

Ta dokument je mišljen zgolj kot dokumentacijsko orodje in institucije za njegovo vsebino ne prevzemajo nobene odgovornosti

► **B**

DIREKTIVA SVETA 94/45/ES

z dne 22. septembra 1994

o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti

(EGT L 254 , 30.9.1994, s. 64)

spremenjena z:

	Uradni list		
	št.	stran	datum
► M1 Direktiva Sveta 97/74/ES z dne 15. decembra 1997	L 10	22	16.1.1998



DIREKTIVA SVETA 94/45/ES

z dne 22. septembra 1994

o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti

SVET EVROPSKE UNIJE JE

ob upoštevanju Sporazuma o socialni politiki, ki je priloga Protokolu št. 14 o socialni politiki, ki je priloga Pogodbi o ustanovitvi Evropske skupnosti, zlasti ob upoštevanju njegovega člena 2(2),

ob upoštevanju predloga Komisije ⁽¹⁾,

ob upoštevanju mnenja Ekonomsko-socialnega odbora ⁽²⁾,

v skladu s postopkom iz člena 189 c Pogodbe ⁽³⁾,

ker so Kraljevina Belgija, Kraljevina Danska, Zvezna republika Nemčija, Grška republika, Kraljevina Španija, Francoska republika, Irska, Italijanska republika, Veliko vojvodstvo Luksemburg, Kraljevina Nizozemska in Portugalska republika (v nadaljnjem besedilu „države članice“) želele izvajati Socialno listino iz leta 1989 na osnovi Protokola o socialni politiki, ki je priloga Pogodbi o ustanovitvi Evropske skupnosti, in zato sprejele Sporazum o socialni politiki;

ker člen 2(2) omenjenega Sporazuma pooblašča Svet, da z direktivami sprejema minimalne pogoje;

ker je po členu 1 Sporazuma eden izmed posebnih ciljev Skupnosti in držav članic spodbujanje dialoga med socialnimi partnerji;

ker točka 17 Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev med drugim predvideva, da se mora obveščanje in soudeležba delavcev ter posvetovanje z njimi razvijati po primernih poteh in ob upoštevanju obstoječih običajev v posameznih državah članicah; ker Listina pravi, da „to zlasti velja za družbe in povezane družbe, ki imajo podružnice oziroma družbe v dveh ali več državah članicah“;

ker Svet kljub širokemu konsenzu v večini držav ni mogel ravnati po predlogu za direktivo Sveta o ustanovitvi evropskega sveta delavcev ali o uvedbi postopka za obveščanje in posvetovanje z delavci v družbah ali povezanih družbah, ki poslujejo na območju Skupnosti ⁽⁴⁾, spremenjeni dne 3. decembra 1991 ⁽⁵⁾;

ker se je Komisija v skladu s členom 3(2) Sporazuma o socialni politiki posvetovala s socialnimi partnerji v državah članicah o možni usmeritvi ukrepov Skupnosti za obveščanje in posvetovanje z delavci v družbah in povezanih družbah, ki poslujejo na območju Skupnosti;

ker je Komisija po tem posvetovanju menila, da so ukrepi Skupnosti smiselni, da se je s socialnimi partnerji ponovno posvetovala o vsebini načrtovanega predloga po členu 3(3) omenjenega Sporazuma, in da so socialni partnerji Komisiji predstavili svoja stališča;

ker socialni partnerji po drugi fazi posvetovanja Komisije niso obvestili, da želijo začeti postopek, ki bi vodil do sklenitve dogovora po členu 4 tega sporazuma;

ker je delovanje notranjega trga povezano s procesom koncentracije družb, čezmejnih združitvev, prevzemov, skupnih vlaganj in torej tudi z vse bolj izrazito nadnacionalno naravo družb in povezanih družb; ker se gospodarske aktivnosti lahko razvijajo skladno le, če družbe in povezovalne družbe, ki poslujejo v dveh ali več državah, predstavnike delavcev obveščajo o odločitvah, ki prizadenejo delavce, in se z njimi posvetujejo;

⁽¹⁾ UL C 135, 18.5.1994, str. 8 in UL C 199, 21.7.1994, str. 10.

⁽²⁾ Stališče z dne 1. junija 1994 (še ni objavljeno v Uradnem listu).

⁽³⁾ Stališče Evropskega parlamenta z dne 4. maja 1994 (UL C 205, 25.7.1994) in skupno stališče Sveta z dne 18. julija 1994 (UL C 244, 31.8.1994, str. 37).

⁽⁴⁾ UL C 39, 15.2.1991, str. 10.

