

32001L0086

10.11.2001.

EIROPAS KOPIENU OFICIĀLAIS VĒSTNESIS

L 294/22

PADOMES DIREKTĪVA 2001/86/EK**(2001. gada 8. oktobris),****ar ko papildina Eiropas uzņēmēj sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā**

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 308. pantu,

ņemot vērā grozīto Komisijas priekšlikumu ⁽¹⁾,ņemot vērā Eiropas Parlamenta atzinumu ⁽²⁾,ņemot vērā Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁽³⁾,

tā kā:

(1) Lai sasniegtu Līguma mērķus, Padomes Regulā (EK) Nr. 2157/2001 ⁽⁴⁾ ir noteikti Eiropas uzņēmēj sabiedrības (SE) statūti.

(2) Ar minēto regulu paredzēts radīt vienotu tiesisku regulējumu, lai ļautu uzņēmēj sabiedrībām no dažādām dalībvalstīm Kopienas mērogā plānot un pārkārtot komercdarbību.

(3) Lai tuvotos Kopienas mērķiem sociālajā jomā, ir jāizstrādā īpaši noteikumi, īpaši darbinieku iesaistīšanas jomā, kas nodrošinātu to, ka, dibinot SE, nezūd un nesamazinās darbinieku iesaistīšanas prakse, kura vērojama uzņēmēj sabiedrībās, kas piedalās SE dibināšanā. Šim nolūkam būtu jāizstrādā virkne noteikumu šajā jomā regulas noteikumu papildināšanai.

(4) Ņemot vērā to, ka dalībvalstis nevar pietiekamā mērā sasniegt iecerētās rīcības mērķus, kas izklāstīti iepriekš, jo ir jāizstrādā vairāki noteikumu attiecībā uz SE darbinieku iesaistīšanu, un tāpēc tie, ņemot vērā iecerētās rīcības

vērienīgumu un nozīmīgumu, būtu vieglāk īstenojami Kopienas mērogā, Kopiena var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma 5. pantā minēto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šī direktīva nosaka tikai to, kas ir vajadzīgs minēto mērķu sasniegšanai.

(5) Tā kā dalībvalstis ir liela noteikumu un prakses dažādība attiecībā uz to, kādā veidā darbinieku pārstāvjus iesaista lēmumu pieņemšanā uzņēmēj sabiedrībās, nebūtu lietderīgi radīt vienotu Eiropas modeli SE darbinieku iesaistīšanai.

(6) Dibinot SE, visos gadījumos tomēr būtu jānodrošina informēšanas un konsultēšanas procedūras starpvalstu mērogā.

(7) Ja vienā vai vairākās uzņēmēj sabiedrībās, kas dibina SE, ir līdzdalības tiesības, tās būtu jāsauglabā, nododot tās SE uzreiz pēc dibināšanas, ja vien puses neizlemj citādi.

(8) Konkrētas procedūras darbinieku informēšanai un konsultēšanai starpvalstu mērogā, kā arī vajadzības gadījumā viņu līdzdalībai, ko piemēro katrai SE, būtu jānosaka, pirmkārt ņemot vērā attiecīgo pušu vienošanos, vai, ja tādas nav, piemērojot vairākus papildnoteikumus.

(9) Tomēr būtu jāļauj dalībvalstīm nepiemērot pamatnoteikumu saistībā ar līdzdalību apvienošanās gadījumā, ņemot vērā atšķirīgās darbinieku iesaistīšanas sistēmas dažādās valstīs. Tādā gadījumā ir jāizmanto esošās līdzdalības sistēmas un prakse, kas vērojama dibinātājās uzņēmēj sabiedrībās, attiecīgi pielāgojot reģistrācijas noteikumus.

(10) Balsošanas noteikumiem īpašajā grupā, kas pārstāv darbiniekus sarunu gaitā, jo īpaši slēdzot nolīgumus, kuri paredz mazāku līdzdalību, salīdzinot ar to, kāda tā ir vienā vai vairākās dibinātājās uzņēmēj sabiedrībās, vajadzētu būt samērīgiem ar risku, ka esošā līdzdalības sistēma un prakse varētu izzust vai samazināties. Šis risks ir lielāks, ja SE

⁽¹⁾ OV C 138, 29.5.1991., 8. lpp.⁽²⁾ OV C 342, 20.12.1993., 15. lpp.⁽³⁾ OV C 124, 21.5.1990., 34. lpp.⁽⁴⁾ OV L 249, 10.11.2001., 1. lpp.

