

31994L0045

30.9.1994.

EIROPAS KOPIENU OFICIĀLAIS VĒSTNESIS

L 254/64

PADOMES DIREKTĪVA 94/45/EK**(1994. gada 22. septembris)****par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās**

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Nolīgumu par sociālo politiku, kas pievienots 14. protokolam par sociālo politiku, kurš pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam, un jo īpaši tā 2. panta 2. punktu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu ⁽¹⁾,

ņemot vērā Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁽²⁾,

saskaņā ar Līguma 189.c pantā minēto procedūru ⁽³⁾,

tā kā, pamatojoties uz Protokolu par sociālo politiku, kas pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam, Beļģijas Karaliste, Dānijas Karaliste, Vācijas Federatīvā Republika, Grieķijas Republika, Spānijas Karaliste, Francijas Republika, Īrija, Itālijas Republika, Luksemburgas Lielhercogiste, Nīderlandes Karaliste un Portugāles Republika (še turpmāk "dalībvalstis"), vēlēdamās īstenot 1989. gada Sociālo hartu, ir pieņēmušas Nolīgumu par sociālo politiku;

tā kā minētā nolīguma 2. panta 2. punktā ir paredzēts, ka Pado-
mei ir tiesības ar direktīvām pieņemt prasību minimumu;

tā kā saskaņā ar nolīguma 1. pantu Kopienai un dalībvalstīm ir īpašs mērķis — veicināt dialogu starp darba devējiem un darba
ņēmējiem;

tā kā 17. punktā Kopienas Hartā par darbinieku sociālajām pamat-
tiesībām cita starpā paredzēts, ka darbaņēmēju informēšana, uzklausišana un līdzdalība īstenojama atbilstīgi, ievērojot dažādās dalībvalstīs spēkā esošo praksi; tā kā hartā norādīts, ka "tas īpaši attiecas uz uzņēmēj sabiedrībām vai to grupām, kuru struktūrvienības vai uzņēmumi atrodas divās vai vairākās dalībvalstīs";

⁽¹⁾ OV C 135, 18.5.1994., 8. lpp. un OV C 199, 21.7.1994., 10. lpp.

⁽²⁾ Atzinums sniegts 1994. gada 1. jūnijā (Oficiālajā Vēstnesī vēl nav publicēts).

⁽³⁾ Eiropas Parlamenta 1994. gada 4. maija atzinums (OV C 205, 25.7.1994.) un Padomes 1994. gada 18. jūlija kopējā nostāja (OV C 244, 31.8.1994., 37. lpp.).

tā kā Padome, kaut arī pastāv plaša vienprātība dalībvalstu starpā, nav spējusi pieņemt lēmumu par Padomes Direktīvas projektu par Eiropas Uzņēmumu padomi Kopienas mēroga uzņēmumos vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupās darbinieku informēšanai un uzklausišanai ⁽⁴⁾, kura grozīta 1991. gada 3. decembrī ⁽⁵⁾;

tā kā saskaņā ar Nolīguma par sociālo politiku 3. panta 2. punktu Komisija Kopienas līmenī ir apspriedusies ar darba devējiem un darbaņēmējiem par iespējamo Kopienas rīcības ievirzi darbaņēmēju informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās;

tā kā Komisija, pēc šīm apspriedēm uzskatot, ka Kopienas rīcība ir vēlama, ir atkal apspriedusies ar darba devējiem un darbaņēmējiem par plānotā priekšlikuma saturu saskaņā ar minētā nolīguma 3. panta 3. punktu, un darba devēji un darbaņēmēji ir iesnieguši savus atzinumus Komisijai;

tā kā darba devēji un darbaņēmēji pēc šo apspriežu otrā posma nav informējuši Komisiju par savu vēlmi sākt rīkoties, lai noslēgtu līgumu, kā paredzēts nolīguma 4. pantā;