⁽⁵⁾ UL C 336, 31.12.1991, str. 11.

▼B

ker postopki obveščanja in posvetovanja z delavci v zakonodaji ali po običajih držav članic večinoma ne upoštevajo nadnacionalne strukture subjekta, ki sprejema odločitve na račun teh delavcev; ker tako stanje lahko znotraj ene in iste družbe ali povezane družbe vodi do neenakega obravnavanja delavcev, ki jih odločitve prizadenejo;

ker je treba sprejeti ustrezne predpise, ki bodo v družbah, ki poslujejo na območju Skupnosti, zagotovili primerno obveščanje in posvetovanje z delavci, kadar se odločitve, ki imajo posledice zanje, sprejemajo izven države, v kateri so zaposleni;

ker je za primerno obveščanje in posvetovanje v družbah in povezanih družbah, ki poslujejo v dveh ali več državah, potrebno ustanoviti evropske svete delavcev ali urediti druge primerne postopke za nadnacionalno obveščanje in posvetovanje z delavci;

ker je iz teh razlogov potrebna opredelitev pojma obvladujoče družbe, ki velja izključno v tej direktivi, brez vpliva na drugačne opredelitve pojma povezane družbe ali obvladovanja v besedilih, ki bodo nastala v prihodnje;

ker morajo mehanizmi obveščanja in posvetovanja z delavci v teh družbah in povezanih družbah zajemati vse podružnice ali, kot je lahko primer v praksi, vse družbe v povezani družbi na ozemlju Skupnosti, ne glede na to, ali ima glavno poslovodstvo družb povezanih družb svoj sedež v Skupnosti ali ne;

ker so v skladu z načelom neodvisnosti pogodbenih strank predstavniki delavcev in delodajalcev družb ali povezanih družb poklicani, da sporazumno določajo naravo, sestavo, funkcijo, način delovanja, postopke in finančne vire za evropske svete delavcev ali za druge postopke obveščanja in posvetovanja na tak način, da bodo ustrezali njihovim posebnim okoliščinam;

ker so v skladu z načelom subsidiarnosti države članice poklicane, da določijo, kdo so predstavniki delavcev, in predvsem, da zagotovijo, če menijo, da je to primerno, uravnoteženo zastopstvo različnih kategorij delavcev;

ker je treba predvideti uporabo določb o dodatnih zahtevah za primere, ko se pogodbene stranke odločijo zanje ali ko glavno poslovodstvo zavrne pogajanje ali ko se pogajanja zaključijo brez sporazuma;

ker predstavniki delavcev lahko sklenejo, da ne želijo sodelovati pri ustanavljanju evropskih svetov delavcev ali da se stranke dogovorijo za druge postopke za nadnacionalno obveščanje in za posvetovanje z delavci;

ker mora za doseganje ciljev te direktive in brez vpliva na pravico strank, da se odločijo drugače, evropski svet delavcev, ki je ustanovljen ne glede na to, da med strankami ni dogovora, biti obveščen in se je treba z njim posvetovati o aktivnostih družbe ali povezane družbe zato, da lahko oceni možne posledice za interese delavcev v najmanj dveh različnih državah članicah; ker mora za družbo ali za obvladujočo družbo v ta namen veljati obveznost, da imenovanim predstavnikom delavcev posreduje splošne informacije, ki so povezane z interesi delavcev, in informacije, ki se bolj specifično nanašajo na tiste vidike aktivnosti družbe ali povezane družbe, ki bi lahko prizadele interese delavcev; ker mora imeti evropski svet delavcev možnost, da na koncu takega sestanka predstavi svoje mnenje;

ker morajo biti odločitve, ki imajo znatne posledice za interese delavcev, čimprej predmet obveščanja njihovih predstavnikov in posvetovanja z njimi;

ker morajo predstavniki delavcev pri izvajanju funkcij v okviru te direktive uživati enako varstvo in jamstva kot predstavniki delavcev po zakonih in/ali običajih države zaposlitve; ker ti predstavniki ne smejo biti izpostavljeni diskriminaciji zaradi zakonitega izvajanja svojih funkcij in morajo uživati ustrezno varstvo glede odpovedi in drugih sankcij;

▼**B**

ker je po tej direktivi za obveščanje in posvetovanje v družbi ali povezani družbi, ki ima glavno poslovanje izven držav članic, zadolžen ali njegov zastopnik, ki se po potrebi imenuje v eni izmed držav članic, ali, če zastopnika ni, podružnica ali odvisna družba, ki zaposluje največje število delavcev v državah članicah;

ker je treba posebej obravnavati družbe in povezane družbe, ki poslujejo na območju Skupnosti, v katerih v času, ko začne ta direktiva veljati, že obstaja dogovor o nadnacionalnem obveščanju in posvetovanju z delavci;

ker morajo države članice sprejeti ustrezne ukrepe v primeru, da se obveznosti iz te direktive ne izpolnjujejo,