- dibina pārveidošanas vai apvienošanās gaitā, nevis radot pārvaldītājsabiedrību vai meitasuzņēmumu.
- (11) Ja nav vienošanās, kas panākta sarunu ceļā starp darbinieku pārstāvjiem un dibinātāju uzņēmējiesabiedrību kompetentajām struktūrvienībām, ir jāparedz dažas pamatprasības, ko piemēro SE uzreiz pēc tās dibināšanas. Šīm pamatprasībām vajadzētu nodrošināt efektīvu informēšanas un konsultēšanas norisi darbiniekiem starpvalstu mērogā, kā arī viņu līdzdalību attiecīgajās SE struktūrās, ja pirms tās dibināšanas šāda līdzdalība bijusi dibinātājās uzņēmējiesabiedrībās.
- (12) Darbinieku pārstāvjiem, kas rīkojas saskaņā ar šo direktīvu veicot savus pienākumus, būtu jāparedz aizsardzība un garantijas, kas ir līdzvērtīgas tām, kādas darbinieku pārstāvjiem nodrošina nodarbinātības valsts tiesību akti un/vai prakse. Viņus nedrīkst pakļaut diskriminācijai sakarā ar savu pienākumu likumīgu pildīšanu, un viņiem ir jānodrošina pienācīga aizsardzība pret atlaišanu un citām sankcijām.
- (13) Aizsargājamās informācijas slepenība būtu jāievēro, arī beidzoties darbinieku pārstāvju pilnvaru laikam, un būtu jāatļauj SE kompetentajai struktūrvienībai neizpaust informāciju, ja tās publiskošana var nopietni kaitēt SE darbībai.
- (14) Ja uz SE un tās meitasuzņēmumiem un filiālēm attiecas Padomes 1994. gada 22. septembra Direktīva 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās ⁽¹⁾, tai un tās meitasuzņēmumiem un filiālēm nevajadzētu piemērot minētās direktīvas noteikumus, kā arī noteikumu par tās transponēšanu valstu tiesību aktos, ja vien īpašā pārrunu grupa nepieņem lēmumu neuzsākt sarunas vai pārtraukt jau uzsāktās sarunas.
- (15) Šai direktīvai nevajadzētu skart citas esošās iesaistīšanās tiesības, kā arī citas esošās pārstāvniecības struktūras, ko paredz Kopienas un atsevišķu valstu tiesību akti un prakse.
- (16) Dalībvalstīm būtu jāveic attiecīgi pasākumi, ja netiek ievērotas šajā direktīvā paredzētās saistības.
- (17) Līgums nepiešķir Kopienai vajadzīgās pilnvaras, lai pieņemtu ierosināto direktīvu, izņemot tās, kas paredzētas 308. pantā.
- (18) Šīs direktīvas pamatprincips un mērķis ir nodrošināt darbiniekiem viņu iegūtās iesaistīšanās tiesības uzņēmējiesabiedrības lēmumu pieņemšanā. Darbinieku iesaistīšanās tiesībām SE būtu jābalstās uz darbinieku tiesībām, kas ir spēkā pirms SE dibināšanas ("pirms un pēc" princips). Tātad šāda pieeja būtu jāizmanto ne tikai sākotnēji, dibinot SE, bet arī veicot strukturālas izmaiņas esošajā SE un uzņēmējiesabiedrībās, kurās notiek strukturālas izmaiņas.
- (19) Dalībvalstīm vajadzētu nodrošināt to, ka arodbiedrību pārstāvji drīkst būt īpašās pārrunu grupas locekļi neatkarīgi no tā, vai viņi strādā uzņēmējiesabiedrībā, kas piedalās SE dibināšanā. Šajā sakarā dalībvalstīm jo īpaši vajadzētu ieviest šādas tiesības tad, ja saskaņā ar valsts tiesību aktiem arodbiedrību pārstāvjiem ir tiesības būt uzņēmējiesabiedrības uzraudzības vai pārvaldes struktūrvienības locekļiem un balsot tajās.
- (20) Dažās dalībvalstīs darbinieku iesaistīšana un citas darba attiecību jomas ir balstītas gan uz valsts tiesību aktiem, gan uz praksi, kas šajā gadījumā skar arī dažādus kolektīvos līgumus valsts, nozares un/vai uzņēmējiesabiedrības mērogā.

IR PIENĒMUSI ŠO DIREKTĪVU.

I IEDAĻA

VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants

Mērķis

⁽¹⁾ OV L 254, 30.9.1994., 64. lpp. Direktīvā jaunākie grozījumi izdarīti ar Direktīvu 97/74/EK (OV L 10, 16.1.1998., 22. lpp.).

1. Šī direktīva reglamentē darbinieku iesaistīšanu Eiropas akciju sabiedrību (*Societas Europaea*, šē turpmāk — "SE") lietās, kā minēts Regulā (EK) Nr. 2157/2001.

2. Šim nolūkam katrā SE nosaka darbinieku iesaistīšanas pasākumus saskaņā ar 3. līdz 6. pantā minēto sarunu procedūru vai, ievērojot 7. pantā norādītos apstākļus, saskaņā ar pielikumu.

2. pants

Definīcijas

Šajā direktīvā:

- a) "SE" ir jebkura uzņēmēj sabiedrība, kas dibināta saskaņā ar Regulu (EK) NR. 2157/2001;
- b) "dibinātājas uzņēmēj sabiedrības" ir uzņēmēj sabiedrības, kas tieši piedalās SE dibināšanā;
- c) "uzņēmēj sabiedrības meitasuzņēmums" ir uzņēmums, kurā uzņēmēj sabiedrībai ir dominējoša ietekme saskaņā ar Direktīvas 94/45/EK 3. panta 2. līdz 7. punktu;
- d) "attiecīgais meitasuzņēmums vai filiāle" ir dibinātājas uzņēmēj sabiedrības meitasuzņēmums vai filiāle, kam jāklūst par SE meitasuzņēmumu vai filiāli, dibinot SE;
- e) "darbinieku pārstāvji" ir darbinieku pārstāvji, ko paredz valsts tiesību akti un/vai prakse;
- f) "pārstāvniecības struktūra" ir struktūra, kurā pārstāvēti darbinieki, kas izveidota saskaņā ar 4. pantā minēto vienošanos vai saskaņā ar pielikumā ietvertajiem noteikumiem ar mērķi informēt un konsultēt Kopienā izvietotas SE un tās meitasuzņēmumu un filiāļu darbiniekus, vajadzības gadījumā izmantojot līdzdalības tiesības SE;
- g) "īpaša pārrunu grupa" ir saskaņā ar 3. pantu izveidota grupa sarunām ar dibinātāju uzņēmēj sabiedrību kompetento struktūrvienību, lai panāktu vienošanos par darbinieku iesaistīšanu SE iekšienē;
- h) "darbinieku iesaistīšana" ir jebkurš paņēmieni, tostarp informēšana, konsultēšana un līdzdalība, kā darbinieku pārstāvji var ietekmēt lēmumus, ko pieņem uzņēmēj sabiedrībā;
- i) "informēšana" ir darbinieku pārstāvniecības struktūras un/vai darbinieku pārstāvju informēšana, ko veic SE kompetentā struktūrvienība, attiecībā uz jautājumiem, kuri skar pašu SE un

