

DIREKTIVA 2009/38/EZ EUROPSKOGA PARLAMENTA I VIJEĆA

od 6. svibnja 2009.

o osnivanju Europskoga radničkog vijeća ili uvođenju postupka koji obuhvaća poduzeća i skupine poduzeća na razini Zajednice radi informiranja i savjetovanja zaposlenika

(preinačeno)

(Tekst značajan za EGP)

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o osnivanju Europske zajednice, a posebno njegov članak 137,

uzimajući u obzir prijedlog Komisije,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskoga i socijalnoga odbora¹,

nakon savjetovanja s Odborom regija,

djelujući u skladu s postupkom kako je navedeno u članku 251. Ugovora²,

budući da:

(1) Potrebne su brojne bitne izmjene Direktive Vijeća 94/45/EZ od 22. rujna 1994. o osnivanju Europskoga radničkog vijeća ili uvođenju postupka koji obuhvaća poduzeća i skupine poduzeća na razini Zajednice radi informiranja i savjetovanja zaposlenika³. Radi jasnoće ovu je Direktivu potrebno preinačiti.

(2) Na temelju članka 15. Direktive 94/45/EZ, Komisija je nakon savjetovanja s državama članicama i socijalnim partnerima na europskoj razini ponovno pregledala načine primjene navedene Direktive i posebno ispitala je li donji prag broja zaposlenih odgovarajući, s ciljem predlaganja odgovarajućih izmjena ako su potrebne.

¹ Mišljenje od 4. prosinca 2008. (još nije objavljeno u Službenom listu).

² Mišljenje Europskoga parlamenta od 16. prosinca 2008. (još nije objavljeno u Službenom listu) i Odluka Vijeća od 17. prosinca 2008.

³ SL L 254, 30.9.1994., str. 64.

(3) Nakon savjetovanja s državama članicama i socijalnim partnerima na europskoj razini, Komisija je Europskom parlamentu i Vijeću 4. travnja 2000. podnijela izvješće o primjeni Direktive 94/45/EZ.

(4) Na temelju članka 138. stavka 2. Ugovora, Komisija se o mogućem smjeru djelovanja Zajednice u ovom području savjetovala sa socijalnim partnerima na razini Zajednice.

(5) Komisija je nakon ovog savjetovanja ocijenila da je djelovanje Zajednice poželjno te se o sadržaju planiranog prijedloga ponovo savjetovala sa socijalnim partnerima na razini Zajednice, na temelju članka 138. stavka 3. Ugovora.

(6) Nakon te druge faze savjetovanja socijalni partneri nisu obavijestili Komisiju o zajedničkoj želji za pokretanjem postupka koji bi mogao dovesti do sklapanja sporazuma, kako je propisano člankom 138. stavkom 4. Ugovora.

(7) Potrebno je osuvremeniti zakonodavstvo Zajednice o transnacionalnom informiranju i savjetovanju zaposlenika kako bi se osigurala učinkovitost prava zaposlenika na transnacionalno informiranje i savjetovanje, povećao udio osnovanih europskih radničkih vijeća i time omogućilo daljnje djelovanje postojećih sporazuma, rješavanje problema u praktičnoj primjeni Direktive 94/45/EZ i uklonila pravna nesigurnost koja proizlazi iz nekih njezinih odredbi ili nepostojanja nekih odredbi i osigurala bolja povezanost instrumenta zakonodavstva Zajednice o informiranju i savjetovanju zaposlenika.

(8) Na temelju članka 136. Ugovora jedan od posebnih ciljeva Zajednice i država članica je promicanje dijaloga između socijalnih partnera.

(9) Ova je Direktiva dio okvira Zajednice, koji ima za cilj poduprijeti i nadopuniti djelovanje država članica u području informiranja i savjetovanja zaposlenika. Ovaj okvir treba minimalno opteretiti poduzeća ili podružnice osiguravajući pritom učinkovito izvršenje dodijeljenih prava.

(10) Djelovanje unutarnjeg tržišta uključuje postupak koncentracije poduzeća, prekogranična spajanja, preuzimanja, zajednička ulaganja i, u skladu s tim, transnacionalizaciju poduzeća i skupine poduzeća. Kako bi se gospodarske djelatnosti odvijale skladno, poduzeća i skupine poduzeća koje posluju u dvije ili više država članica, moraju predstavnike zaposlenika obavještavati o odlukama koje se na njih odnose i s njima se savjetovati.

(11) Postupci informiranja i savjetovanja zaposlenika, kako su sadržani u zakonodavstvu ili praksi država članica većinom ne poštuju transnacionalnu strukturu subjekta koji donosi odluke koje utječu na te zaposlenike. To stanje može unutar jednog poduzeća ili skupine poduzeća dovesti do nejednakog položaja zaposlenika na koje se te odluke odnose.

(12) Potrebno je donijeti odgovarajuće odredbe kako bi se osiguralo prikladno informiranje i savjetovanje zaposlenika u poduzećima koja posluju na razini Zajednice ili skupina poduzeća

na razini Zajednice kada se donose odluke koje se na njih odnose u državi članici koja nije država članica u kojoj su zaposleni.

(13) Kako bi se osiguralo prikladno informiranje i savjetovanje zaposlenika u poduzećima ili skupinama poduzeća koja posluju u dvije ili više država članica potrebno je osnivati Europska radnička vijeće ili uspostaviti druge prikladne postupke transnacionalnog informiranja i savjetovanja zaposlenika.

(14) Dogovore o informiranju i savjetovanju zaposlenika potrebno je definirati i provesti tako da osiguravaju učinkovitost u pogledu odredaba ove Direktive. S tim ciljem, informiranje i savjetovanje s Europskim radničkim vijećem treba pravodobno omogućiti da vijeće poduzećima da svoje mišljenje, a da pritom ne dovede u pitanje sposobnost prilagodbe poduzeća. Samo putem dijaloga na razini na kojoj se donose smjernice i uz učinkovito uključivanje predstavnika zaposlenika, promjene je moguće predvidjeti i njima upravljati.

(15) Radnicima i njihovim predstavnicima mora se jamčiti informiranje i savjetovanje na odgovarajućoj razini uprave i predstavnika ovisno o predmetu o kojem se raspravlja. Kako bi se to postiglo, nadležnost i područje rada Europskoga radničkog vijeća moraju se razlikovati od nadležnosti i područja rada nacionalnih predstavničkih tijela i moraju se ograničiti na transnacionalna pitanja.

(16) Transnacionalni karakter pitanja treba odrediti uzimajući u obzir opseg njegovog mogućeg učinka, kao i razinu uprave i predstavljanja koje uključuje. S tim ciljem, pitanja koja se tiču cjelokupnog poduzeća ili skupine ili najmanje dvije države članice smatraju se transnacionalnima. Ona uključuju pitanja koja su bez obzira na broj uključenih država članica važna za europsku radnu snagu u smislu opsega njihovih mogućih učinaka ili koja uključuju prijenos djelatnosti između država članica.

(17) Potrebna je definicija „vladajućeg poduzeća“, koja se odnosi samo na ovu Direktivu ne dovodeći u pitanje definiciju „skupine poduzeća“ ili „vladajućeg položaja“ u ostalim propisima.

(18) Mehanizmi informiranja i savjetovanja zaposlenika u poduzećima ili skupinama poduzeća koja posluju u dvjema ili više država članica moraju obuhvaćati sve podružnice ili, ovisno o slučaju skupine poduzeća smještene u državama članicama bez obzira ima li poduzeće ili poduzeće svoju središnju upravu na području ili izvan područja država članica.

(19) U skladu s načelom neovisnosti stranaka, predstavnici zaposlenika i uprave poduzeća ili vladajućeg poduzeća u skupini trebaju sporazumno utvrditi prirodu, sastav, funkciju, način djelovanja, postupke i financijska sredstva Europskih radničkih vijeća ili ostale postupke informiranja i savjetovanja tako da odgovaraju njihovim vlastitim posebnim okolnostima.