SPREJEL NASLEDNJO DIREKTIVO:

ODDELEK I

SPLOŠNO

Člen 1

Cilj

1. Namen te direktive je izboljšati pravico delavcev do obveščanja in posvetovanja v družbah in povezanih družbah, ki poslujejo na območju Skupnosti.
2. Za doseg tega cilja se ustanovi evropski svet delavcev ali se vzpostavi postopek za obveščanje in posvetovanje z delavci v vseh družbah in povezanih družbah na evropski ravni, kjer je to zahtevano na način, določen v členu 5(1), z namenom obveščanja in posvetovanja z delavci pod pogoji, na način in z učinki, določenimi v tej direktivi.
3. Ne glede na odstavek 2 se v povezani družbi, ki posluje na območju Skupnosti v smislu člena 2(1)(c), ki združuje več družb ali povezanih družb, ki so družbe ali povezane družbe, ki poslujejo na območju Skupnosti v smislu točke člena 2(1)(a) ali (c), ustanovi evropski svet delavcev na ravni povezane družbe, razen če v sporazumih iz člena 6 ni določeno drugače.
4. Pooblastila in pristojnosti evropskih svetov delavcev ter obseg postopkov obveščanja in posvetovanja, sprejetih za doseganje cilja iz odstavka 1, zajema vse podružnice na ozemlju držav članic, če gre za družbo na območju Skupnosti, in v primeru povezane družbe vse družbe te povezane družbe na ozemlju držav članic, razen če je v sporazumih, sklenjenih po členu 6, predvideno širše področje veljavnosti.
5. Države članice lahko sklenejo, da se ta direktiva ne uporablja za posadke trgovske mornarice.

Člen 2

Opredelitve

1. V tej direktivi pomeni
 - (a) „družba, ki posluje na območju Skupnosti“: vsaka družba, ki v državah članicah zaposluje najmanj 1 000 delavcev in od tega najmanj 150 delavcev v vsaj dveh državah članicah;
 - (b) „povezane družbe“: obvladujoča družba in njene odvisne družbe;
 - (c) „povezane družbe, ki poslujejo na območju Skupnosti“: povezane družbe z naslednjimi značilnostmi:
 - najmanj 1 000 delavcev v Skupnosti,
 - najmanj dve družbi iz povezane družbe v različnih državah članicah, in
 - najmanj dve družbi s po najmanj 150 delavcev v dveh različnih državah članicah;
 - (d) „predstavniki delavcev“: predstavniki po nacionalni zakonodaji in običajih;

▼B

- (e) „glavno poslovodstvo“: glavno poslovodstvo družbe na območju Skupnosti ali, v primeru povezane družbe, ki posluje na območju Skupnosti, glavno poslovodstvo obvladujoče družbe;
- (f) „posvetovanje“: izmenjava stališč in vzpostavljanje dialoga med predstavniki delavcev in glavnim vodstvom ali z drugo ustrezno ravnijo poslovodstva;
- (g) „evropski svet delavcev“: svet, ustanovljen za obveščanje in za posvetovanje z delavci v skladu s členom 1(2) ali z določbami Priloge;
- (h) „posebno pogajalsko telo“: telo, ustanovljeno v skladu s členom 5 (2), za pogajanje z glavnim poslovodstvom o ustanovitvi evropskega sveta delavcev ali ureditvi postopka za obveščanje in posvetovanje z delavci v skladu s členom 1(2).

2. Za namene te direktive se predpisani spodnji prag števila delavcev določa na osnovi povprečnega števila delavcev, vključno z delavci s krajšim delovnim časom, zaposlenimi v preteklih dveh letih; to število mora biti izračunano v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali običaji.

Člen 3

Opredeleitev „obvladujoče družbe“

1. V tej direktivi pomeni ‚obvladujoča družba‘ družbo, ki ima na drugo („odvisno“) družbo odločilen vpliv na primer zaradi lastništva, zaradi finančne udeležbe v njej ali drugih pravil, ki se nanjo nanašajo.

2. Brez vpliva na nasprotni dokaz se šteje, da ima obvladujoča družba posredno ali neposredno odločilen vpliv na drugo družbo, če:

- (a) ima v lasti večino vpisanega kapitala; ali
- (b) ima nadzor nad večino glasov, ki pripadajo izdanemu delniškemu kapitalu družbe; ali
- (c) lahko imenuje več kot polovico članov upravnega, poslovnega ali nadzornega organa te družbe.

