейския работнически съвет с информациите и консултациите с националните органи, представляващи работниците и служителите, в съответствие с принципите, посочени в член 1, параграф 3 ⇐ ;
- г) мястото, честотата и продължителността на заседанията на Европейския работнически съвет;

↓ НОВ

- д) ако е необходимо, състава, начина на определяне на членовете, функциите и подробните условия за провеждане на заседания на комитета в намален състав, създаден в рамките на европейския работнически съвет;

↓ 94/45/ЕО

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

↓ 94/45/ЕО (адаптиран)

⇒ НОВ

- ж) ⇒ датата на влизане в сила ⇐ ☒ на споразумението и неговия ☒ срок на действие ~~на споразумението~~ ⇒ , подробните условия за изменение или прекратяване на споразумението и случаите, в които трябва да бъде предоговаряно, ⇐ и процедурата за неговото преразглеждане ⇒ , включително, ако е необходимо, при промяна на структурата на предприятието с общностно измерение или групата предприятия с общностно измерение ⇐ .

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~~ субсидиарните 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 предприятия 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

↓ 94/45/EO

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

↓ 94/45/ЕО

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

↓ 94/45/ЕО (адаптиран)

⊗ Роля и ⊗ Защита на представителите на работниците и служителите

↓ НОВ

1. Без да се засяга капацитетът на останалите органи или организации в тази връзка, членовете на европейския работнически съвет представляват колективно интересите на работниците и служителите в предприятия с общностно измерение или в група предприятия с общностно измерение и разполагат със средствата, необходими за упражняване на правата, произтичащи от настоящата директива.

2. Без да се засяга член 8, 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, всички работници и служители, относно съдържанието и резултатите от процедурата за информация и консултации, проведена в съответствие с разпоредбите на настоящата директива.

↓ 94/45/ЕО (адаптиран)

3. 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~~ 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.

↓ 94/45/ЕО

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.

↓ НОВ

4. Доколкото това е необходимо за упражняването на тяхната представителна функция в международна среда, членовете на специалната група за преговори и на европейския работнически съвет се възползват от обучения, без да губят от заплатата си.

↓ 94/45/ЕО

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.~~

~~32.~~ 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.

~~43.~~ 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

↓ 94/45/ЕО (адаптиран)

Връзка между настоящата директива и други разпоредби на Общността и национални разпоредби

↓ 94/45/ЕО

~~1. Настоящата директива се прилага, без да се засягат мерките, предприети съгласно Директива 75/129/ЕИО на Съвета от 17 февруари 1975 г. за обличаването на законодателствата на държавите-членки относно масовите уволнения³⁰ и Директива 77/187/ЕИО на Съвета от 14 февруари 1977 г. за обличаване на законодателствата на държавите-членки за запазване на правата на работниците и служителите в случай на прехвърляне на предприятия, дейности или част от дейности³¹.~~

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

↓ НОВ

1. Информирането и консултациите с европейския работнически съвет са свързани с информирането и консултациите с националните органи, като се спазват компетенциите и сферата на действие на всяка една от тях, както и принципите, посочени в член 1, параграф 3.

2. Подробните условия за свързването между информирането и консултациите с европейския работнически съвет и с националните органи на представителите на работниците и служителите се определят чрез споразумението, посочено в член 6. В това споразумение са спазени разпоредбите на националното право във връзка с информирането и консултациите с работниците и служителите.

3. Държавите-членки предвиждат при липсата на такива подробни условия, определени със споразумение, процесите на информиране и консултации с европейския работнически съвет и с националните органи да започват едновременно, в случай че се предвижда да бъдат взети решения, които могат да доведат до значителни промени в организацията на труда или трудовите договори.

4. Настоящата директива не засяга процедурите за информиране и консултиране, предвидени в Директива 2002/14/ЕО, нито специфичните процедури, посочени в член 2 от Директива 98/59/ЕО и член 7 от Директива 2001/23/ЕО.

5. Прилагането на настоящата директива не е достатъчно основание за спад спрямо съществуващото положение в държавите-членки по отношение на общото ниво на защита на работниците и служителите в обхванатите от нея сфери.