tā kā iekšējā tirgus darbība ietver uzņēmumu koncentrāciju, pārrobežu apvienošanu, pārņemšanu, kopuzņēmumus, tātad arī uzņēmumu un uzņēmumu grupu transnacionalizāciju; tā kā, ja saimnieciskā darbība attīstītos harmoniski, uzņēmumiem un uzņēmumu grupām, kas atrodas divās vai vairākās dalībvalstīs, būtu jāinformē un jāapspriežas ar to darbinieku pārstāvjiem, kurus ietekmē attiecīgi lēmumi;

tā kā dalībvalstu tiesību aktos vai praksē iekļautās darbinieku informēšanas un uzklausišanas procedūras bieži nav piemērotas tā uzņēmuma pārnacionālajai struktūrai, kas pieņem lēmumus, kuri ietekmē šos darbiniekus; tā kā tas var radīt nevienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem, kurus ietekmē lēmumi, vienā uzņēmumā vai uzņēmumu grupā;

⁽⁴⁾ OV C 39, 15.2.1991., 10. lpp.

⁽⁵⁾ OV C 336, 31.12.1991., 11. lpp.

tā kā jāpieņem piemēroti noteikumi, lai nodrošinātu, ka darbiniekus Kopienas mēroga uzņēmumos pienācīgi informē un uzklausa, ja lēmumi, kas viņus ietekmē, tiek pieņemti citā dalībvalstī, nevis tajā, kur viņi strādā;

tā kā, lai garantētu, ka darbiniekus uzņēmumos vai uzņēmumu grupās, kas atrodas divās vai vairākās dalībvalstīs, pienācīgi informē un uzklausa, ir jāizveido Eiropas Uzņēmumu padomes vai jārada citas piemērotas procedūras darbinieku pārnacionālai informēšanai un uzklaušīšanai;

tā kā tāpēc kontrolējošā uzņēmuma jēdziens jādefinē tikai attiecībā uz šo direktīvu, un tas neskar tās grupas vai kontroles definīcijas, kuras var pieņemt turpmākos dokumentos;

tā kā šādos uzņēmumos vai uzņēmumu grupās darbinieku informēšanas un uzklaušīšanas mehānismā jāiekļauj visas struktūrvienības vai, atkarībā no apstākļiem, visi grupas uzņēmumi, kas atrodas dalībvalstīs, neatkarīgi no tā, vai uzņēmuma vai uzņēmumu grupas kontrolējošā uzņēmuma centrālā vadība atrodas dalībvalstīs vai ārpus tām;

tā kā saskaņā ar pušu autonomijas principu darbinieku pārstāvji un uzņēmuma vadība vai grupas kontrolējošais uzņēmums vienoties nosaka Eiropas Uzņēmumu padomes veidu, sastāvu, funkcijas, darbības veidu, procedūras un finanšu resursus vai citas informēšanas un uzklaušīšanas procedūras, lai pielāgotos īpašiem apstākļiem;

tā kā saskaņā ar subsidiaritātes principu dalībvalstis nosaka to, kas pārstāv darbiniekus, un, ja uzskata par vajadzīgu, īpaši paredz dažādu darbinieku kategoriju samērīgu pārstāvību;

tā kā tomēr būtu jāparedz piemērot konkrētas papildu prasības, ja puses tā nolemj vai ja centrālā vadība atsakās sākt sarunas, vai ja pēc šādām sarunām nav noslēgta vienošanās;

tā kā darbinieku pārstāvji bez tam var nolemt neveidot Eiropas Uzņēmumu padomi, vai attiecīgās puses var lemt par citādām procedūrām darbinieku pārnacionālai informēšanai un uzklaušīšanai;

tā kā, neskarot pušu iespējas izlemt citādi, par uzņēmumu vai uzņēmumu grupu rīcību jāinformē un jāuzklausa Eiropas Uzņēmumu padome, kas izveidota šīs direktīvas mērķu īstenošanai, ja puses nav vienojušās, lai tā varētu novērtēt iespējamo iespaidu uz darbinieku interesēm vismaz divās dalībvalstīs; tā kā šajā nolūkā uzņēmumam vai kontrolējošam uzņēmumam jāpieprasa sniegt darbinieku ieceltajiem pārstāvjiem vispārīgu informāciju, kas attiecas uz darbinieku interesēm, kā arī informāciju, kura jo īpaši saistīta ar tiem uzņēmuma vai uzņēmumu grupas darbības aspektiem, kas iespaido darbinieku intereses; tā kā šādu apspriežu beigās Eiropas Uzņēmumu padomei jāspēj sniegt atziņumu;