3. Za namene odstavka 2 je treba pravicam glasovanja in imenovanja obvladujoče družbe prišteti pravice vseh odvisnih družb in vseh drugih fizičnih in pravnih oseb, ki sicer nastopajo v svojem imenu, vendar na račun obvladujoče družbe ali druge odvisne družbe.

4. Ne glede na odstavek 1 in 2 pa neka družba v odnosu do druge, v kateri ima kapitalski delež, ne bo veljala za „obvladujočo družbo“, če gre za družbo v smislu člena 3(5)(a) ali (c) Uredbe Sveta (EGS) št. 4064/89 z dne 21. decembra 1989 o nadzoru nad koncentracijami med družbami ⁽¹⁾.

5. Za ugotovitev, da obstaja prevladujoč vpliv, ne zadošča zgolj dejstvo, da pooblaščen oseba opravlja svoje naloge v skladu z zakonodajo države članice o likvidaciji, stečaju, o plačilni nesposobnosti, o ustavitvi plačil, o poravnavi in o podobnih postopkih.

6. Zakonodaja, ki se uporablja za ugotavljanje, ali je neka družba obvladujoča ali ne, je zakonodaja države članice, ki ureja dejavnost te družbe.

Kadar to ni zakonodaja države članice, je odločilna zakonodaja države članice, na ozemlju katere je zastopnik družbe ali, če zastopnika ni, glavno poslovodstvo družbe znotraj povezane družbe v državi članici, ki zaposluje največ delavcev.

7. Kadar pri uporabi odstavka 2 zaradi kolizije norm dve ali več družb v povezani družbi izpolnjuje enega ali več pogojev tega odstavka, velja, da je obvladujoča družba tista, ki izpolnjuje pogoj po točki (c), dokler se ne dokaže, da ima neka druga družba prevladujoč vpliv.

⁽¹⁾ UL L 395, 30.12.1989, str. 1.



ODDELEK II

**USTANOVITEV EVROPSKEGA SVETA DELAVCEV ALI UVEDBA
POSTOPKA ZA OBVEŠČANJE IN POSVETOVANJE Z DELAVCI**

Člen 4

**Odgovornost za ustanovitev evropskega sveta delavcev ali za uvedbo
postopka za obveščanje in posvetovanje z delavci**

1. Glavno poslovodstvo je odgovorno, da v družbi ali povezani družbi na območju Skupnosti ustvari pogoje in daje na razpolago sredstva, da se lahko ustanovi evropski svet delavcev ali uvede postopek obveščanja in posvetovanja v skladu s členom 1(2).

2. Kadar glavno poslovodstvo nima sedeža v državi članici, se odgovornost iz odstavka 1 prenese na njenega zastopnika v državi članici, če je bil tak zastopnik imenovan.

Kadar takega predstavnika ni, je za ukrepe iz prvega odstavka odgovorno poslovodstvo podružnice ali družbe v povezani družbi, ki v državi članici zaposluje največ delavcev.

3. V tej direktivi velja za glavno poslovodstvo družbe zastopnik ali zastopniki družbe; če pa le-teh ni, velja za glavno poslovodstvo poslovodstvo družbe po drugem pododstavku odstavka 2.

Člen 5

Posebno pogajalsko telo

1. Za doseganje cilja iz člena 1(1) začne glavno poslovodstvo pogajanja za ustanovitev evropskega sveta delavcev ali za uvedbo postopka za obveščanje in posvetovanje z delavci na lastno pobudo ali na pisno zahtevo najmanj 100 delavcev ali njihovih predstavnikov v najmanj dveh družbah ali podružnicah v najmanj dveh različnih državah članicah.

2. V ta namen se ustanovi posebno pogajalsko telo v skladu z naslednjimi navodili:

(a) Države članice določijo način izvolitve ali imenovanja članov posebnega pogajalskega telesa, ki se izvolijo ali imenujejo na njihovem ozemlju.

Države članice zagotovijo, da imajo delavci v družbah in/ali podružnicah, v katerih brez krivde delavcev ni predstavnikov delavcev, pravico izvoliti ali imenovati člane posebnega pogajalskega telesa.

Drugi pododstavek ne posega v zakonodajo in/ali običaje, ki določajo spodnji prag (število delavcev) za ustanavljanje predstaviških teles delavcev.

(b) Posebno pogajalsko telo ima najmanj tri in največ ► **M1** 18 ◀ članov.