(20) U skladu s načelom supsidijarnosti, države članice moraju odrediti predstavnike zaposlenika i posebno propisati, ako smatraju prikladnim, ujednačeno zastupanje različitih kategorija zaposlenika.

(21) Potrebno je pojasniti pojmove informiranja i savjetovanja zaposlenika u skladu s definicijama u najnovijim direktivama u tom području i onima koje se primjenjuju unutar nacionalnog okvira s ciljevima jačanja učinkovitosti dijaloga na transnacionalnoj razini te omogućavanja odgovarajućeg povezivanja nacionalne i transnacionalne razine dijaloga i osiguranja pravne sigurnosti, potrebne za primjenu ove Direktive.

(22) Definicija „informiranja“ trebala bi voditi računa o cilju da predstavnicima zaposlenika omogući provođenje odgovarajućeg ispitivanja, a što podrazumijeva davanje obavijesti u vrijeme, na način i sa sadržajem koji su odgovarajući, a da se radi tog ne usporava postupak donošenja odluka u poduzećima.

(23) Definicija „savjetovanja“ trebala bi voditi računa o cilju da omogući izražavanje mišljenja koje će biti korisno u postupku donošenja odluka, što podrazumijeva da se savjetovanje održava u vrijeme, na način i sa sadržajem koji su odgovarajući.

(24) Odredbe o informiranju i savjetovanju iz ove Direktive, u slučaju poduzeća ili vladajućeg poduzeća u skupini sa središnjom upravom izvan područja države članice, mora provoditi njegov predstavnik, kojeg prema potrebi imenuje, u jednoj od država članica ili, ako nema takvog predstavnika, podružnica ili vladajuće poduzeće u skupini koje zapošljava najveći broj zaposlenika u državama članicama.

(25) Odgovornost poduzeća ili vladajućih poduzeća u skupini u prijenosu obavijesti potrebnih za početak pregovora mora biti navedena tako da omogućava radnicima da odrede je li poduzeće ili vladajuće poduzeće u kojem su zaposleni poduzeće koje posluje na razini Zajednice ili skupina poduzeća te uspostave potrebne kontakte za izradu zahtjeva za pokretanje pregovora.

(26) Posebno pregovaračko tijelo mora na uravnotežen način predstavljati zaposlenike iz različitih država članica. Predstavnicima zaposlenika mora biti omogućena međusobna suradnja radi definiranja stajališta u pogledu pregovora sa središnjom upravom.

(27) Mora se prepoznati uloga koju priznate sindikalne organizacije mogu igrati u pregovaraju i ponovnom pregovaranju osnivačkih sporazuma Europskih radničkih vijeća u pružanju potpore predstavnicima zaposlenika koji izraze potrebu za takvom potporom. Nadležne sindikalne i radničke organizacije, koje su priznate kao europski socijalni partneri, obaviješteni su o pokretanju pregovora kako bi im se omogućilo praćenje osnivanja novih Europskih radničkih vijeća te promicanje najbolje prakse. Priznate europske sindikalne i radničke organizacije su one organizacije socijalnog partnerstva s kojima se Komisija savjetuje prema članku 138. Ugovora. Komisija ažurira i objavljuje popis tih organizacija.

(28) Sporazumi koji uređuju osnivanje i rad Europskih radničkih vijeća moraju uključivati metode za njihove izmjene, ukidanje ili ponovno pregovaranje, kada je to potrebno, posebno kada se mijenja sastav ili struktura poduzeća ili skupine poduzeća.

(29) Takvi sporazumi moraju uređivati načine povezivanja nacionalne i transnacionalne razine informiranja i savjetovanja zaposlenika koji odgovaraju posebnim uvjetima poduzeća ili skupine poduzeća. Oni moraju biti definirani tako da poštuju nadležnosti i područja djelovanja predstavničkih tijela zaposlenika, posebno u pogledu predviđanja i upravljanja promjenama.

(30) Ti sporazumi moraju, ako je potrebno, propisivati osnivanje i rad odabranih odbora kako bi omogućili usuglašavanje i veću učinkovitost redovnog djelovanja Europskoga radničkog vijeća, kao i informiranje i savjetovanje u najbržem mogućem roku kada dođe do izvanrednih okolnosti.

(31) Predstavnici zaposlenika mogu odustati od osnivanja Europskoga radničkog vijeća ili se stranke u postupku mogu odlučiti za druge postupke transnacionalnog informiranja i savjetovanja zaposlenika.

(32) Potrebno je predvidjeti odredbe o primjeni dodatnih zahtjeva ako stranke tako odluče ili u slučaju da središnja uprava odbije pokrenuti pregovore ili ako nakon takvih pregovora sporazum izostane.

(33) Kako bi u potpunosti obavljali svoju predstavničku ulogu i pobrinuli se da Europsko radničko vijeće bude korisno, predstavnici zaposlenika moraju izvještavati zaposlenike koje predstavljaju i mora im se omogućiti izobrazba koju zahtijevaju.

(34) Potrebno je pobrinuti se da predstavnici zaposlenika, kada obavljaju svoje dužnosti u okviru ove Direktive, uživaju jednaku zaštitu i jamstva koja predstavnicima zaposlenika pruža zakonodavstvo i/ili praksa u državi zaposlenja. Oni ne smiju biti izloženi diskriminaciji koja je posljedica zakonitog obavljanja njihove djelatnosti i moraju uživati odgovarajuću zaštitu u pogledu otkaza i ostalih sankcija.

(35) Države članice moraju donijeti odgovarajuće mjere za slučaj da se obveze iz ove Direktive ne ispunjavaju.

(36) U skladu s općim načelima prava Zajednice, u slučaju kršenja obaveza iz ove Direktive morali bi se primjenjivati upravni ili sudski postupci, kao i sankcije, koje su učinkovite, odvraćajuće i razmjerne težini kazne.

(37) Radi učinkovitosti, dosljednosti i pravne sigurnosti postoji potreba povezivanja Direktiva s razinama informiranja i savjetovanja zaposlenika koje su uspostavljene pravom i/ili praksom Zajednice ili nacionalnim pravom. Prvenstvo treba dati pregovorima o tim postupcima za povezivanje obavijesti unutar svakog poduzeća ili skupine poduzeća. Ako nema sporazuma o

ovim pitanjima i kada odluke vjerojatno vode k bitnim promjenama u organizaciji rada ili se planiraju ugovorni odnosi, postupak se mora voditi na nacionalnoj i europskoj razini tako da poštuje nadležnosti i područja djelovanja predstavničkih tijela zaposlenika. Mišljenja koja je izrazilo Europsko radničko vijeće ne smiju dovoditi u pitanje nadležnost središnje uprave u provedbi potrebnih savjetovanja u skladu s vremenskim rasporedom predviđenim nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom. Nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa mogu se donijeti da bi se osiguralo da Europsko radničko vijeće može, kada je to primjenjivo, primiti obavijesti ranije ili u isto vrijeme kada i nacionalna predstavnička tijela zaposlenika, ali ne smije smanjiti opću razinu zaštite zaposlenika.

(38) Ova Direktiva ne smije dovoditi u pitanje postupke informiranja i savjetovanja iz Direktive 2002/14/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za informiranje i savjetovanje zaposlenika u Europskoj zajednici⁴ i posebne postupke iz članka 2. Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica o kolektivnim otkazima višku zaposlenika⁵ i članka 7. Direktive Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica o zaštiti prava zaposlenika u slučaju prijenosa poduzeća, poslovanja ili dijelova poduzeća ili poslovanja⁶.