tā kā darbinieku ieceltos pārstāvjus jāinformē par konkrētiem lēmumiem, kas ievērojami iespaido darbinieku intereses, un ar tiem jāapspriežas pēc iespējas drīz;

tā kā darbinieku pārstāvjiem, kas rīkojas saskaņā ar šo direktīvu, veicot savus pienākumus, būtu jāparedz aizsardzība un nodrošinājums, kas ir līdzvērtīgi tiem, kādi darbinieku pārstāvjiem paredzēti tiesību aktos un/vai praksē valstī, kurā tie darbojas; tā kā sakarā ar savu pienākumu likumīgu veikšanu viņus nedrīkst pakļaut nekādai diskriminācijai, un jānodrošina pienācīga aizsardzība pret atlaišanu un citām sankcijām;

tā kā šajā direktīvā paredzētie informēšanas un uzklaušīšanas noteikumi uzņēmumā vai grupu kontrolējošā uzņēmumā, kura centrālā vadība atrodas ārpus dalībvalstīm, jāīsteno pārstāvim, ko iecel vienā dalībvalstī, vai, ja tas nav iecelts, tad struktūrvienībai vai kontrolējamam uzņēmumam, kurā nodarbina lielāko darbinieku skaitu dalībvalstī;

tā kā būtu īpaši jāaskaņo režīmi Kopienas mēroga uzņēmumos un uzņēmumu grupās, kuros šīs direktīvas spēkā stāšanās laikā attiecībā uz visu darbaspēku ir vienošanās, kas paredz darbinieku pārnacionālu informēšanu un uzklaušīšanu;

tā kā dalībvalstīm jāveic attiecīgi pasākumi, ja netiek ievērotas šajā direktīvā paredzētās prasības,

IR PIENĒMUSI ŠO DIREKTĪVU.

I IEDAĻA

VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants

Mērķis

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

2. Šajā nolūkā izveido Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai katrā Kopienas mēroga uzņēmumā un katrā Kopienas mēroga uzņēmumu grupā, kā noteikts 5. panta 1. punktā, lai darbiniekus informētu un uzklausiņu saskaņā ar šajā direktīvā paredzētajiem noteikumiem un sekām.

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

4. Ja vien nolīgumos, kas minēti 6. pantā, nav paredzēta plašāka darbības joma, Eiropas Uzņēmumu padomes pilnvaras un kompetence, kā arī informācijas un uzklausišanas procedūras, kuras noteiktas, lai sasniegtu 1. punktā norādītos mērķus, Kopienas mēroga uzņēmumā attiecas uz visām struktūrvienībām, kas atrodas dalībvalstīs, un Kopienas mēroga uzņēmumu grupā — uz visiem grupas uzņēmumiem, kuri atrodas dalībvalstīs.

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

2. pants

Definīcijas

1. Šajā direktīvā:

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

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

c) “Kopienas mēroga uzņēmumu grupa” ir uzņēmumu grupa ar šādām pazīmēm:

— vismaz 1 000 darbinieku dalībvalstīs,

— vismaz divi grupas uzņēmumi dažādās dalībvalstīs, un

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

d) “darbinieku pārstāvji” ir darbinieku pārstāvji, kas paredzēti atbilstīgi valsts likumiem un/vai praksei;

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

f) “uzklausišana” ir viedokļu apmaiņa un dialoga izveidošana starp darbinieku pārstāvjiem un centrālo vadību vai jebkuru piemērotāku vadības līmeni;

g) “Eiropas Uzņēmumu padome” ir padome, kas izveidota saskaņā ar 1. panta 2. punktu vai noteikumiem pielikumā, lai informētu un uzklausiņu darbiniekus;

h) “īpaša pārrunu grupa” ir struktūra, kas saskaņā ar 5. panta 2. punktu izveidota sarunām ar centrālo vadību, lai izveidotu Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai saskaņā ar 1. panta 2. punktu.