(c) Pri volitvah ali imenovanju mora biti zagotovljeno:

— da je en predstavnik iz vsake države članice, v kateri ima družba ali povezana družba, ki posluje na območju Skupnosti, eno ali več podružnic oziroma obvladujočo družbo ali eno ali več odvisnih družb, in

— da je število dodatnih članov v sorazmerju s številom delavcev v podružnicah, v obvladujoči družbi ali v odvisnih družbah v skladu z zakonodajo države članice, v kateri ima glavno poslovodstvo sedež.

(d) O sestavi posebnega pogajalskega telesa se obvesti glavno poslovodstvo in poslovodstva lokalnih družb.

3. Naloga posebnega pogajalskega telesa je, da skupaj z glavnim poslovodstvom sprejme pisni sporazum, ki določa področje delovanja, sestavo, pristojnosti in trajanje mandata evropskega sveta delavcev ali evropskih svetov delavcev ali sprejme ukrepe za uvedbo postopka obveščanja in posvetovanja z delavci.

▼B

4. Glavno poslovodstvo skliče sestanek s posebnim pogajalskim telesom zaradi sklenitve sporazuma v skladu s členom 6. O tem obvesti poslovodstva lokalnih družb.

Posebno pogajalsko telo je pri pogajanjih upravičeno do pomoči strokovnjakov po njegovi izbiri.

5. Posebno pogajalsko telo lahko z najmanj dvotretjinsko večino glasov sklene, da ne začne pogajanj po členu 4 ali da prekine že začeta pogajanja.

Sklep ustavi postopek za sklenitev sporazuma po členu 6. Kadar je sprejet tak sklep, določbe iz Priloge ne veljajo.

Ponovno zahtevo za sklic posebnega pogajalskega telesa se lahko vloži šele dve leti po sprejetju zgoraj omenjenega sklepa, razen če se stranke ne dogovorijo za krajši rok.

6. Za to, da posebno pogajalsko telo lahko izvaja svoje naloge na primeren način, krije glavno poslovodstvo vse stroške, povezane s pogajanjem po odstavku 3 in 4.

Ob upoštevanju tega načela države članice lahko same sprejmejo pravila za financiranje delovanja posebnega pogajalskega telesa. Zlasti lahko omejijo pokrivanje stroškov za strokovnjake na stroške za enega samega.

Člen 6

Vsebina sporazuma

1. Glavno poslovodstvo in posebno pogajalsko telo se morata pogajati v duhu sodelovanja in poskušati doseči sporazum o konkretni izvedbi obveščanja in posvetovanja z delavci po členu 1(1).

2. Brez vpliva na neodvisnost strank sporazum med glavnim poslovodstvom in posebnim pogajalskim telesom, predviden v odstavku 1, določa:

- (a) za katere podružnice družb, ki poslujejo na območju Skupnosti ali družbe iz povezanih družb, ki poslujejo na območju Skupnosti, velja sporazum;
- (b) sestavo evropskega sveta delavcev, število članov, razdelitev mandatov, trajanje mandata;
- (c) pristojnosti in postopek obveščanja in posvetovanja evropskega sveta delavcev;
- (d) kraj, frekvenco in trajanje sestankov evropskega sveta delavcev;
- (e) finančne in materialne vire, ki naj se dodelijo evropskemu svetu delavcev;
- (f) časovno veljavnost sporazuma in postopek za pogajanje o novem sporazumu.

3. Glavno poslovodstvo in posebno pogajalsko telo lahko skleneta v pisni obliki, da namesto evropskega sveta delavcev uvedeta postopek ali več postopkov obveščanja in posvetovanja.

Sporazum mora določiti pogoje, pod katerimi imajo predstavniki delavcev pravico do sestanka zaradi izmenjave mnenj o informacijah, ki so jim bile posredovane.

Pri teh informacijah gre predvsem za mednacionalna vprašanja, ki imajo znatne posledice za interese delavcev.

4. Če v sporazumu, navedenem v odstavku 2 in 3, ni določeno drugače, dodatni pogoji iz aneksa zanj ne veljajo.

5. Za sklenitev sporazuma iz odstavkov 2 in 3 je potrebna večina glasov članov posebnega pogajalskega telesa.

▼B

*Člen 7***Dodatni pogoji**

1. Za uresničevanje cilja iz člena 1(1) se uporabljajo dodatni pogoji, določeni z zakonodajo države članice, v katerem ima glavno poslovodstvo sedež:
 - kadar glavno poslovodstvo in posebno pogajalsko telo tako odločita, ali
 - kadar glavno poslovodstvo odkloni začetek pogajanj v roku šestih mesecev po predlogu iz člena 5(1), ali
 - kadar v roku treh let od dneva vložitve zahteve ne pride do sklenitve sporazuma po členu 6 in posebno pogajalsko telo ne sprejme sklepa iz člena 5(5).
2. Dodatni pogoji iz odstavka 1, kot so sprejeti v zakonodajah držav članic, morajo ustrezati določbam Priloge.