(39) Poseban status treba dodijeliti poduzećima i skupinama poduzeća koja posluju na razini Zajednice u kojima je 22. rujna 1996. postojao sporazum koji obuhvaća cjelokupnu radnu snagu, a koji predviđa transnacionalno informiranje i savjetovanje zaposlenika.

(40) Ako dođe do većih promjena u strukturi poduzeća ili skupine poduzeća, na primjer, radi spajanja, stjecanja ili podjele, postojeće Europsko radničko vijeće (Europska radnička vijeća) mora se prilagoditi. Ta se prilagodba mora provesti kao prioritet na temelju klauzula primjenjivog sporazuma, ako te klauzule dozvoljavaju provedbu potrebnih prilagodbi. Ako to nije slučaj, a pokaže se potrebnim, započet će pregovori o novom sporazumu, a u koje će biti uključeni članovi postojećeg Europskog radničkog vijeća. Kako bi omogućili informiranje i savjetovanje zaposlenika tijekom često odlučnog razdoblja promjene strukture, postojeće Europsko radničko vijeće (Europska radnička vijeća) mora moći nastaviti djelovati, po mogućnosti s prilagodbama do sklapanja novog sporazuma. Nakon potpisivanja novog sporazuma prethodno osnovana vijeća moraju se raspustiti, a sporazumi kojima su osnovani moraju se staviti van snage bez obzira na njihove odredbe o valjanosti ili isteku valjanosti.

(41) Osim ako se ne primjenjuje ova klauzula o prilagodbi, potrebno je omogućiti primjenu sporazuma na snazi kako bi se izbjeglo obvezno ponovno pregovaranje o njima kad je to nepotrebno. Potrebno je pobrinuti se da se na sporazume sklopljene prije 22. rujna 1996. prema članku 13. stavku 1. Direktive 94/45/EZ ili prema članku 3. stavku 1. Direktive

⁴SL L 80, 23.3.2002., str. 29.

⁵SL L 225, 12.8.1998., str. 16.

⁶SL L 82, 22.3.2001., str. 16.

97/74/EZ⁷ dok su na snazi, obveze koje proizlaze iz ove Direktive na njih ne primjenjuju. Nadalje, ova Direktiva ne uspostavlja opću obvezu ponovnog pregovaranja sporazuma sklopljenih na temelju članka 6. Direktive 94/45/EZ između 22. rujna 1996. i 5. lipnja 2011.

(42) Za postizanje ciljeva ove Direktive, a ne dovodeći u pitanje mogućnost da stranke odluče drukčije, Europsko radničko vijeće, osnovano bez sporazuma stranaka, mora se obavijestiti i savjetovati o djelatnostima poduzeća ili skupine poduzeća kako bi moglo procijeniti mogući učinak na interese zaposlenika u najmanje dvjema različitim državama članicama. S tim ciljem, od poduzeća ili vladajućeg poduzeća mora se zahtijevati da imenovanim predstavnicima zaposlenika priopći opće obavijesti o interesima zaposlenika i obavijesti koje se posebno odnose na one aspekte djelatnosti poduzeća ili skupine poduzeća koje utječu na interese zaposlenika. Europsko radničko vijeće mora imati mogućnost dati mišljenje na kraju sastanka.

(43) Određene odluke koje imaju značajan učinak na interese zaposlenika moraju što je prije moguće biti predmet informiranja i savjetovanja imenovanih predstavnika zaposlenika.

(44) Sadržaj dodatnih zahtjeva koji se primjenjuju u slučaju da nema sporazuma i koji služe kao poveznica u pregovorima mora biti pojašnjen i prilagođen razvoju potreba i prakse u vezi transnacionalnog informiranja i savjetovanja. Potrebno je razlikovati područja u kojima se mora dati obavijest i područja u kojima se mora savjetovati i s Europskim radničkim vijećem, a što uključuje mogućnost dobivanja utemeljenog odgovora na svako izraženo mišljenje. Da bi mogao obavljati svoju ulogu neophodne koordinacije i učinkovito rješavati iznimne okolnosti, odabrani odbor mora biti sastavljen od najviše pet članova koji se mogu među sobom redovito savjetovati.

(45) Budući da cilj ove Direktive, to jest unapređenje prava na informiranje i savjetovanje zaposlenika u poduzećima koja posluju na razini Zajednice i skupinama poduzeća koja posluju na razini Zajednice, države članice ne mogu zadovoljavajuće postići, već ga se može bolje postići na razini Zajednice, Zajednica može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti iz članka 5. Ugovora. U skladu s načelom proporcionalnosti iz navedenog članka, ova Direktiva ne prekoračuje ono što je potrebno za postizanje navedenog cilja.

(46) Ova Direktiva poštuje temeljna prava, a posebno poštuje načela koja priznaje Povelja Europske unije o temeljnim pravima. Ova Direktiva posebno pokušava osigurati potpuno poštovanje prava zaposlenika ili njihovih predstavnika da im se jamči informiranje i savjetovanje u pravo vrijeme, na odgovarajućim razinama, u slučajevima i pod uvjetima propisanim pravom Zajednice te nacionalnim pravom i praksom (članak 27. Povelje Europske unije o temeljnim pravima).

⁷ Direktiva Vijeća 97/74/EZ od 15. prosinca 1997. o proširenju, na Ujedinjenu Kraljevino Velike Britanije i Sjeverne Irske, Direktive 94/45/EZ o osnivanju Europskog vijeća za rad ili postupak u poduzećima koja posluju na razini Zajednice i udruženjima poduzeća koja posluju na razini Zajednice radi informiranja i savjetovanja zaposlenika (SL L 10, 16.1.1998., str. 22.).

(47) Obveza prenošenja ove Direktive u nacionalno zakonodavstvo treba se ograničiti na ove odredbe koje predstavljaju bitnu promjenu u odnosu na ranije direktive. Obveza prenošenja nepromijenjenih odredbi postoji prema ranijim direktivama.

(48) U skladu s točkom 34. Međuinstitucionalnog sporazuma o boljem zakonodavstvu⁸, državama članicama se daje poticaj da, za sebe i u interesu Zajednice, izrađuju i objavljuju korelacijske tablice koje objašnjavaju, u mjeri u kojoj je moguće, korelaciju između ove Direktive i mjera za prijenos u nacionalno zakonodavstvo.

(49) Ova Direktiva ne smije dovoditi u pitanje obveze država članica u vezi rokova za prenošenje u nacionalno zakonodavstvo i primjenu direktiva iz Priloga II. dijela B.,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

ODJELJAK I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Cilj

1. Svrha je ove Direktive unaprijediti pravo zaposlenika na informiranje i savjetovanje u poduzećima koja posluju na razini Zajednice i skupinama poduzeća koji posluju na razini Zajednice.
2. S tim se ciljem osniva Europsko radničko vijeće ili uspostavlja postupak za informiranje i savjetovanje zaposlenika u svim poduzećima koji posluju na razini Zajednice i skupinama poduzeća koji posluju na razini Zajednice, gdje se to zahtijeva na način propisan u članku 5. stavku 1. sa svrhom informiranja i savjetovanja zaposlenika. Način uređenja informiranja i savjetovanja zaposlenika definira se i provodi tako da osigurava učinkovitost i omogućava poduzeću ili skupini poduzeća učinkovito donošenje odluka.
3. Informiranje i savjetovanje zaposlenika mora se događati na odgovarajućoj razini uprave i predstavljanja u skladu s predmetom rasprave. Da bi se isto postiglo, nadležnost Europskoga radničkog vijeća i opseg postupaka za informiranje i savjetovanje zaposlenika, koji su uređeni ovom Direktivom, ograničeni su na transnacionalna pitanja.
4. Transnacionalnim se smatraju pitanja koja se odnose na poduzeća koja posluju na razini Zajednice ili skupine poduzeća koje posluju na razini Zajednice kao cjelina ili najmanje dva poduzeća ili podružnice poduzeća ili skupine u dvjema različitim državama članicama.
5. Neovisno o stavku 2., kada se skupina poduzeća koja posluju na razini Zajednice u smislu članka 2. stavka 1. točke (c) sastoji od jednog ili više poduzeća ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice u smislu

⁸ SL C 321, 31.12.2003., str. 1.