2. Šajā direktīvā noteikto darbaspēka limitu pamatā ir vidējais divos iepriekšējos gados nodarbināto darbinieku skaits, to skaitā darbinieki, kas strādā nepilnu darba dienu, aprēķinot saskaņā ar valstu tiesību aktiem un/vai praksi.

3. pants

“Kontrolējošā uzņēmuma” definīcija

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

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

- a) ir īpašnieks lielākajai daļai šā uzņēmuma parakstītā kapitāla; vai
- b) kontrolē balsu vairākumu, kuras saistītas ar uzņēmuma emitētajām kapitāla daļām; vai
- c) var iecelt vairāk nekā pusi minētā uzņēmuma vadības, pārvaldes vai uzraudzības struktūras locekļu.

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

4. Neatkarīgi no 1. un 2. punkta uzņēmumu neuzskata par kontrolējošo uzņēmumu attiecībā uz citu uzņēmumu, kurā tam ir ieguldījumi, ja iepriekšējais uzņēmums ir sabiedrība, kas minēta 3. panta 5. punkta a) vai c) apakšpunktā Padomes Regulā (EEK) Nr. 4064/89 (1989. gada 21. decembris) par kontroli pār uzņēmumu koncentrāciju ⁽¹⁾.

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

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

Ja dalībvalstī nav tiesību aktu, kas reglamentē šo uzņēmumu, tad piemēro tās dalībvalsts tiesību aktus, kurā atrodas uzņēmuma pārstāvis vai, ja tāda nav, tā grupas uzņēmuma centrālā vadība, kurā nodarbina lielāko darbinieku skaitu.

7. Ja, piemērojot 2. punktu, ir likumu konflikts, un divi vai vairāki grupas uzņēmumi atbilst vienam vai vairākiem minētā punkta kritērijiem, tad uzņēmumu, kas atbilst c) apakšpunkta kritērijiem, uzskata par kontrolējošo uzņēmumu, neatkarīgi no pierādījumiem, ka cits uzņēmums var ietekmēt dominējoši.

II IEDAĻA

EIROPAS UZŅĒMUMU PADOMES VAI DARBINIEKU INFORMĒŠANAS UN UZKLAUSĪŠANAS PROCEDŪRAS IZVEIDE

4. pants

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

1. Par vajadzīgo nosacījumu un līdzekļu radīšanu, lai izveidotu Eiropas Uzņēmumu padomi vai informēšanas un uzklauššanas procedūru Kopienas mēroga uzņēmumā un Kopienas mēroga uzņēmumu grupā, kā tas paredzēts 1. panta 2. punktā, ir atbildīga centrālā vadība.

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

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

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

5. pants

Īpašā pārrunu grupa

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

2. Šajā nolūkā izveido īpašu pārrunu grupu saskaņā ar šādām pamatnostādņēm.

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

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

⁽¹⁾ OV L 395, 30.12.1989., 1. lpp.

Šā punkta otrā daļa neierobežo valstu tiesību aktus un/vai praksi, kas limitē darbinieku pārstāvības izveidošanu.

b) Īpašā pārrunu grupā ir vismaz trīs un ne vairāk kā 17 dalībnieku.

c) Šīm vēlēšanām vai iecelšanām jānodrošina:

— pirmkārt, tas, ka katru dalībvalsti, kur Kopienas mēroga uzņēmumam ir viena vai vairākas struktūrvienības vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupai ir kontrolējošais uzņēmums vai viens vai vairāki kontrolēti uzņēmumi, pārstāv viens dalībnieks,

— otrkārt, tas, ka proporcionāli darbinieku skaitam struktūrvienībās, kontrolējošā uzņēmumā vai kontrolētos uzņēmumos ir papildu dalībnieki, kā noteikts tiesību aktos dalībvalstī, kurā atrodas centrālā vadība.

d) Centrālo vadību un vietējo vadību informē par īpašās pārrunu grupas sastāvu.