ODDELEK III

DRUGE DOLOČBE*Člen 8***Zaupne informacije**

1. Države članice zagotovijo, da člani posebnih pogajalskih teles in evropskih svetov delavcev in strokovnjaki, ki jim pomagajo, varujejo informacije, ki jih dobijo, kot zaupne.

Enako velja za predstavnike delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja.

Ta dolžnost velja, ne glede na to, kje so osebe, navedene v prvem in drugem pododstavku, in celo po izteku njihovega mandata.

2. Vsaka država članica zagotovi, da v posebnih primerih in po pogojih in omejitvah, ki jih določa nacionalna zakonodaja, glavno poslovodstvo v tej državi ni dolžno posredovati informacij, ki so take narave, da bi po objektivnih merilih lahko resno ovirale zadevne družbe ali jim škodovale.

Država članica lahko sklene, da je tovrstna oprostitev obveznosti lahko odvisna od predhodne upravne ali sodne potrditve.

3. Vsaka država članica lahko sprejme posebne določbe za glavno poslovodstvo družb na njenem ozemlju, ki si glede obveščanja in svobode izražanja neposredno in pretežno prizadevajo za ideološko vodenje, vendar pod pogojem, da take posebne določbe že obstajajo v nacionalni zakonodaji na dan sprejema te direktive.

*Člen 9***Način delovanja evropskega sveta delavcev in postopka obveščanja in posvetovanja**

Glavno poslovodstvo in evropski svet delavcev sodelujeta v duhu sporazumevanja in spoštovanja pravic in obveznosti obeh strani.

Enako velja za sodelovanje med glavnim poslovodstvom in predstavniki delavcev v okviru postopka obveščanja in posvetovanja z delavci.

*Člen 10***Varstvo predstavnikov delavcev**

Člani posebnih pogajalskih teles, člani evropskih svetov delavcev in predstavniki delavcev, ki sodelujejo v postopkih po členu 6(3), uživajo enako varstvo in zagotovila kot predstavniki delavcev po nacionalni zakonodaji in/ali običajih, ki veljajo v državi, v kateri so zaposleni.

▼B

To zlasti velja za udeležbo na sestankih posebnih pogajalskih teles ali na drugih sestankih v okviru sporazuma iz člena 6(3), za izplačilo plač članom, ki so delavci v družbi ali povezani družbi, ki deluje na območju Skupnosti, za čas ko so nujno odsotni z dela zaradi opravljanja teh nalog.

*Člen 11***Skladnost s to direktivo**

1. Vsaka država članica zagotovi, da vodstvo podružnice družbe, ki posluje v Skupnosti in vodstvo družb, ki tvorijo povezane družbe, ki delujejo v Skupnosti, in njihovi predstavniki delavcev ali njihovi delavci spoštujejo obveznosti iz te direktive, ne glede na to, ali je sedež glavnega posloводства na njenem ozemlju ali ne.
2. Države članice zagotovijo, da družbe na zahtevo strank, za katere se uporablja ta direktiva, sporočijo podatke o številu delavcev iz člena 2 (1)(a) in (c).
3. Države članice zagotovijo ustrezne ukrepe za primer kršitve direktive; zlasti zagotovijo ustrezne sodne ali druge postopke za uveljavljanje obveznosti iz nje.
4. Pri uporabi člena 8 države članice zagotovijo postopke za sodne in druge pritožbe, ki jih predstavniki delavcev lahko vložijo, kadar se glavno posloводство sklicuje na zaupnost podatkov ali jih v skladu s členom 8 noče dati.

K tem postopkom sodijo tudi postopki, ki so namenjeni ohraniti tajnosti zadevnih podatkov.

*Člen 12***Povezave med to direktivo in drugimi določbami**

1. Ta direktiva ne posega v ukrepe, sprejete v skladu z direktivo Sveta 75/129/EGS z dne 17. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic o množičnem odpuščanju presežnih delavcev ⁽¹⁾ in v ukrepe, sprejete z direktivo Sveta 77/187/EGS z dne 14. februarja 1977 o približevanju zakonodaje držav članic o varstvu pravic delavcev v primeru prenosa podjetja, poslovanja ali dela poslovanja ⁽²⁾.
2. Direktiva ne posega v obstoječe pravice delavcev do obveščanja in posvetovanja po nacionalni zakonodaji.