članka 2. stavka 1. točke (a) ili (c), Europsko radničko vijeće osniva se na razini skupine, osim ako sporazumima iz članka 6. nije propisano drukčije.

6. Ovlasti i nadležnosti Europskoga radničkog vijeća i opseg postupaka informiranja i savjetovanja, koji su uspostavljeni radi postizanja cilja iz stavka 1., obuhvaćaju sve podružnice koje se nalaze u državama članicama, u slučaju poduzeća koje posluje na razini Zajednice, sve skupine poduzeća koja se nalaze u državama članicama a u slučaju skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice, ako sporazumi iz članka 6. ne predviđaju veći opseg.

7. Države članice mogu propisati da se ova Direktiva ne primjenjuje na posade trgovačkih brodova.

Članak 2.

Definicije

1. Za potrebe ove Direktive:

(a) „poduzeće koje posluje na razini Zajednice“ znači svako poduzeće s najmanje 1 000 zaposlenika u državama članicama i najmanje 150 zaposlenika u svakoj od najmanje dvije države članice;

(b) „skupina poduzeća“ znači vladajuće poduzeće i njegova ovisna poduzeća;

(c) „skupina poduzeća koja posluju na razini Zajednice“ znači skupinu poduzeća sa sljedećim značajkama:

- najmanje 1 000 zaposlenika u državama članicama,

- najmanje dva poduzeća iz skupine u različitim državama članicama,

i

- najmanje jedno poduzeće iz skupine 150 zaposlenika u jednoj državi članici i najmanje jedno poduzeće iz skupine s najmanje 150 zaposlenika u drugoj državi članici;

(d) „predstavnicima zaposlenika“ znači predstavnike zaposlenika predviđene nacionalnim pravom i/ili praksom;

(e) „središnja uprava“ znači središnju upravu poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili, u slučaju skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice, vladajućeg poduzeća;

(f) „informiranje“ znači prijenos podataka od strane poslodavca predstavnicima zaposlenika kako bi se omogućilo njihovo upoznavanje s predmetom i ispitivanje predmeta; obavijest se daje u ono vrijeme, na takav način i s takvim sadržajem koji su odgovarajući kako bi predstavnicima zaposlenika omogućili poduzimanje dubinske procjene mogućeg utjecaja i, kada je to potrebno, pripreme savjetovanja s nadležnim tijelom poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice;

(g) „savjetovanje“ znači uspostavu dijaloga i razmjenu mišljenja između predstavnika zaposlenika i središnje uprave ili neke druge više odgovarajuće razine uprave, u takvo vrijeme, na takav način i s takvim sadržajem koji predstavnicima zaposlenika omogućavaju izražavanje mišljenja na temelju obavijesti danih o predloženim mjerama na koje se savjetovanje odnosi, bez utjecaja na odgovornosti uprave i u razumnom vremenu, koje se mogu uzeti u obzir u poduzećima koja posluju na razini Zajednice ili skupini poduzeća koja posluju na razini Zajednice;

(h) „Europsko radničko vijeće“ znači vijeće osnovano radi informiranja i savjetovanja zaposlenika u skladu s člankom 1. stavkom 2. ili odredbama Priloga I.;

(i) „posebno pregovaračko tijelo“ znači tijelo osnovano u skladu s člankom 5. stavkom 2. za pregovaranje sa središnjom upravom o uspostavljanju Europskoga radničkog vijeća ili postupaka za informiranje i savjetovanje zaposlenika u skladu s člankom 1. stavkom 2.

2. Za potrebe ove Direktive, propisani pragovi za broj radne snage temelje se na prosječnom broju zaposlenika, uključujući zaposlenike koji rade sa skraćenim radnim vremenom, zaposlenima tijekom prethodne dvije godine, izračunano u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom.

Članak 3.

Definicija „vladajućeg poduzeća“

1. U smislu ove Direktive, „vladajuće poduzeće“ znači bilo koje poduzeće koje može izvršiti prevladavajući utjecaj nad drugim poduzećem (ovisno poduzeće) putem, na primjer, vlasništva, financijskog udjela ili pravila kojima je uređeno.

2. Podrazumijeva se da poduzeće ima prevladavajući utjecaj, ne dovodeći u pitanje mogućnost dokazivanja suprotnog, ako jedno poduzeće u odnosu na drugo poduzeće, izravno ili neizravno:

(a) ima većinu temeljnog kapitala tog poduzeća;

(b) kontrolira većinu glasova pridruženih temeljnom kapitalu tog poduzeća; ili

(c) može imenovati više od polovice članova administrativnog, upravnog ili nadzornog tijela tog poduzeća.

3. U smislu stavka 2., prava vladajućeg poduzeća u odnosu na glasovanje i imenovanje uključuju prava bilo kojeg ovisnog poduzeća i prava bilo koje osobe ili tijela koje djeluje u njegovo ili svoje vlastito ime, ali za račun vladajućeg poduzeća ili bilo kojeg drugog ovisnog poduzeća.

4. Neovisno o stavku 1. i 2., poduzeće ne smatra se „vladajućim poduzećem“ u odnosu na drugo poduzeće u kojem ima udjele, ako je prvo poduzeće, poduzeće iz članka 3. stavka 5. točaka (a) ili (c) Uredbe Vijeća (EZ) br. 139/2004 od 20. siječnja 2004. o nadzoru koncentracija između poduzetnika⁹.

5. Ne predmnijeva se postojanje prevladavajućeg utjecaja samo na temelju činjenice da nositelj dužnosti svoju funkciju obavlja u skladu sa zakonodavstvom države članice u vezi likvidacije, stečaja, nelikvidnosti, prestanka plaćanja, poravnanju ili sličnim postupcima.

6. Zakonodavstvo koje se primjenjuje kako bi se utvrdilo je li poduzeće „vladajuće poduzeće“ jest zakonodavstvo države članice koje je mjerodavno za to poduzeće.

Ako zakonodavstvo koje je mjerodavno za to poduzeće nije zakonodavstvo države članice, mjerodavno zakonodavstvo je zakonodavstvo države članice na čijem se području nalazi predstavnik poduzeća ili, ako takav predstavnik ne postoji, središnja uprava poduzeća iz skupine poduzeća koja zapošljava najveći broj zaposlenika.

7. Ako, u slučaju sukoba zakonodavstava pri primjeni stavka 2., dva ili više poduzeća iz skupine udovoljavaju kriterijima propisanim u tom stavku, poduzeće koje udovolji kriteriju propisanom u točki (c) tog stavka smatra se vladajućim poduzećem ne dovodeći u pitanje mogućnost dokazivanja da drugo poduzeće može imati prevladavajući utjecaj.

ODJELJAK II.

USPOSTAVLJANJE EUROPSKOGA RADNIČKOG VIJEĆA ILI POSTUPAKA ZA INFORMIRANJE I SAVJETOVANJE ZAPOSLENIKA

Članak 4.

Odgovornost za uspostavljanje Europskoga radničkog vijeća ili postupaka za informiranje i savjetovanje zaposlenika

1. Središnja je uprava odgovorna za stvaranje uvjeta i osiguranje sredstava za uspostavljanje Europskoga radničkog vijeća ili postupaka za informiranje i savjetovanje, propisanih u članku 1. stavku 2. u poduzećima koja posluju na razini Zajednice i skupinama poduzeća koje posluju na razini Zajednice.

⁹ SL L 24, 29.1.2004., str. 1.