3. Īpašai pārrunu grupai ir uzdevums ar centrālo vadību rakstiski vienoties par Eiropas Uzņēmumu padomes (padomju) darbības jomu, sastāvu, funkcijām un pilnvaru termiņu, vai kārtību, kā īstenot darbinieku informēšanas un uzklauššanas procedūru.

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

Sarunās īpašajai pārrunu grupai var palīdzēt tās izvēlēti eksperti.

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

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

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

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

Lai nodrošinātu atbilstību šim principam, dalībvalstis var paredzēt budžeta noteikumus attiecībā uz īpašās pārrunu grupas darbību. Tās var, piemēram, ierobežot finansējumu, apmaksājot tikai viena eksperta darbību.

6. pants

Nolīguma saturs

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

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

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

b) Eiropas Uzņēmumu padomes sastāvu, locekļu skaitu, vietu sadalījumu un pilnvaru termiņu;

c) Eiropas Uzņēmumu padomes funkcijas un informēšanas un uzklauššanas procedūru;

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

e) Eiropas Uzņēmumu padomei piešķiramos finanšu un materiālos resursus;

f) nolīguma darbības laiku un atkārtotu sarunu procedūru.

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

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

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

4. Nolīgumi, kas minēti 2. un 3. punktā, neattiecas uz pielikumā minētām papildu prasībām, ja vien tajos nav paredzēts citādi.

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

7. pants

Papildu prasības

1. Lai sasniegtu 1. panta 1. punktā noteikto mērķi, piemēro papildu prasības, kas paredzētas to dalībvalstu tiesību aktos, kurās atrodas centrālā vadība:

- ja centrālā vadība un īpašā pārrunu grupa tā nolemj, vai
- ja centrālā vadība atsakās sākt sarunas sešos mēnešos pēc 5. panta 1. punktā minētā lūguma, vai
- ja trijos gados pēc šā lūguma nav noslēgts nolīgumu, kā paredzēts 6. pantā, un īpašā pārrunu grupa nav pieņēmusi 5. panta 5. punktā paredzēto lēmumu.

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

III IEDAĻA

DAŽĀDI NOTEIKUMI

8. pants

Konfidenciāla informācija

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

Tas pats attiecas uz darbinieku pārstāvjiem, kas piedalās informēšanas un uzklaušanās procedūras izveidošanā.

Šīs saistības ir jāievēro arī pēc tam, kad pirmajā un otrajā daļā minētās personas pārtrauc veikt savus pienākumus.

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

Tādā gadījumā dalībvalsts var noteikt iepriekšēju administratīvu vai tiesas sankcionēšanu.

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

9. pants

Eiropas Uzņēmumu padomes un darbinieku informēšanas un uzklaušanās procedūras darbība

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

Tas pats attiecas uz sadarbību starp centrālo vadību un darbinieku pārstāvjiem darbinieku informēšanas un uzklaušanās procedūrā.

10. pants

Darbinieku pārstāvju aizsardzība

Īpašo pārrunu grupu locekļi, Eiropas Uzņēmumu padomju locekļi un darbinieku pārstāvji, kas veic savus pienākumus saskaņā ar 6. panta 3. punktā minēto procedūru, darba laikā bauda aizsardzību un nodrošinājumu, kuri ir līdzvērtīgi tiem, kādi darbinieku pārstāvjiem paredzēti tiesību aktos un/vai praksē valstī, kurā tie darbojas.

Tas jo īpaši attiecas uz īpašo pārrunu grupu vai Eiropas Uzņēmumu padomju sanāksmju apmeklēšanu vai jebkuru citu sanāksmju apmeklēšanu, īstenojot nolīgumu, kas minēts 6. panta 3. punktā, un algu izmaksu laikposmā, kad pienākumus pilda locekļi, kuri ir darbinieki Kopienas mēroga uzņēmumā vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupā.