*Člen 13***Veljavni sporazumi**

1. Brez vpliva na odstavek 2 obveznosti po tej direktivi ne veljajo za družbe na območju Skupnosti ali povezane družbe na območju Skupnosti, ki imajo na dan, določen za uveljavitev te direktive v členu 14(1) ali na datum njenega prenosa v zakonodajo zadevne države članice, če je ta zgodnejši, že sklenjen dogovor, ki se nanaša na vse delavce in v katerem je predvideno nadnacionalno obveščanje in posvetovanje z zaposlenimi.
2. Ko preneha veljavnost sporazuma iz odstavka 1, se stranke lahko skupaj odločijo, da podaljšajo njegovo veljavnost.

Če se to ne zgodi, se uporabijo določbe te direktive.

*Člen 14***Končni določbi**

1. Države članice sprejmejo potrebne zakonske in druge predpise za uskladitev s to direktivo najkasneje do 22. septembra 1996 ali najkasneje do takrat, ko socialni partnerji sporazumno uvedejo potrebne pred-

⁽¹⁾ UL L 48, 22.2.1975, str. 29. Uredba, nazadnje spremenjena z Direktivo 92/56/EGS (UL L 245, 26.8.1992, str. 3).

⁽²⁾ UL L 61, 5.3.1977, str. 26.

▼B

pise; pri tem so države članice dolžne ukreniti vse potrebno, da lahko kadarkoli zagotovijo uresničevanje ciljev te direktive. O tem sproti obveščajo Komisijo.

2. Ko države članice sprejmejo take predpise, se morajo sklicevati na to direktivo v samem predpisu ali se morajo nanjo sklicevati ob uradni objavi. Način sklicevanja določajo države članice.

*Člen 15***Ponovni pregled s strani Komisije**

Najkasneje do 22. septembra 1999 Komisija po posvetu z državami članicami in s socialnimi partnerji na evropski ravni pregleda delovanje direktive in zlasti prouči, ali je spodnji prag števila delavcev primeren, z namenom, da Svetu predlaga ustrezne spremembe, če so potrebne.

Člen 16

Direktiva je naslovljena na države članice.



PRILOGA

DODATNI POGOJI po členu 7 direktive

1. Za doseganje ciljev iz člena 1(1) veljajo v primerih, navedenih v členu 7(1) direktive, za sestavo in pristojnosti evropskega sveta delavcev naslednja pravila:
 - (a) Pristojnosti evropskega sveta delavcev so omejene na obveščanje in posvetovanje o zadevah, ki so povezane z družbo ali povezano družbo, ki deluje na območju Skupnosti kot celota ali z najmanj dvema podružnicama ali družbama povezanih družb v različnih državah članicah.

V primeru družb ali povezanih družb, navedenih v členu 4(2), so pristojnosti evropskega sveta delavcev omejene na zadeve, ki so povezane z vsemi njihovimi podružnicami ali družbami v državah članicah ali ki so povezane z najmanj dvema podružnicama ali družbama povezanih družb v različnih državah članicah.
 - (b) Evropski svet delavcev je sestavljen iz delavcev družbe ali povezanih družb, ki deluje na območju Skupnosti, ki jih iz svojih vrst izvolijo ali imenujejo predstavniki delavcev ali, če predstavnikov delavcev ni, vsi delavci skupaj.

Izvolitev ali imenovanje članov evropskega sveta delavcev poteka v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali običaji.
 - (c) Evropski svet delavcev ima najmanj 3 in največ 30 članov.

Če to zahteva število članov, se izmed njih izvoli ožji odbor, ki ima največ tri člane.

Odbor sam sprejme svoj poslovnik.
 - (d) Pri izvolitvi ali imenovanju članov evropskega sveta delavcev mora biti zagotovljeno:
 - prvič, da je en predstavnik iz vsake države članice, v kateri ima družba ali povezana družba, ki posluje na območju Skupnosti, eno ali več podružnic oziroma obvladujočo družbo ali eno ali več odvisnih družb, in
 - drugič, da je število dodatnih članov v sorazmerju s številom delavcev v podružnicah, v obvladujoči družbi ali v odvisnih družbah v skladu z zakonodajo države članice, v kateri ima glavno poslovodstvo sedež.
 - (e) O sestavi posebnega pogajalskega telesa se obvesti glavno poslovodstvo ali drugo ustrezno raven poslovodstva.
 - (f) Štiri leta po ustanovitvi evropskega sveta delavcev svet prouči, ali naj začne pogajanja za sklenitev sporazuma po členu 6 direktive ali naj nadaljuje z uporabo dodatnih zahtev, sprejetih v skladu s to prilogo.