2. Ako se središnja uprava ne nalazi u državi članici, predstavnik središnje uprave u državi članici, koji se prema potrebi imenuje, preuzima odgovornost iz stavka 1.

Ako takav predstavnik ne postoji, uprava podružnice ili poduzeća iz skupine koje zapošljava najveći broj zaposlenika u jednoj državi članice preuzima odgovornost iz stavka 1.

3. U smislu ove Direktive, predstavnik ili predstavnici ili, ako takvi predstavnici ne postoje, uprava iz drugog podstavka stavka 2. smatra se središnjom upravom.

4. Uprava svakog poduzeća koje pripada skupini poduzeća koja posluju na razini Zajednice i glavna središnja uprava ili središnja uprava u smislu drugog podstavka stavka 2. poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili skupine poduzeća, odgovorna je za dobivanje i prenošenje navedenim strankama putem primjene ove Direktive, obavijesti potrebnih za pokretanje pregovora iz članka 5., a posebno obavijesti o strukturi poduzeća ili skupine i njegovog radnoj snazi. Ova se obveza posebno odnosi na obavijesti o broju zaposlenika iz članka 2. stavka 1. točaka (a) i (c).

Članak 5.

Posebno pregovaračko tijelo

1. Kako bi se postigao cilj utvrđen u članku 1. stavku 1., središnja uprava pokreće pregovore za uspostavljanje Europskoga radničkog vijeća ili postupaka za informiranje i savjetovanje zaposlenika na vlastitu inicijativu ili na pisani zahtjev najmanje 100 zaposlenika ili njihovih predstavnika u najmanje dva poduzeća ili podružnice u najmanje dvije različite države članice.

2. U tu se svrhu osniva posebno pregovaračko tijelo u skladu sa sljedećim smjernicama:

(a) Države članice određuju metodu koja se koristi za izbor i imenovanje članova posebnog pregovaračkog tijela koji će se birati ili imenovati na njihovom području.

Države članice propisuju da radnici u poduzećima i/ili podružnicama u kojima bez njihove krivnje nema predstavnika zaposlenika, imaju pravo izabrati ili imenovati članove posebnog pregovaračkog tijela.

Podstavak 2. nema utjecaja na nacionalno zakonodavstvo i/ili praksu kojim se propisuju pragovi za osnivanje predstavničkih tijela zaposlenika.

(b) Članovi posebnog pregovaračkog tijela biraju se ili imenuju proporcionalno broju zaposlenika zaposlenih u pojedinoj državi članici u poduzeću koje posluje na razini Zajednice ili skupini poduzeća koja posluju na razini Zajednice, dodjeljivanjem u pogledu svake države članice jednog mjesta u odnosu na zaposlenike zaposlene u toj državi članici u iznosu od 10% ili njegovim podijeljenim brojem, broja zaposlenika zaposlenih u svim državama članicama zajedno.

(c) Središnja uprava i lokalna uprava i nadležne europske organizacije zaposlenika i poslodavaca obavještavaju se o sastavu posebnog pregovaračkog tijela i o početku pregovora.

3. Posebno pregovaračko tijelo ima zadatak odrediti, zajedno sa središnjom upravom, pisanim sporazumom, opseg, sastav, dužnosti i trajanje mandata Europskoga radničkog vijeća/europskih radničkih vijeća ili urediti provedbu postupka informiranja i savjetovanja zaposlenika.

4. S ciljem sklapanja sporazuma u skladu s člankom 6., središnja vlada saziva sastanak s posebnim pregovaračkim tijelom. O tome odgovarajuće obavještava lokalne uprave.

Prije i nakon svakog sastanka sa središnjom upravom, posebno pregovaračko tijelo ima se pravo sastati bez prisustvovanja predstavnika središnje uprave, koristeći pritom bilo koje sredstvo komunikacije koje je potrebno.

Za potrebe pregovora, posebno pregovaračko tijelo može zatražiti pomoć od stručnjaka po njegovom izboru, a što može uključivati predstavnike nadležnih priznatih sindikalnih organizacija na razini Zajednice. Takvi stručnjaci i takvi predstavnici sindikata mogu biti prisutni na sastancima za pregovore u savjetodavnom svojstvu na zahtjev posebnog pregovaračkog tijela.

5. Posebno pregovaračko tijelo može odlučiti, s najmanje dvije trećine glasova, da ne otvara pregovore u skladu sa stavkom 4. ili da završi već otvorene pregovore.

Takva odluka zaustavlja postupak sklapanja sporazuma iz članka 6. Ako je donesena takva odluka, ne primjenjuju se odredbe Priloga I.

Novi zahtjev za sazivanje posebnog pregovaračkog tijela može se podnijeti najranije dvije godine nakon gore navedene odluke ako zainteresirane stranke ne predvide kraće razdoblje.

6. Sve troškove u vezi pregovora iz stavaka 3. i 4. snosi središnja uprava kako bi se posebnom pregovaračkom tijelu omogućilo izvršavanje njihovih dužnosti na odgovarajući način.

U skladu s ovim načelom, države članice mogu propisati proračunska pravila u vezi rada posebnog pregovaračkog tijela. One posebno mogu ograničiti financiranje na pokrivanje troškova samo jednog stručnjaka.

Članak 6.

Sadržaj sporazuma

1. Središnja uprava i posebno pregovaračko tijelo moraju pregovarati u duhu suradnje s ciljem postizanja sporazuma o detaljnim rješenjima za provedbu informiranja i savjetovanja zaposlenika iz članka 1. stavka 1.

2. Ne dovodeći u pitanje neovisnost stranaka, sporazum iz stavaka 1. na snazi u pisanom obliku, između središnje uprave i posebnog pregovaračkog tijela, određuje:

(a) poduzeća skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice ili podružnice poduzeća koje posluje na razini Zajednice, a koja su obuhvaćena sporazumom;

(b) sastav Europskoga radničkog vijeća, broj članova, raspodjelu mandata, uzimajući u obzir, koliko je moguće, potrebu uravnoteženog predstavljanja zaposlenika obzirom na djelatnosti, kategoriju i spol te trajanje mandata;

(c) dužnosti i postupak informiranja i savjetovanja Europskog radničkog vijeća i rješenja za povezivanje obavijesti i savjetovanja Europskoga radničkog vijeća i nacionalnih predstavničkih tijela zaposlenika u skladu s načelima iz članka 1. stavka 3.;

(d) mjesto održavanja, učestalost i trajanje sastanaka Europskoga radničkog vijeća;

(e) ako je potrebno, sastav, postupak imenovanja, dužnosti i pravila postupka izabranog odbora, osnovanog u okviru Europskoga radničkog vijeća;

(f) financijska i materijalna sredstva koja se dodjeljuju Europskome radničkom vijeću;

(g) datum stupanja na snagu sporazuma i njegovo trajanje, postupke za izmjene i stavljanje sporazuma izvan snage te slučajeve u kojima se sporazum ponovo pregovara i postupak za njegovo ponovno pregovaranje, uključujući, kada se mijenja struktura poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili skupina poduzeća koja posluju na razini Zajednice, ako je potrebno.

3. Središnja uprava i posebno pregovaračko tijelo mogu odlučiti, u pisanom obliku, da umjesto Europskoga radničkog vijeća uspostave jedno ili više postupaka informiranja i savjetovanja zaposlenika.

Sporazum mora propisivati na koji način se predstavnici zaposlenika imaju pravo sastajati radi raspravljanja o obavijestima koje su im prenesene.

Ove obavijesti odnose se posebno na transnacionalna pitanja, koja znatno utječu na interese zaposlenika.

4. Sporazumi iz stavaka 2. i 3., ako ne sadrže drukčije odredbe, nisu podložni dodatnim zahtjevima iz Priloga I.

5. Za sklapanje sporazuma iz stavaka 2. i 3., posebno pregovaračko tijelo djeluje većinom glasova svojih članova.

Članak 7.