jebkuru tās meitasuzņēmumu vai filiāli, kura atrodas citā dalībvalstī vai kura pārsniedz lēmējstruktūru pilnvaras vienā dalībvalstī, tādā laikā, veidā un apjomā, kas ļauj darbinieku pārstāvjiem gūt izsmeļošu priekšstatu par iespējamajām sekām, un vajadzības gadījumā sagatavoties konsultācijām ar SE kompetento struktūrvienību;

- j) "konsultēšana" ir dialoga uzsākšana un viedokļu apmaiņa starp darbinieku pārstāvniecības struktūru un/vai darbinieku pārstāvjiem un SE kompetento struktūrvienību tādā laikā, veidā un apjomā, kas ļauj darbinieku pārstāvjiem, ņemot vērā sniegto informāciju, izteikt viedokli par kompetentās struktūrvienības paredzētajiem pasākumiem, ko varētu ņemt vērā lēmumu pieņemšanas gaitā SE;
- k) "līdzdalība" ir darbinieku pārstāvniecības struktūras un/vai darbinieku pārstāvju ietekme uz norisēm uzņēmēj sabiedrībā, izmantojot:
 - tiesības ievēlēt vai iecelt uzņēmēj sabiedrības uzraudzības vai pārvaldes struktūrvienības locekļus, vai
 - tiesības ieteikt un/vai iebilst pret uzņēmēj sabiedrības uzraudzības vai pārvaldes struktūrvienības dažu vai visu locekļu iecelšanu.

II IEDAĻA

SARUNU PROCEDŪRA

3. pants

Īpašas pārrunu grupas izveidošana

1. Ja dibinātāju uzņēmēj sabiedrību vadības vai pārvaldes struktūrvienības izstrādā SE dibināšanas plānu, tās iespējami īsā laikā pēc apvienošanās vai pārvaldītājsabiedrības dibināšanas projekta publiskošanas vai pēc tam, kad ir panākta vienošanās izveidot meitasuzņēmumu vai pārveidot to par SE, veic attiecīgus pasākumus, tostarp sniedz informāciju par dibinātājām uzņēmēj sabiedrībām, to meitasuzņēmumiem vai filiālēm, kā arī to darbinieku skaitu, lai uzsāktu sarunas ar uzņēmēj sabiedrību darbinieku pārstāvjiem par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem SE.

2. Šim nolūkam izveido īpašu pārrunu grupu, kurā pārstāvēti dibinātāju uzņēmēj sabiedrību un attiecīgo meitasuzņēmumu vai filiāļu darbinieki, saskaņā ar šādiem noteikumiem:

a) ievēlot vai iecelot īpašās pārrunu grupas locekļus, ir jānodrošina tas, ka

i) šos locekļus ievēl vai iecel proporcioniāli to darbinieku skaitam, ko dibinātājas uzņēmēj sabiedrības un attiecīgie meitasuzņēmumi vai filiāles nodarbina katrā dalībvalstī, piešķirot katrai dalībvalstij vienu vietu par tādu tajā nodarbināto darbinieku daļu, kura veido 10 % vai mazāku daļu no darbinieku skaita, ko nodarbina dibinātājas uzņēmēj sabiedrības un attiecīgie meitas uzņēmumi vai filiāles visās dalībvalstīs kopā;

ii) dibinot SE apvienošanās ceļā, paredz papildu pārstāvjus no katras dalībvalsts, kas var būt vajadzīgs, lai īpašajā pārrunu grupā būtu vismaz viens loceklis, kurš pārstāv katru dibinātāju uzņēmēj sabiedrību, kas reģistrēta un kuras darbinieki ir tajā dalībvalstī, un kas atbilstīgi projektam vairs nepastāvēs kā atsevišķa juridiska persona pēc SE reģistrācijas, ja vien

— šādu papildu locekļu skaits nepārsniedz 20 % to locekļu skaita, kas ir iecelti atbilstīgi i) apakšpunktam, un

— īpašās pārrunu grupas sastāvā attiecīgie darbinieki nav pārstāvēti divreiz.