↓ 94/45/ЕО (адаптиран)

⇒ НОВ

Член 13

Действащи споразумения

³⁰ ~~ОВ L 48, 22.2.1975 г., стр. 29. Директива, изменена с Директива 92/56/ЕИО (ОВ L 245, 26.8.1992 г., стр. 3).~~

³¹ ~~ОВ L 61, 5.3.1977 г., стр. 26.~~

1. Без да се засяга параграф ~~2~~³, произтичащите от настоящата директива задължения не се прилагат към предприятия с общностно измерение или групи предприятия с общностно измерение, в които към ~~22~~ септември 1996 г. е съществувало ~~посочена в член 14, параграф 1 дата за прилагането на настоящата директива или датата на нейното транспониране във въпросната държава-членка, ако тя предлага горепосочената дата, вече има~~ споразумение, приложимо за цялата работна сила, което предвижда транснационална информация и консултации с работниците и служителите ~~⇒~~, при условие че посочените споразумения продължават да бъдат в сила ~~⇐~~. ~~2~~² Когато ~~изтича~~ изтече срокът на ~~2~~ посочените ~~2~~ споразуменията ~~съгласно параграф 1,~~ страните по тези споразумения могат да приемат съвместно решение за ~~неговото~~ ~~2~~ тяхното ~~2~~ подновяване. В противен случай се прилагат разпоредбите на настоящата директива.

↓ НОВ

2. Без да се засяга параграф 3, настоящата директива не поражда общо задължение за преговаряне на споразуменията, сключени по смисъла на член 6 от Директива 94/45/ЕО между 22 септември 1996 г. и датата, предвидена в член 15 от настоящата директива.

3. Когато в структурата на предприятието с общностно измерение или групата предприятия с общностно измерение настъпят значителни промени, и ако не са предвидени разпоредби в действащите по силата на член 6 или на настоящия член споразумения или съществува несъвместимост между разпоредбите на две или повече приложими споразумения, централното управление започва преговорите, предвидени в член 5, по собствена инициатива или по писмено искане от страна на поне сто работници и служители или техните представители.

Освен членовете, избрани или определени в приложение на разпоредбите на член 5, параграф 2, най-малко трима от членовете на съществуващия европейски работнически съвет или на всеки един от съществуващите европейски работнически съвети са членове на специалната група за преговори.

По време на преговорите съществуващият/те европейски работнически съвет/и продължава/т да функционира/т съгласно подробните правила, които евентуално са адаптирани със споразумение, сключено между членовете на европейския/те работнически съвет/и и централното управление.

Когато новият европейски работнически съвет, учреден в края на процедурата, предвидена в първата алинея, започне да функционира, съществуващият/те преди това европейски работнически съвет/и, както и споразумението/ята, с които е/са бил/и създадени/и, престават да действат.

↓ 94/45/ЕО (адаптиран)

~~Член 14~~

~~Заключителни 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 разпоредби, 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 14~~

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.~~

↓ НОВ

Пет години след датата, предвидена в член 15 от настоящата директива, Комисията докладва на Европейския парламент, Съвета и Европейския икономически и социален комитет за прилагането на разпоредбите на настоящата директива, като съпровожда доклада със съответните предложения, ако е необходимо.

↓

Член 15

Транспониране

1. Държавите-членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с членове [...] и приложение I, точки [...] [членовете и точките от приложението, които са изменени съществено спрямо предходната директива], не по-късно от [...], или гарантират, че към тази дата социалните партньори са въвели необходимите разпоредби чрез споразумение, като държавите-членки са задължени да предприемат всички необходими мерки, които да им позволяват да бъдат по всяко време в състояние да гарантират резултатите, които налага настоящата директива. Те незабавно съобщават на Комисията текста на тези разпоредби и прилагат таблица на съответствието между разпоредбите и настоящата директива.

Когато държавите-членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Те включват също така уточнение, че позоваванията в съществуващите закони, подзаконови и административни разпоредби на директивата, отменена с настоящата

директива, се считат за позовавания на настоящата директива. Условието и редът на позоваване се определят от държавите-членки.

2. Държавите-членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното право, които те приемат в областта, обхваната от настоящата директива.

Член 16

Отмяна

Директива 94/45/ЕО, изменена с директивите, посочени в приложение II, част А, се отменя считано от [...] [деня след датата, посочена в член 15, параграф 1, първа алинея от настоящата директива], без да се засягат задълженията на държавите-членки относно сроковете за транспониране в националното право на директивите, посочени в приложение II, част Б.

Позоваванията на отменената директива се считат за позовавания на настоящата директива и се четат съгласно таблицата на съответствието в приложение III.