Dodatni zahtjevi

1. Kako bi se postigao cilj utvrđen člankom 1. stavkom 1., primjenjuju se dodatni zahtjevi propisani zakonodavstvom države članice, u kojoj se nalazi središnja uprava:

- ako tako odluče središnja uprava i posebno pregovaračko tijelo,
- ako središnja uprava odbije započeti pregovore u roku od šest mjeseci od zahtjeva iz članka 5. stavka 1, ili
- ako u roku od tri godine od datuma ovog zahtjeva ne uspiju sklopiti sporazum iz članka 6., a posebno pregovaračko tijelo ne donese odluku iz članka 5. stavka 5.

2. Dodatni zahtjevi iz stavka 1., koji su doneseni u zakonodavstvu država članica, moraju udovoljavati odredbama Priloga I.

ODJELJAK III.

PRIJELAZNE ODREDBE

Članak 8.

Povjerljive informacije

1. Države članice popisuju da članovi posebnih pregovaračkih tijela ili Europskoga radničkog vijeća i svi stručnjaci, koji im pomažu, nemaju ovlasti otkriti informacije koje izričito dobiju kao povjerljive.

Isto vrijedi i za predstavnike zaposlenika u okviru postupaka informiranja i savjetovanja.

Ova se obveza i dalje primjenjuje, neovisno o tome gdje se osobe iz stavaka 1. i 2. nalaze, čak i nakon isteka njihovog mandata.

2. Svaka država članica propisuje, u posebnim slučajevima i pod uvjetima i ograničenjima koje propisuje nacionalno zakonodavstvo, da središnja uprava, koja se nalazi na njezinom području nije obvezna prosljediti informacije kad je njihova priroda takva da bi, prema objektivnim kriterijima, ozbiljno naštetili djelovanju predmetnog poduzeća ili bi imali utjecaja na njega.

Država članica može takvo odstupanje uvjetovati prethodnim upravnim i sudskim odobrenjem.

3. Svaka država članica može propisati posebne odredbe za središnju upravu poduzeća na njezinom području koja izravno i u svojoj osnovi imaju vodeću ulogu u odnosu na informacije i izražavanje mišljenja, pod uvjetom da takve odredbe već postoje u nacionalnom zakonodavstvu na dan donošenja ove Direktive.

Članak 9.

Djelovanje Europskoga radničkog vijeća i postupak informiranja i savjetovanja zaposlenika

Središnja uprava i Europsko radničko vijeće djeluju u duhu suradnje uzimajući u obzir njihova uzajamna prava i obveze.

Isto vrijedi za suradnju između središnje uprave i predstavnika zaposlenika u okviru postupaka informiranja i savjetovanja zaposlenika.

Članak 10.

Uloga i zaštita predstavnika zaposlenika

1. Ne dovodeći u pitanje nadležnost ostalih tijela ili organizacija na ovom području, članovi Europskoga radničkog vijeća posjeduju sredstva potrebna za primjenu prava koja proizlaze iz ove Direktive, da predstavljaju zajednički interese zaposlenika u poduzećima koja posluju na razini Zajednice ili skupinama poduzeća koja posluju na razini Zajednice.

2. Ne dovodeći u pitanje članak 8., članovi Europskoga radničkog vijeća obavještavaju predstavnike zaposlenika podružnica ili poduzeća skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice ili, ako nemaju svojih predstavnika, cjelokupnu radnu snagu o sadržaju i ishodu postupka informiranja i savjetovanja obavljenim u skladu s ovom Direktivom.

3. Članovi posebnih pregovaračkih tijela, članovi Europskoga radničkog vijeća i predstavnici zaposlenika koji obavljaju svoje poslove na temelju postupka iz članka 6. stavka 3., u obavljanju svojih poslova, uživaju istu zaštitu i jamstva koja za predstavnike zaposlenika propisuje nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa, koji su na snazi u zemlji u kojoj su zaposleni.

Ovo posebno vrijedi za prisustvovanje sastancima posebnih pregovaračkih tijela ili Europskoga radničkog vijeća ili ostalim sastancima u okviru sporazuma iz članka 6. stavka 3. te za isplatu plaća članovima, koji su zaposleni u poduzećima koja posluju na razini Zajednice i skupinama poduzeća koja posluju na razini Zajednice za vrijeme trajanja odsutnosti potrebne za obavljanje njihovih dužnosti.

4. Članovi posebnog pregovaračkog tijela i Europskoga radničkog vijeća imaju pravo na plaćenu odsutnost s posla radi obrazovanja, u mjeri u kojoj je potrebno za obavljanje njihovih predstavničkih dužnosti u međunarodnom okruženju.

Članak 11.

Usklađenost s ovom Direktivom

1. Svaka država članica osigurava da se uprava podružnica poduzeća koja posluju na razini Zajednice i uprava poduzeća koja čine dio skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice, koja se nalaze na njezinom području i njihovi predstavnici zaposlenika ili, ovisno o slučaju,

radnici, pridržavaju obveza propisanih ovom Direktivom, bez obzira nalazi li se središnja uprava na njezinom području.

2. Države članice propisuju odgovarajuće mjere za slučaj kršenja ove Direktive; posebno osiguravaju da su na raspolaganju odgovarajući upravni i sudski postupci kako bi se omogućilo provođenje obveza koje proizlaze iz ove Direktive.

3. Pri primjeni članka 8. države članice propisuju odredbe za upravne i sudske žalbene postupke, koje predstavnici zaposlenika mogu pokrenuti, kad središnja uprava zahtijeva povjerljivost ili ne daje podatke u skladu s tim člankom.

Takvi postupci mogu uključivati postupke koji su namijenjeni zaštiti povjerljivosti tih podataka.

Članak 12.

Odnos prema ostalim odredbama Zajednice i nacionalnim odredbama

1. Informiranje i savjetovanje Europskoga radničkog vijeća povezano je s informiranjem i savjetovanjem nacionalnih predstavničkih tijela zaposlenika, uz dužno poštovanje nadležnosti i područja djelovanja svakog od njih i načela iz članka 1. stavka 3.

2. Načini povezivanja između informiranja i savjetovanja Europskoga radničkog vijeća i nacionalnih predstavničkih tijela zaposlenika utvrđuju se sporazumom iz članka 6. Taj sporazum ne dovodi u pitanje odredbe nacionalnog prava i/ili prakse na informiranje i savjetovanje zaposlenika.

3. Države članice, u slučaju da takvi načini nisu definirani sporazumom, osiguravaju da se postupci informiranja i savjetovanja vode u Europskome radničkom vijeću, kao i u nacionalnim predstavničkim tijelima zaposlenika u slučajevima kada se očekuju odluke koje bi mogle voditi k bitnim promjenama organizacije rada ili ugovornih odnosa.

4. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje postupke informiranja i savjetovanja iz Direktive 2002/14/EZ i posebne postupke iz članka 2. Direktive 98/59/EZ i članak 7. Direktive 2001/23/EZ.

5. Provedba ove Direktive ne predstavlja dovoljan razlog za bilo koje nazadovanje u vezi već postojećeg stanja koje prevladava u državama članicama i u vezi s općom razinom zaštite zaposlenika u područjima na koja se primjenjuje.

Članak 13.

Prilogodbe

Kada u strukturi poduzeća ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice dođe do većih promjena ili ako u sporazumima koji su na snazi nema odredaba ili u slučaju da

odgovarajuće odredbe dvaju ili više valjanih sporazuma nisu međusobno usklađene, središnja uprava pokreće pregovore iz članka 5. na vlastiti prijedlog ili na pisani zahtjev najmanje 100 zaposlenika ili njihovih predstavnika u najmanje dva poduzeća ili podružnice u najmanje dvjema različitim državama članicama.