Ja šo uzņēmēj sabiedrību skaits pārsniedz to papildvietu skaitu, kas paredzētas saskaņā ar pirmo daļu, šīs papildvietas piešķir uzņēmēj sabiedrībām dažādās dalībvalstīs dilstošā secībā pēc tur nodarbināto darbinieku skaita;

b) dalībvalstis nosaka veidu, kādā ievēl vai iecel īpašās pārrunu grupas locekļus, kas būtu jāievēl vai jāiecel to teritorijā. Tās veic vajadzīgos pasākumus, lai pēc iespējas panāktu to, ka ikvienu dibinātāju uzņēmēj sabiedrību, kam ir darbinieki attiecīgajā dalībvalstī, tajā pārstāv vismaz viens loceklis. Šo pasākumu dēļ nedrīkst palielināties kopējais locekļu skaits.

Dalībvalstis var paredzēt, ka šajā grupā iekļauj arodbiedrību pārstāvjus neatkarīgi no tā, vai viņi ir dibinātājas uzņēmēj sabiedrības vai attiecīgā meitasuzņēmuma, vai filiāles darbinieki.

Neskarot atsevišķu valstu tiesību aktus un/vai praksi attiecībā uz skaitlisko robežu, kas noteikta pārstāvniecības struktūrai, dalībvalstis nodrošina to, ka darbiniekiem uzņēmumos vai filiālēs, kurām nav darbinieku pārstāvju no viņiem neatkarīgu apstākļu dēļ, ir tiesības ievēlēt vai iecelt īpašās pārrunu grupas locekļus.

3. Īpašā pārrunu grupa un dibinātāju uzņēmēj sabiedrību kompetentās struktūrvienības, rakstiski vienojoties, nosaka darbinieku iesaistīšanas pasākumus SE iekšienē.

Šim nolūkam dibinātāju uzņēmēj sabiedrību kompetentās struktūrvienības informē pārrunu grupu par savu nodomu dibināt SE un tā īstenošanas gaitu līdz reģistrācijas brīdim.

4. Saskaņā ar 6. punktu īpašā pārrunu grupa pieņem lēmumus ar tās locekļu absolūto balsu vairākumu, ja vien šāds balsu vairākums atbilst darbinieku absolūtajam vairākumam. Katram loceklim ir viena balss. Tomēr ja sarunu rezultātā notiek līdzdalības tiesību ierobežošana, pieņemot lēmumu, kas apstiprina šādu vienošanos, ir vajadzīgs tāds balsu vairākums, kad par to nobalso divas trešdaļas īpašās pārrunu grupas locekļu, kuri pārstāv vismaz divas trešdaļas darbinieku, ieskaitot to locekļu balsis, kas pārstāv darbiniekus vismaz no divām dalībvalstīm, proti:

— dibinot SE apvienošanās ceļā, ja ir nodrošināta līdzdalība vismaz 25 % apjomā no dibinātāju uzņēmēj sabiedrību kopējā darbinieku skaita, vai

— dibinot SE, kas iecerēta kā pārvaldītājsabiedrība vai meitasuzņēmums, ja ir nodrošināta līdzdalība vismaz 50 % apjomā no dibinātāju uzņēmēj sabiedrību kopējā darbinieku skaita.

Līdzdalības tiesību ierobežošana nozīmē, ka SE struktūrvienību locekļu īpatsvars 2. panta k) punkta nozīmē ir mazāks nekā lielākais īpatsvars, kas pastāv dibinātāju uzņēmēj sabiedrību iekšienē.

5. Risinot sarunas, īpašā pārrunu grupa var pieprasīt, lai tai darbā palīdz tās izraudzīti eksperti, piemēram, attiecīgās Kopienas mēroga arodbiedrības organizāciju pārstāvji. Šādi eksperti pēc īpašās pārrunu grupas pieprasījuma var piedalīties sarunās padomdevēja statusā, vajadzības gadījumā veicinot uzskatu vienotību un konsekvenci Kopienas mērogā. Īpašā pārrunu grupa var pieņemt lēmumu informēt attiecīgo ārējo organizāciju, to skaitā arodbiedrību, pārstāvjus par sarunu uzsākšanu.

6. Īpašā pārrunu grupa ar balsu vairākumu, kas norādīts turpmāk, var pieņemt lēmumu neuzsākt sarunas vai pārtraukt jau uzsāktās sarunas, kā arī izmantot darbinieku informēšanas un konsultēšanas noteikumus, kas ir spēkā dalībvalstīs, kurās SE ir darbinieki. Šāds lēmums aptur 4. pantā minēto vienošanās procedūru. Pieņemot šādu lēmumu, nepiemēro nevienu no pielikumā ietvertajiem noteikumiem.

Lai pieņemtu lēmumu neuzsākt sarunas vai pārtraukt tās, ir vajadzīgs balsu vairākums, kad par to nobalso divas trešdaļas locekļu, kas pārstāv vismaz divas trešdaļas darbinieku, ieskaitot to locekļu balsis, kuri pārstāv darbiniekus vismaz no divām dalībvalstīm.

Ja SE dibina pārveidošanas ceļā, šo punktu nepiemēro, ja pārveidojamajā uzņēmējdarbībā ir nodrošināta līdzdalība.

Īpašo pārrunu grupu sasauc no jauna pēc vismaz 10 % SE, tās meitasuzņēmumu un filiāļu darbinieku vai to pārstāvju rakstveida pieprasījuma, ne agrāk kā divus gadus pēc iepriekš minētā lēmuma, ja vien puses nav vienojušās ātrāk atsākt sarunas. Ja īpašā pārrunu grupa pieņem lēmumu atsākt sarunas ar vadību, bet šo sarunu gaitā nepanāk vienošanos, nepiemēro nevienu no pielikumā ietvertajiem noteikumiem.