11. pants

Atbilstība šai direktīvai

1. Katra dalībvalsts nodrošina, ka Kopienas mēroga uzņēmuma iestāžu vadība un vadība uzņēmumos, kas ir daļa no Kopienas mēroga uzņēmumu grupas un atrodas tās teritorijā, un to darbinieku pārstāvji vai, atkarībā no apstākļiem, darbinieki ievēro pienākumus, kas paredzēti šajā direktīvā, neatkarīgi no tā, vai centrālā vadība atrodas tās teritorijā.

2. Dalībvalstis nodrošina, ka informāciju par 2. panta 1. punkta a) un c) apakšpunktā minēto darbinieku skaitu uzņēmumi dara pieejamu, ja to lūdz attiecīgās puses, kurām piemēro šo direktīvu.

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

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

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

12. pants

Saikne starp šo direktīvu un citiem noteikumiem

1. Šo direktīvu piemēro, neskarot pasākumus, ko veic saskaņā ar Padomes Direktīvu 75/129/EEK (1975. gada 17. februāris) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu ⁽¹⁾ un Padomes Direktīvu 77/187/EEK (1977. gada 14. februāris) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējiesabiedrību vai uzņēmējiesabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā ⁽²⁾.

2. Šī direktīva neskar esošās darbinieku tiesības uz informēšanu un uz klausīšanu atbilstīgi valstu tiesību aktiem.

13. pants

Spēkā esošie nolīgumi

1. Neskarot 2. punkta noteikumus, no šīs direktīvas izrietošos pienākumus nepiemēro Kopienas mēroga uzņēmumiem vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupām, kam dienā, kura 14. panta 1. punktā noteikta šīs direktīvas īstenošanai, vai tās pārņemšanas dienā attiecīgā dalībvalstī, ja tas notiek agrāk nekā iepriekš minētā diena, jau ir nolīgums, kas attiecas uz visu darbaspēku un paredz darbinieku pārnacionālu informēšanu un uz klausīšanu.

2. Kad beidzas termiņš nolīgumiem, kas minēti 1. punktā, to līgumslēdzējas puses var kopīgi pieņemt lēmumu tos atjaunot.

Pretējā gadījumā piemēro šīs direktīvas noteikumus.

14. pants

Nobeiguma noteikumi

1. Dalībvalstis pieņem normatīvus un administratīvus aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasībām ne vēlāk kā līdz 1996. gada 22. septembrim, vai nodrošina, ka līdz minētajam datumam darba devēji un darba ņēmēji noslēdz līgumu, ieviešot vajadzīgos noteikumus; dalībvalstīm jāveic vajadzīgie pasākumi, kas ļauj tām vienmēr garantēt šajā direktīvā noteiktos rezultātus. Par to dalībvalstis tūlīt informē Komisiju.

2. Kad dalībvalstis paredz šos pasākumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu, vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā izdarīt šādas atsauces.

15. pants

Komisijas pārskats

Ne vēlāk kā līdz 1999. gada 22. septembrim Komisija, apspriežoties ar dalībvalstīm, kā arī darba devējiem un darba ņēmējiem Eiropas līmenī, pārskata darbību un īpaši pārbauda, vai darbaspēka sliekšņa lielumi ir atbilstīgi, lai vajadzības gadījumā Padomei ierosinātu piemērotus grozījumus.

16. pants

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē, 1994. gada 22. septembrī

Padomes vārdā —

priekšsēdētājs

N. BLUEM

⁽¹⁾ OV L 48, 22.2.1975., 29. lpp. Regula, kurā jaunākie grozījumi izdarīti ar Direktīvu 92/56/EEK (OV L 245, 26.8.1992., 3. lpp.).

⁽²⁾ OV L 61, 5.3.1977., 26. lpp.

PIELIKUMS

PAPILDU PRASĪBAS

(minētas direktīvas 7. pantā)

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

- a) Eiropas Uzņēmumu padomes kompetence attiecas tikai uz informēšanu un uzklausišanu par jautājumiem, kas attiecas uz Kopienas mēroga uzņēmumu vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupu kopumā vai vismaz divām to struktūrvienībām vai diviem grupas uzņēmumiem, kuri atrodas dažādās dalībvalstīs.