Uz izabrane ili imenovane članove na temelju članka 5. stavka 2., najmanje tri člana postojećeg Europskoga radničkog vijeća ili svakog od postojećih Europskih radničkih vijeća, članovi su posebnog pregovaračkog tijela.

Tijekom pregovora, postojeće Europsko radničko vijeće(a) nastavlja sa svojim radom u skladu s bilo kojim rješenjem dogovorno prilagođenim između članova Europskoga radničkog vijeća (Europskih radničkih vijeća) i središnje uprave.

Članak 14. Sporazumi na snazi

1. Ne dovodeći u pitanje članak 13. obveze iz ove Direktive ne primjenjuju se na poduzeća na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice u kojima je:

(a) bio sklopljen sporazum ili sporazumi na temelju članka 13. stavka 1. Direktive 94/45/EZ ili članka 3. stavka 1. Direktive 97/74/EZ, koji obuhvaća cijelu radnu snagu i ako se takvi sporazumi prilagođavaju zbog promjena u strukturi poduzeća ili skupine poduzeća; ili

(b) se potpiše ili revidira sporazum, sklopljen na temelju članka 6. Direktive 94/45/EZ između 5. lipnja 2009. i 5. lipnja 2011.

Nacionalno zakonodavstvo koje se primjenjuje u trenutku potpisivanja ili revidiranja sporazuma nastavlja se primjenjivati na poduzeća ili skupine poduzeća iz točke (b) prvog podstavka.

2. Po isteku valjanosti sporazuma iz stavka 1., stranke tih sporazuma mogu zajednički odlučiti o njihovoj obnovi ili reviziji. Ako to nije slučaj, primjenjuju se odredbe ove Direktive.

Članak 15. Izvješće

Komisija najkasnije 5. lipnja 2016. godine izvješćuje Europski parlament, Vijeće i Europski gospodarski i socijalni odbor o provedbi ove Direktive i prema potrebi daje odgovarajuće prijedloge.

Članak 16. Prenošenje

1. Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s člankom 1. stavcima 2., 3. i 4., člankom 2. stavkom 1. točkama (f) i (g), člankom 3. stavkom 4., člankom 4. stavkom 4., člankom 5. stavkom 2. točkama (b) i (c), člankom 5. stavkom 4., člankom 6. stavkom 2. točkama (b), (c), (e) i (g) i člancima 10., 12., 13. i 14., kao i Prilogom I. točkom 1. alinejama (a), (c) i (d) i točkama 2. i 3. najkasnije do 5. lipnja 2011., ili se pobrinu da socijalni partneri do tog datuma sporazumom uvedu potrebne odredbe, pri čemu su države članice obvezne poduzeti sve potrebne korake koji im omogućuju da u svakom trenutku jamče rezultate koji su nametnuti ovom Direktivom.

Kad države članice donose ove odredbe, te odredbe prilikom njihove službene objave sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih navodi takva uputa. Također uključuju i izjavu da se u postojećim zakonima i drugim propisima upućivanje na direktivu koja se stavlja izvan snage ovom Direktivom smatra upućivanjem na ovu Direktivu. Načine tog upućivanja kao i formulaciju navedene izjave određuju države članice.

2. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.

Članak 17. Stavljanje izvan snage

Direktiva 94/45/EZ, kako je izmijenjena direktivama navedenima u dijelu A Priloga II. stavlja se izvan snage s učinkom od 6. lipnja 2011. ne dovodeći u pitanje obveze država članica o roku za prenošenje u nacionalno zakonodavstvo direktiva navedenih u dijelu B Priloga II.

Upućivanja na Direktivu koja se stavlja izvan snage smatraju upućivanjima na ovu Direktivu i tumače se u skladu s korelacijskom tablicom iz Priloga III.

Članak 18. Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 1. stavak 1. stavci 5., 6. i 7., članak 2. stavak 1. točke (a) do (e), (h) i (i), članak 2. stavak 2., članak 3. stavci 1., 2., 3., 5., 6. i 7., članak 4. stavci 1., 2. i 3., članak 5. stavci 1., 3., 5. i 6., članak 5. stavak 2. točka (a), članak 6. stavak 1., članak 6. stavak 2. točke (a), (d) i (f), članak 6. stavci 3., 4. i 5. i članci 7., 8., 9. i 11., kao i Prilog I točka 1. alineje (b), (e) i (f) i točke 4., 5. i 6. primjenjuju se od 6. lipnja 2011.

Članak 19. Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Strasbourgu 6. svibnja 2009.

Za Europski parlament
Predsjednik
H.-G. PÖTTERING

Za Vijeće
Predsjednik
J. KOHOUT

PRILOG I.
DODATNI ZAHTJEVI
(iz članka 7.)

(1) Kako bi se postigao cilj iz članka 1. stavka 1. i u slučajevima predviđenima u članku 7. stavku 1., osnivanje, sastav i nadležnosti Europskoga radničkog vijeća uređuju sljedeća pravila:

(a) nadležnost Europskoga radničkog vijeća određuje se u skladu s člankom 1. stavkom 3.

Obavijesti Europskoga radničkog vijeća odnose se posebno na strukturu, gospodarsku i financijsku situaciju, mogući razvitak djelatnosti, proizvodnje i prodaje poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice. Obavijesti i savjetovanje Europskoga radničkog vijeća odnose se posebno na situaciju i vjerojatni razvoj zapošljavanja, ulaganja i bitne promjene u organizaciji, uvođenju novih metoda rada ili proizvodnih postupaka, prijenosa proizvodnja, spajanja, smanjenja ili zatvaranja poduzeća, podružnica ili njihovih bitnih dijelova i kolektivnog otpuštanja viška zaposlenika.

Savjetovanje se provodi tako da se predstavnici zaposlenika mogu sastajati sa središnjom upravom i dobivati odgovore i obrazloženje tih odgovora na bilo koje mišljenje koje izraze;

(b) Europsko je radničko vijeće sastavljeno od zaposlenika poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice koje su izabrali ili imenovali predstavnici zaposlenika između sebe ili, ako oni ne postoje, svi radnici zajedno.

Izbor ili imenovanje članova Europskoga radničkog vijeća provodi se u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom;

(c) Članovi Europskoga radničkog vijeća biraju se ili imenuju proporcionalno broju zaposlenika koje u svakoj državi članici zapošljavaju poduzeća koja posluju na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice, dodjeljivanjem svakoj državi članici jednog mjesta za udio zaposlenika zaposlenih u toj državi članici koji iznosi 10 % ukupnog broja zaposlenika zaposlenih u svim državama članicama zajedno ili dio tog postotka;

(d) Kako bi osiguralo usklađenost svojih aktivnosti, Europsko radničko vijeće između svojih članova izabire ili imenuje odbor sastavljen od najviše pet članova, koji mora imati korist od pogodnosti redovitog provođenja svojih aktivnosti.

Odbor donosi svoj poslovnik;

(e) O sastavu Europskoga radničkog vijeća obavještava se središnja uprava i bilo koja druga odgovarajuća razina uprave;

(f) Četiri godine nakon osnivanja Europskoga radničkog vijeća, vijeće ispituje hoće li otvoriti pregovore za sklapanje sporazuma iz članka 6. ili nastavlja primjenjivati dodatne zahtjeve donesene u skladu s ovim Prilogom.

Članci 6. i 7. se primjenjuju, *mutatis mutandis*, ako se donese odluka o pregovaranju sporazuma u skladu s člankom 6., a u tom slučaju „posebno pregovaračko tijelo“ zamjenjuje „Europsko radničko vijeće“;

2. Europsko radničko vijeće ima se pravo sastati jedanput godišnje sa središnjom upravom radi informiranja i savjetovanja na temelju izvješća koje sastavlja središnja uprava o poslovnom uspjehu i perspektivama poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice. Uprave lokalnih poduzeća će se o tome obavijestiti na odgovarajući način.