7. Jebkuras izmaksas saistībā ar īpašās pārrunu grupas darbību un ar sarunām kopumā atļūdzina dibinātājas uzņēmējdarbības, nodrošinot īpašajai pārrunu grupai pienācīgus apstākļus uzdevumu veikšanai.

Saskaņā ar šo principu dalībvalstis var izstrādāt noteikumus, kas skar īpašās pārrunu grupas darbības finansēšanu. Tās var ierobežot finansējumu, apmaksājot tikai viena eksperta darbu.

4. pants

Vienošānās saturs

1. Dibinātāju uzņēmējdarbības struktūrvienībās un īpašā pārrunu grupa risina sarunas sadarbības garā, lai panāktu vienošanos par darbinieku iesaistīšanas pasākumiem SE iekšienē.

2. Neskarot pušu autonomiju un ievērojot 4. punktu, 1. punktā minētā vienošanās starp dibinātāju uzņēmējdarbības kompetentajām struktūrvienībām un īpašo pārrunu grupu nosaka:

- a) vienošanās darbības jomu;
- b) pārstāvniecības struktūras sastāvu, locekļu skaitu un vietu sadalījumu tajā, kas būs SE kompetentās struktūrvienības sarunu partneris, lai panāktu vienošanos par SE un tās meitasuzņēmumu un filiāļu darbinieku informēšanas un konsultēšanas kārtību;
- c) pārstāvniecības struktūras funkcijas un tās informēšanas un konsultēšanas procedūru;
- d) pārstāvniecības struktūras sapulču biežumu;
- e) pārstāvniecības struktūrai piešķiramos finansiālos līdzekļus un materiālo bāzi;
- f) ja sarunu gaitā puses nolemj pārstāvniecības struktūras vietā izveidot vienu vai vairākas informēšanas un konsultēšanas procedūras, pasākumus šādu procedūru īstenošanai;
- g) ja sarunu gaitā puses nolemj panākt vienošanos par līdzdalību, tās saturu, tostarp (vajadzības gadījumā) par SE pārvaldes vai uzraudzības struktūrvienības locekļu skaitu, ko darbinieki būs tiesīgi ievēlēt, iecelt, ieteikt vai noraidīt, procedūru, saskaņā ar kuru darbinieki var ievēlēt, iecelt, ieteikt vai noraidīt šos locekļus, un viņu tiesības;
- h) vienošanās spēkā stāšanās dienu un tās ilgumu, gadījumus, kad būtu no jauna jāpārrunā vienošanās, un šo sarunu norises gaitu.

3. Ja tā neparedz citādi, uz vienošanos neattiecas pielikumā minētie pamatnoteikumi.

4. Neskarot 13. panta 3. punkta a) apakšpunktu, ja SE dibina pārveidošanas ceļā, vienošanās paredz vismaz tādu pašu līmeni jebkurai darbinieku iesaistīšanai, kāds jau ir uzņēmējdarbībā, kas ir pārveidojama par SE.

5. pants

Sarunu ilgums

1. Sarunas sākas uzreiz pēc īpašās pārrunu grupas izveidošanas, un tās var turpināties sešus mēnešus.

2. Puses, savstarpēji vienojoties, var pieņemt lēmumu pārsniegt 1. punktā minēto sarunu ilgumu, kopumā līdz vienam gadam, skaitot no īpašās pārrunu grupas izveidošanas.

6. pants

Tiesību akti, kas piemērojami sarunu procedūrai

Ja šajā direktīvā nav noteikts citādi, tiesību akti, kas ir piemērojami 3. līdz 5. pantā paredzētajai sarunu procedūrai, ir tās dalībvalsts tiesību akti, kurā būs SE juridiskā adrese.

7. pants

Pamatnoteikumi

1. Lai sasniegtu 1. pantā norādīto mērķi, dalībvalstis, neskarot turpmāk norādīto 3. punktu, pieņem darbinieku iesaistīšanas pamatnoteikumus, kam ir jāatbilst pielikumā izklāstītajiem noteikumiem.

Pamatnoteikumus, ko paredz tās dalībvalsts tiesību akti, kurā būs SE juridiskā adrese, piemēro no SE reģistrācijas dienas, ja:

- a) tā nolemj puses, vai
- b) nav panākta vienošanās līdz termiņam, kas noteikts 5. pantā, un
 - katras dibinātājas uzņēmēj sabiedrības kompetentā struktūrvienība nolemj piekrist pamatnoteikumu piemērošanai SE un, tāpat, turpināt SE reģistrēšanu, un
 - īpašā pārrunu grupa nav pieņēmusi 3. panta 6. punktā paredzēto lēmumu.