Uzņēmumiem vai uzņēmumu grupām, kas minēti 4. panta 2. punktā, Eiropas Uzņēmumu padomes kompetence attiecas tikai uz tiem jautājumiem, kas attiecas uz visām to struktūrvienībām vai visiem grupas uzņēmumiem, kuri atrodas dalībvalstīs, vai kas attiecas vismaz uz divām to struktūrvienībām vai diviem grupas uzņēmumiem, kuri atrodas dažādās dalībvalstīs.

- b) Eiropas Uzņēmumu padomi veido darbinieki no Kopienas mēroga uzņēmuma vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas, kurus no sava vidus ievēl vai ieceļ darbinieku pārstāvji vai, ja tādu nav, tad visi darbinieki.

Eiropas Uzņēmumu padomes dalībniekus ievēl vai ieceļ saskaņā ar valstu tiesību aktiem un/vai praksi.

- c) Eiropas Uzņēmumu padomē ir vismaz trīs un ne vairāk kā 30 dalībnieki.

Ja tās lielums to ļauj, padome no savu dalībnieku vidus ievēl komiteju, kurā ir ne vairāk kā trīs dalībnieki.

Tā izstrādā savu reglamentu.

- d) Ievēlot vai ieceļot Eiropas Uzņēmumu padomes dalībniekus, jānodrošina:

— pirmkārt, tas, ka katru dalībvalsti, kur Kopienas mēroga uzņēmumam ir viena vai vairākas struktūrvienības vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupai ir kontrolējošais uzņēmums vai viens vai vairāki kontrolēti uzņēmumi, pārstāv viens loceklis,

— otrkārt, tas, ka proporcionāli darbinieku skaitam struktūrvienībās, kontrolējošā uzņēmumā vai kontrolētos uzņēmumos ir papildu locekļi, kā noteikts tiesību aktos dalībvalstī, kurā atrodas centrālā vadība.

- e) Centrālo vadību un jebkuru citu piemērotāka līmeņa vadību informē par Eiropas Uzņēmumu padomes sastāvu.

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

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

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

Sanāksme jo īpaši attiecas uz uzņēmumu struktūru, ekonomikas un finanšu stāvokli, paredzamo ražošanas un noieta attīstību, nodarbinātības stāvokli un paredzamajām tendencēm, investīcijām, būtiskām izmaiņām organizācijā, jaunu darba vai ražošanas metožu ieviešanu, ražošanas pārvietošanu, apvienošanu, uzņēmuma vai tā ievērojamas daļas darbības apjoma samazināšanu vai slēgšanu un kolektīvu atlaišanu.

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

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

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

Šī sanāksme neskar centrālās vadības prerogatīvas.

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

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

5. Neskarot direktīvas 8. pantu, Eiropas Uzņēmumu padomes locekļi informē struktūrvienību vai Kopienas mēroga uzņēmumu grupas uzņēmumu darbinieku pārstāvjus vai, ja tādu pārstāvju nav, darbaspēku kopumā, par tās informēšanas un uzklauššanas procedūras saturu un iznākumu, kas veikta saskaņā ar šo pielikumu.
6. Ciktāl tas ir vajadzīgs attiecīgo uzdevumu veikšanai, Eiropas Uzņēmumu padomei vai izvēlētajai komitejai var palīdzēt to izvēlēti eksperti.
7. Eiropas Uzņēmumu padomes darbības izdevumus sedz centrālā vadība.

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

Sanāksmes organizēšanas un tulkošanas nodrošināšanas izmaksas, kā arī uzturēšanās un ceļa izdevumus Eiropas Uzņēmumu padomes un izvēlētas komitejas locekļiem apmaksā centrālā vadība, ja vien nav vienojušies savādāk.

Lai nodrošinātu atbilstību šiem principiem, dalībvalstis var paredzēt budžeta nosacījumus attiecībā uz Eiropas Uzņēmumu padomes darbību. Tās var jo īpaši ierobežot finansējumu, apmaksājot tikai viena eksperta darbību.