3. Kada dođe do iznimnih okolnosti ili odluka koje u velikoj mjeri utječu na interese zaposlenika, posebno u slučaju promjene mjesta poslovanja, zatvaranja podružnice ili poduzeća ili kolektivnog otpuštanja viška zaposlenika, izabrani odbor, ili ako takav odbor ne postoji, Europsko radničko vijeće ima pravo na obavijest o tome. Na zahtjev, odbor se ima pravo sastati sa središnjom upravom ili bilo kojom drugom odgovarajućom razinom uprave u okviru poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice koja ima ovlasti samostalno odlučivati, radi informiranja i savjetovanja.

Članovi Europskoga radničkog vijeća koje su odabrale ili imenovale podružnice i/ili poduzeća koja su izravno pogođena navedenim okolnostima ili odlukama, imaju pravo sudjelovati kada se organizira sastanak s izabranim odborom.

Taj sastanak za informiranje i savjetovanje održava se u najkraćem roku na temelju izvješća koje je sastavila središnja uprava ili bilo koja druga odgovarajuća razina uprave poduzeća koje posluje na razini Zajednice ili skupine poduzeća koja posluju na razini Zajednice, a o kojem se može dati mišljenje na kraju sastanka ili u razumnom roku.

Sastanak ne utječe na isključiva prava središnje uprave.

Postupci informiranja i savjetovanja predviđeni u gore navedenim okolnostima ne dovode u pitanje članak 1. stavak 2. i članak 8.

4. Države članice mogu donositi pravila o predsjedanju sastancima za informiranje i savjetovanje.

Prije bilo kojeg sastanka sa središnjom upravom, Europsko radničko vijeće ili izabrani odbor, prema potrebi proširen u skladu s drugim stavkom točke 3., ima se pravo sastati bez prisutnosti navedene uprave.

5. Europskom radničkom vijeću ili izabranom odboru mogu pomagati stručnjaci po vlastitom izboru, u mjeri u kojoj je to potrebno radi obavljanja njegovih zadaća.

6. Troškove rada Europskoga radničkog vijeća snosi središnja uprava.

Navedena središnja uprava članovima Europskoga radničkog vijeća osigurava financijska i materijalna sredstva koja im omogućavaju izvršavanje njihovih dužnosti na primjeren način.

Središnja uprava posebno snosi troškove organizacije sastanaka i prevođenja te troškove smještaja i putovanja za članove Europskoga radničkog vijeća i izabranog odbora osim ako nije drukčije dogovoreno.

U skladu s ovim načelima, države članice mogu donijeti proračunska pravila o radu Europskoga radničkog vijeća. One mogu posebno ograničiti financiranje na pokrivanje troškova samo jednog stručnjaka.

PRILOG II.

DIO A

Direktiva koja se stavlja izvan snage s njezinim naknadnim izmjenama
(iz članka 17.)

Direktiva Vijeća 94/45/EZ	(SL L 254, 30.9.1994., str. 64.)
Direktiva Vijeća 97/74/EZ	(SL L 10, 16.1.1998., str. 22.)
Direktiva Vijeća 2006/109/EZ	(SL L 363, 20.12.2006., str. 416.)

DIO B

Rokovi za prenošenje u nacionalno zakonodavstvo
(iz članka 17.)

Direktiva	Rok za prenošenje
94/45/EZ	22.9.1996.
97/74/EZ	15.12.1999.
2006/109/EZ	1.1.2007.

PRILOG III.

Korelacijska tablica

Direktiva 94/45/EZ	ova Direktiva
Članak 1. stavak 1.	Članak 1. stavak 1.
Članak 1. stavak 2.	Članak 1. stavak 2. prva rečenica
—	Članak 1. stavak 2. druga rečenica
—	Članak 1. stavci 3. i 4.
Članak 1. stavak 3.	Članak 1. stavak 5.
Članak 1. stavak 4.	Članak 1. stavak 6.
Članak 1. stavak 5.	Članak 1. stavak 7.
Članak 2. stavak 1. točke (a) do (e)	Članak 2. stavak 1. točke (a) do (e)
—	Članak 2. stavak 1. točka (f)
Članak 2. stavak 1. točka (f)	Članak 2. stavak 1. točka (g)
Članak 2. stavak 1. točke (g) i (h)	Članak 2. stavak 1. točke (h) i (i)
Članak 2. stavak 2.	Članak 2. stavak 2.
Članak 3.	Članak 3.
Članak 4. stavci 1., 2. i 3.	Članak 4. stavci 1., 2. i 3.
Članak 11. stavak 2.	Članak 4. stavak 4.
Članak 5. stavak 1. i stavak 2. točka (a)	Članak 5. stavak 1. i stavak 2. točka (a)
Članak 5. stavak 2. točke (b) i (c)	Članak 5. stavak 2. točka (b)
Članak 5. stavak 2. točka (d)	Članak 5. stavak 2. točka (c)
Članak 5. stavak 3.	Članak 5. stavak 3.
Članak 5. stavak 4. prvi podstavak	Članak 5. stavak 4. prvi podstavak
—	Članak 5. stavak 4. drugi podstavak
Članak 5. stavak 4. drugi podstavak	Članak 5. stavak 4. treći podstavak
Članak 5. stavci 5. i 6.	Članak 5. stavci 5. i 6.
Članak 6. stavak 1. i stavak 2. točka (a)	Članak 6. stavak 1. i stavak 2. točka (a)
Članak 6. stavak 2. točka (b)	Članak 6. stavak 2. točka (b)
Članak 6. stavak 2. točka (c)	Članak 6. stavak 2. točka (c)
Članak 6. stavak 2. točka (d)	Članak 6. stavak 2. točka (d)
—	Članak 6. stavak 2. točka (e)
Članak 6. stavak 2. točka (e)	Članak 6. stavak 2. točka (f)
Članak 6. stavak 2. točka (f)	Članak 6. stavak 2. točka (g)
Članak 6. stavci 3., 4. i 5.	Članak 6. stavci 3., 4. i 5.
Članak 7.	Članak 7.
Članak 8.	Članak 8.
Članak 9.	Članak 9.
—	Članak 10. stavci 1. i 2.
Članak 10.	Članak 10. stavak 3.
—	Članak 10. stavak 4.
Članak 11. stavak 1.	Članak 11. stavak 1.

Članak 11. stavak 2.	Članak 4. stavak 4.
Članak 11. stavak 3.	Članak 11. stavak 2.
Članak 11. stavak 4.	Članak 11. stavak 3.
Članak 12, stavci 1. i 2.	—
—	Članak 12. stavci 1. do 5.
—	Članak 13.
Članak 13. stavak 1.	Članak 14. stavak 1.
Članak 13. stavak 2.	Članak 14. stavak 2.
—	Članak 15.
Članak 14.	Članak 16.
—	Članak 17.
—	Članak 18.
Članak 16.	Članak 19.
Prilog	Prilog I.
Točka 1., uvodne odredbe	Točka 1., uvodne odredbe
Točka 1. alineja (a) (djelomično) i točka 2. drugi stavak (dio)	Točka 1. alineja (a) (djelomično)
Točka 1. alineja (b)	Točka 1. alineja (b)
Točka 1. alineja (c) (djelomično) i točka 1. alineja (d)	Točka 1. alineja (c)
Točka 1. alineja (c) (djelomično)	Točka 1. alineja (d)
Točka 1. alineja (e)	Točka 1. alineja (e)
Točka 1. alineja(f)	Točka 1. alineja (f)
Točka 2., prvi stavak	Točka 2.
Točka 3.	Točka 3.
Točka 4.	Točka 4.
Točka 5.	—
Točka 6.	Točka 5.
Točka 7.	Točka 6.
—	Prilozi II. i III.