2. Turklāt pamatnoteikumus, kas ir ietverti reģistrācijas dalībvalsts tiesību aktos saskaņā ar pielikuma 3. daļu, piemēro tikai:

- a) SE, kas dibināta pārveidošanas ceļā, ja dalībvalsts noteikumi par darbinieku līdzdalību pārvaldes vai uzraudzības struktūrvienībā attiecas uz uzņēmēj sabiedrību, kura pārveidota par SE;

b) SE, kas dibināta apvienošanās ceļā:

- ja pirms SE reģistrācijas vienā vai vairākās dibinātājās uzņēmēj sabiedrībās bija viens vai vairāki līdzdalības veidi, kas aptvēra vismaz 25 % no visu dibinātāju uzņēmēj sabiedrību kopējā darbinieku skaita, vai
- ja pirms SE reģistrācijas vienā vai vairākās dibinātājās uzņēmēj sabiedrībās bija viens vai vairāki līdzdalības veidi, kas aptvēra mazāk nekā 25 % no visu dibinātāju uzņēmēj sabiedrību kopējā darbinieku skaita, un ja tā nolemj īpašā pārrunu grupa;

c) SE, kas dibināta, radot pārvaldītājsabiedrību vai meitasuzņēmumu,

- ja pirms SE reģistrācijas vienā vai vairākās dibinātājās uzņēmēj sabiedrībās bija viens vai vairāki līdzdalības veidi, kas aptvēra vismaz 50 % no visu dibinātāju uzņēmēj sabiedrību kopējā darbinieku skaita, vai
- ja pirms SE reģistrācijas vienā vai vairākās dibinātājās uzņēmēj sabiedrībās bija viens vai vairāki līdzdalības veidi, kas aptvēra mazāk nekā 50 % no visu dibinātāju uzņēmēj sabiedrību kopējā darbinieku skaita, un ja tā nolemj īpašā pārrunu grupa.

Ja dažādās dibinātājās uzņēmēj sabiedrībās bijuši vairāki līdzdalības veidi, īpašā pārrunu grupa nolemj, kurš no tiem ir jāievieš SE. Dalībvalstis var apstiprināt noteikumus, kas ir piemērojami, ja šajā sakarā nav pieņemts neviens lēmums par SE, kura reģistrēta to teritorijā. Īpašā pārrunu grupa informē dibinātāju uzņēmēj sabiedrību kompetentās struktūrvienības par visiem lēmumiem, kas pieņemti saskaņā ar šo punktu.

3. Dalībvalstis var paredzēt, ka pielikuma 3. daļā ietvertos pamatnoteikumus nepiemēro gadījumā, kas atrunāts 2. punkta b) apakšpunktā.

III IEDAĻA

DAŽĀDI NOTEIKUMI

8. pants

Informācijas neizpaušana un konfidencialitāte

1. Dalībvalstis nodrošina, ka īpašās pārrunu grupas vai pārstāvēniecības struktūras locekļi un eksperti, kas viņiem palīdz, neizpauž viņiem uzticēto konfidencialo informāciju.

Tas pats attiecas uz darbinieku pārstāvjiem saistībā ar informēšanas un konsultēšanas procedūru.

10. pants

Darbinieku pārstāvju aizsardzība

Šī prasība paliek spēkā neatkarīgi no minēto personu atrašanās vietas, arī beidzoties viņu pilnvaru laikam.

2. Katra dalībvalsts paredz, ka dažos gadījumos un saskaņā ar valsts tiesību aktos ietvertajiem nosacījumiem un ierobežojumiem tās teritorijā dibinātās SE vai dibinātājas uzņēmēj sabiedrības uzraudzības vai pārvaldes struktūrvienībai nav jāsniedz informācija, ja, ņemot vērā tās raksturu un balstoties uz objektīviem kritērijiem, tas nodarītu būtisku kaitējumu SE (vai, atkarībā no apstākļiem, dibinātājas uzņēmēj sabiedrības) vai tās meitasuzņēmumu un filiāļu darbībai vai radītu tai nelabvēlīgus apstākļus.

Dalībvalsts var noteikt, ka attiecībā uz šo atbrīvojumu ir iepriekš jāsaņem administratīva vai tiesas sankcija.

3. Katra dalībvalsts var paredzēt īpašus noteikumus SE savā teritorijā, kas tieši un būtiski skar ideoloģisko nostādni attiecībā uz informāciju un viedokļu paušanu, ar noteikumu, ka šīs direktīvas pieņemšanas dienā šādi noteikumi jau ir ietverti valsts tiesību aktos.

4. Piemērojot 1., 2. un 3. punktu, dalībvalstis paredz administratīvo un tiesu lietu pārsūdzības kārtību, ko var izmantot darbinieku pārstāvji, ja SE vai dibinātājas uzņēmēj sabiedrības uzraudzības vai pārvaldes struktūrvienība pieprasa ievērot konfidencialitāti vai atsakās sniegt informāciju.

Šāda kārtība var paredzēt pasākumus, kas paredzēti, lai aizsargātu minētās informācijas konfidencialitāti.

9. pants

Pārstāvniecības struktūras darbība un darbinieku informēšanas un konsultēšanas procedūra

SE kompetentā struktūrvienība un pārstāvniecības struktūra strādā kopā sadarbības garā, pienācīgi ievērojot savstarpējās tiesības un pienākumus.

Tas pats attiecas uz SE uzraudzības vai pārvaldes struktūrvienības sadarbību ar darbinieku pārstāvjiem sakarā ar darbinieku informēšanas un konsultēšanas procedūru.

Īpašās pārrunu grupas locekļiem, pārstāvniecības struktūras locekļiem, jebkuriem darbinieku pārstāvjiem, kas veic darbu saskaņā ar informēšanas un konsultēšanas procedūru, un jebkuriem darbinieku pārstāvjiem SE uzraudzības vai pārvaldes struktūrvienībā, kuri ir SE, tās meitasuzņēmumu vai filiāļu, vai dibinātājas uzņēmēj sabiedrības darbinieki, veicot savu darbu, pienākas tāda pati aizsardzība un garantijas, kādas ir paredzētas darbinieku pārstāvjiem spēkā esošajos nodarbinātības valsts tiesību aktos un/vai kādas atbilst praksei.