Člena 6 in 7 direktive se smiselno uporabita, če svet sklene, da se pogaja o sporazumu po členu 6 direktive; v tem primeru se pojem „posebno pogajalsko telo“ zamenja s pojmom „evropski svet delavcev“.
2. Evropski svet delavcev ima pravico, da se enkrat na leto sestane z glavnim poslovodstvom zaradi obveščanja in posvetovanja na osnovi poročila, ki ga glavno poslovodstvo pripravi o poslovnem uspehu in perspektivah družbe ali povezane družbe, ki deluje na območju Skupnosti. Poslovodstva lokalnih družb prejmejo ustrezno informacijo o tem.

Sestanek obravnava predvsem strukturo družbe, njen gospodarski in finančni položaj, verjetni poslovni razvoj, razvoj proizvodnje in prodaje, stanje in verjetni razvoj zaposlenosti, naložbe, temeljne spremembe glede organizacije družbe, uvajanje novih delovnih in proizvodnih postopkov, prenos proizvodnje, združitve, zmanjšanje ali zapiranje družb, podružnic ali njihovih bistvenih delov in kolektivno odpuščanje presežnih delavcev.
3. Kadar se pojavijo izredne okoliščine z znatnim vplivom na interese delavcev, zlasti v primeru spremembe lokacije, zaprtja družbe ali kolektivnega odpuščanja presežnih delavcev, ima ožji odbor, ali če tega odbora ni, evropski svet delavcev, pravico, da je s tem seznanjen. Pravico ima, da se na svojo zahtevo sestane z glavnim poslovodstvom ali z drugo, bolj ustrezno ravni poslovodstva v sklopu družbe ali povezane družbe, ki deluje na območju Skupnosti, ki je pristojna za samostojno odločanje zaradi obveščanja in posvetovanja o ukrepih, ki znatno vplivajo na interese delavcev.

Člani evropskega sveta delavcev, ki so jih izvolile ali imenovale podružnice in/ali družbe, ki jih ti ukrepi neposredno prizadenejo, imajo prav tako pravico udeležiti se sestanka z glavnim poslovodstvom, ki ga organizira ožji odbor.

▼B

Sestanek za obveščanje in posvetovanje se organizira v najkrajšem možnem roku na osnovi poročila, ki ga pripravi glavno poslovodstvo ali druga ustrezná raven poslovodstva družbe ali povezane družbe, ki deluje na območju Skupnosti. Evropski svet delavcev lahko izreče svoja stališča o poročilu na koncu sestanka ali v razumnem roku.

Ta sestanek ne posega v posebne pravice glavnega poslovodstva.

4. Države članice lahko določijo pravila za predsedovanje sestankov za obveščanje in posvetovanje.

Pred sestankom z glavnim poslovodstvom ima evropski svet delavcev ali njegov ožji odbor, po potrebi razširjen v skladu z drugim odstavkom točke 3, pravico, da se sestane brez prisotnosti glavnega poslovodstva.

5. Brez vpliva na člen 8 direktive člani evropskega sveta delavcev obvestijo predstavnike delavcev podružnic ali družb v povezani družbi, ki deluje na območju Skupnosti ali, če teh predstavnikov ni, vse delavce, o vsebini in rezultatih postopka obveščanja in posvetovanja z delavci, ki je potekal v skladu s to Prilogo.
6. Evropskemu svetu delavcev ali njegovemu ožjemu odboru lahko pomagajo strokovnjaki, ki jih sama izbereta, če je to potrebno za izvajanje njunih nalog. Stroške evropskega sveta delavcev krije glavno poslovodstvo.
7. Operativne stroške evropskega sveta delavcev nosi glavno poslovodstvo.

Glavno poslovodstvo članom evropskega sveta delavcev zagotovi finančna in materialna sredstva za primerno izvajanje njihovih nalog.

Glavno poslovodstvo krije predvsem organizacijske stroške sestankov, vključno s stroški za prevajalce, kakor tudi stroške bivanja in potne stroške članov evropskega sveta delavcev in njegovega ožjega odbora, razen če se stranke ne dogovorijo drugače.

Ob upoštevanju teh načel lahko države članice same določijo pravila za financiranje dela evropskega sveta delavcev. Predvsem lahko omejijo stroške za strokovno pomoč svetu na enega strokovnjaka.