Член 17

Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила на [двадесетия] ден след публикуването в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Членове [...] и приложение I, точки [...] [*Членовете и приложенията, които остават непроменени спрямо предишната директива*] се прилагат считано от [деня след датата, посочена в член 15, параграф 1, първа алинея].

↓ 94/45/ЕО

Член ~~16~~ 18

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

СУБСИДИАРНИ РАЗПОРЕДБИ ☒ ИЗИСКВАНИЯ ☒

съгласно член 7 от директивата

1. За постигането на целта, посочена в член 1, параграф 1 от настоящата директивата, и в случаите, предвидени в член 7, параграф 1 от настоящата директивата, създаването, съставът и компетентността на Европейския работнически съвет се регулират от следните правила:

~~а) Компетентността на Европейския работнически съвет е ограничена до информация и консултации по въпроси, засягащи предприятието е 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.~~

↓ **НОВ**

а) Компетентността на европейския работнически съвет се определя в съответствие с член 1, параграф 3.

Информирането на европейския работнически съвет засяга по-специално структурата, икономическото и финансовото състояние, евентуалното развитие на дейностите, производството и продажбите на предприятието или групата предприятия с общностно измерение. Информирането и консултирането на европейския работнически съвет засягат по-специално положението и евентуалното развитие на заетостта, инвестициите, значителните организационни промени, въвеждането на нови методи на работа или нови производствени технологии, прехвърлянето на производството, сливанията, намаляването на големината или закриването на предприятия, клонове или съществени части от тях, както и колективните уволнения.

Консултирането се провежда по начин, позволяващ на представителите на работниците и служителите да се срещнат с централното управление и да получат мотивиран отговор за всяко изразено от тях становище.

↓ 94/45/ЕО (адаптиран)

б) 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.~~

~~Съветът приема свой вътрешен правилник.~~

~~г) При избора или определянето на членовете на Европейския работнически съвет се осигурява:~~

~~— първо, всяка държава-членка, в която предприятието е общностно измерение има един или повече клонове, или в която група предприятия е 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.~~

↓ НОВ

в) Членовете на европейския работнически съвет се избират или определят пропорционално на броя на работниците и служителите, наети във всяка държава-членка от предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение, като за всяка държава-членка, в която са наети поне петдесет работници и служители, се отпуска по едно място за всяка група работници и служители, наети в тази държава-членка, представляваща 10 % от броя на работниците и служителите, наети във всички държави-членки, или за част от посочената група работници и служители.

г) За да осигури координирането на собствените си дейности, европейският работнически съвет избира собствен комитет в намален състав, съставен от максимум петима членове, на който трябва да бъдат осигурени подходящи условия, за да упражнява редовно дейността си.

☒ Съветът приема свой вътрешен правилник; ☒

- 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 надлежно 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 съществените 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 ⇒ или при вземане на решения ⇐, 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 ☒ консултиран ☒ ~~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~~ ⇒ обстоятелства или решения ⇐, също имат право да участват, ☒ в случай че се организира ☒ ~~и заседанията, 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 предприятие 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.

⇒ Предвидените в горепосочените обстоятелства информирани и консултирани се провеждат, без да се засягат разпоредбите на член 1, параграф 2 и член 8 от настоящата директива. ⇐

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.



ПРИЛОЖЕНИЕ II

Част А

Отменена директива и нейните последващи изменения (съгласно член 16)

Директива 94/45/ЕО на Съвета	(ОВ L 254,30.9.1994 г., стр. 64)
Директива 97/74/ЕО на Съвета	(ОВ L 10,16.1.1998 г., стр. 22)
Директива 2006/109/ЕО на Съвета	(ОВ L 363, 20.12.2006 г., стр. 416)

Част Б

Срокове за транспониране в националното право (посочени в член 16)

Директива	Срок за транспониране
94/45/ЕО	22.9.1996 г.
97/74/ЕО	15.12.1999 г.
2006/109/ЕО	1.1.2007 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ III

ТАБЛИЦА НА СЪОТВЕТСТИЕТО

Директива 94/45/ЕО	Настояща директива
Член 1, параграф 1	Член 1, параграф 1
Член 1, параграф 2	Член 1, параграф 2, първо изречение
-	Член 1, параграф 2, второ изречение
-	Член 1, параграфи 3 и 4
Член 1, параграф 3	Член 1, параграф 5
[...]	[...]
Приложение	Приложение I
-	Приложения II и III