Tas jo īpaši attiecas uz īpašās pārrunu grupas vai pārstāvniecības struktūras sapulcēm; jebkurām sapulcēm saskaņā ar 4. panta 2. punkta f) apakšpunktā minēto vienošanos vai pārvaldes un uzraudzības struktūrvienības sapulču apmeklējumiem, kā arī algu izmaksām dalībniekiem, kas nodarbināti dibinātājā uzņēmēj sabiedrībā vai SE, vai tās meitasuzņēmumos vai filiālēs, viņu prombūtnes laikā, kurā viņi veic savus pienākumus.

11. pants

Procedūras ļaunprātīga izmantošana

Dalībvalstis veic attiecīgus pasākumus saskaņā ar Kopienas tiesībām, lai novērstu SE ļaunprātīgu izmantošanu ar mērķi atņemt darbiniekiem viņu iesaistīšanās tiesības vai nepiešķirt tās.

12. pants

Atbilstība šīs direktīvas prasībām

1. Katra dalībvalsts nodrošina to, ka SE vadība un meitasuzņēmumu un dibinātāju uzņēmēj sabiedrību uzraudzības vai pārvaldes struktūrvienības, kas atrodas tās teritorijā, un darbinieku pārstāvji vai, attiecīgi, paši darbinieki pilda šajā direktīvā noteiktos pienākumus neatkarīgi no tā, vai SE juridiskā adrese ir tās teritorijā vai nav.

2. Dalībvalstis paredz attiecīgus pasākumus, ja netiek ievērotas šīs direktīvas prasības; jo īpaši tās rūpējas par administratīvo vai tiesu procedūru pieejamību, lai nodrošinātu to saistību izpildi, kas izriet no šīs direktīvas.

13. pants

Saikne starp šo direktīvu un citiem noteikumiem

1. Ja SE ir Kopienas mēroga uzņēmums vai kontrolējošs uzņēmums Kopienas mēroga uzņēmumu grupā Direktīvas 94/45/EK nozīmē vai Direktīvas 97/74/EK nozīmē⁽¹⁾, ar kuru iepriekš minēto direktīvu attiecina arī uz Apvienoto Karalisti, šo direktīvu noteikumus un noteikumus, ar kādiem tās transponē valsts tiesību aktos, tādām SE vai to meitasuzņēmumiem nepiemēro.

Tomēr, ja īpašā pārrunu grupa saskaņā ar 3. panta 6. punktu nolemj neuzsākt sarunas vai pārtraukt jau uzsāktās sarunas, piemēro Direktīvu 94/45/EK vai Direktīvu 97/74/EK un noteikumus to transponēšanai valsts tiesību aktos.

2. Noteikumus par darbinieku līdzdalību uzņēmējdarbības struktūrvienībās, kas ir paredzēta valsts tiesību aktos un/vai ko paredz prakse, izņemot noteikumus attiecībā uz šīs direktīvas īstenošanu, nepiemēro uzņēmējdarbībām, kuras dibinātas saskaņā ar Regulu (EK) Nr. 2157/2001 un uz kurām attiecas šī direktīva.

3. Šī direktīva neskar:

a) jau esošās darbinieku iesaistīšanās tiesības, kas paredzētas attiecīgās valsts tiesību aktos un/vai izriet no prakses, ko izmanto SE un tās meitasuzņēmumu un filiāļu darbinieki, izņemot līdzdalību SE struktūrvienībās;

b) noteikumus par līdzdalību struktūrvienībās, kas ietverti attiecīgās valsts tiesību aktos un/vai kas izriet no prakses attiecībā uz SE meitasuzņēmumiem.

4. Lai pasargātu 3. punktā minētās tiesības, dalībvalstis var veikt vajadzīgos pasākumus, kas nodrošina to, ka darbinieku pārstāvniecības struktūras dibinātājās uzņēmējdarbībās, kuras turpmāk nepastāvēs kā atsevišķas juridiskas personas, pēc SE reģistrācijas saglabā.

14. pants

Nobeiguma noteikumi

1. Dalībvalstis pieņem normatīvus un administratīvus aktus, kas vajadzīgi, lai ne vēlāk kā 2004. gada 8. oktobrī izpildītu šīs direk-

tīvas prasības, vai nodrošina to, ka, vēlākais, līdz minētajam datumam darba devēji un darbinieki vienojas ieviest nepieciešamos noteikumus; dalībvalstīm apņēmoties veikt visus vajadzīgos pasākumus, kas tām ļautu jebkurā gadījumā sasniegt šīs direktīvas mērķus. Par to dalībvalstis nekavējoties informē Komisiju.

2. Dalībvalstīm pieņemot šādus aktus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāmas šādas atsauces.

15. pants

Atkārtota Komisijas pārbaude

Ne vēlāk kā 2007. gada 8. oktobrī Komisija pēc apspriešanās ar dalībvalstīm, kā arī darba devējiem un darbiniekiem Kopienas mērogā pārskata šīs direktīvas piemērošanas procedūras ar mērķi vajadzības gadījumā iesniegt nepieciešamos grozījumus Padomei.

16. pants

Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā tās publicēšanas dienā Eiropas Kopienu Oficiālajā Vēstnesī.

17. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Luksemburgā, 2001. gada 8. oktobrī

Padomes vārdā —

priekšsēdētāja

L. ONKELINX

(¹) OV L 10, 16.1.1998., 22. lpp.

PIELIKUMS

PAMATNOTEIKUMI

(minēti 7. pantā)

1. daļa. Darbinieku pārstāvniecības struktūras sastāvs

Lai sasniegtu 1. pantā norādīto mērķi, kā arī gadījumos, kas minēti 7. pantā, izveido pārstāvniecības struktūru saskaņā ar šādiem noteikumiem:

- a) pārstāvniecības struktūru veido SE un tās meitasuzņēmumu un filiāļu darbinieki, ko no viņu vidus ievēl vai ieceļ darbinieku pārstāvji, bet ja tādu nav, viss darbinieku kolektīvs;
- b) pārstāvniecības struktūras locekļus ievēl vai ieceļ saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.

Dalībvalstis izstrādā noteikumus, lai nodrošinātu to, ka pārstāvniecības struktūras locekļu skaitu un vietu sadalījumu tajā pielāgo SE un tās meitasuzņēmumos un filiālēs notiekošajām izmaiņām;

- c) ja pārstāvniecības struktūra ir pietiekami liela, no tās locekļu vidus ievēl komiteju, kurā ir ne vairāk kā trīs locekļi;
- d) pārstāvniecības struktūra pieņem savu reglamentu;
- e) pārstāvniecības struktūras locekļus ievēl vai ieceļ proporcionāli to darbinieku skaitam, ko dibinātājas uzņēmējiesabiedrības un attiecīgie meitasuzņēmumi vai filiāles nodarbina katrā dalībvalstī, piešķirot katrai dalībvalstij vienu vietu par tajā nodarbināto darbinieku daļu, kura veido 10 % vai mazāku daļu no darbinieku skaita, ko nodarbina dibinātājas uzņēmējiesabiedrības un attiecīgie meitasuzņēmumi vai filiāles visās dalībvalstīs kopā;
- f) SE kompetento struktūrvienību informē par pārstāvniecības struktūras sastāvu;
- g) četrus gadus pēc pārstāvniecības struktūras izveidošanas tā nolemj, vai sākt sarunas, lai panāktu 4. un 7. pantā minēto vienošanos, vai turpināt piemērot pamatnoteikumus, kas pieņemti saskaņā ar šo pielikumu.

Direktīvas 3. panta 4. līdz 7. punktu un 4. līdz 6. pantu piemēro *mutatis mutandis*, ja ir pieņemts lēmums apspriest vienošanos saskaņā ar 4. pantu, un šādā gadījumā terminu "īpaša pārrunu grupa" aizstāj ar terminu "pārstāvniecības struktūra". Ja beidzoties termiņam, līdz kuram būtu jābeidz sarunas, vienošanās nav panākta, turpina piemērot pasākumus, kas apstiprināti saskaņā ar pamatnoteikumiem.

2. daļa. Informēšanas un konsultēšanas pamatnoteikumi

SE izveidotās pārstāvniecības struktūras kompetenci un pilnvaras reglamentē šādi noteikumi:

- a) pārstāvniecības struktūras kompetence aprobežojas ar jautājumiem, kas skar pašu SE un jebkuru no tās meitasuzņēmumiem vai filiālēm, kuras atrodas citā dalībvalstī vai neietilpst lēmējstruktūru kompetencē vienā dalībvalstī;
- b) neskarot sapulces, ko rīko, ievērojot c) punktu, pārstāvniecības struktūrai ir tiesības saņemt informāciju un izteikt savu viedokli par regulāriem pārskatiem, ko ir sagatavojusi kompetentā struktūrvienība par SE komercdarbības attīstību un izredzēm, kā arī šajā sakarā vismaz reizi gadā rīkot sapulci ar SE kompetento struktūrvienību. Par to attiecīgi informē vietējo vadību.

SE kompetentā struktūrvienība paziņo pārstāvniecības struktūrai pārvaldes vai, attiecīgā gadījumā, vadības un uzraudzības struktūrvienības sapulču dienas kārtību un nosūta tai visu to dokumentu kopijas, kas iesniegti tās akcionāru sapulcei.

Sapulce jo īpaši attiecas uz uzņēmumu struktūru, to saimniecisko un finansiālo stāvokli, paredzamo ražošanas un noieta attīstību, nodarbinātības stāvokli un paredzamās tendences, investīcijas, kā arī būtiskas izmaiņas organizācijā, jaunu darba vai ražošanas metožu ieviešanu, ražošanas pārvietošanu, apvienošanās iespējas, uzņēmumu vai to ievērojamas daļas darbības samazināšanu vai slēgšanu un darbinieku kolektīvo atlaišanu;

- c) ārkārtējos apstākļos, kas nopietni skar darbinieku intereses, jo īpaši ja notiek darbinieku pārcelšana, ražošanas pārvietošana, uzņēmumu un ražotņu slēgšana vai darbinieku kolektīvā atlaišana, pārstāvniecības struktūrai ir tiesības saņemt informāciju. Pārstāvniecības struktūrai vai, ja tā šādi nolemj, piemēram, steidzamības dēļ, izvēlētajai komitejai ir tiesības pēc tās pieprasījuma satikties ar SE kompetentās struktūrvienības vai jebkura piemērotāka līmeņa SE vadības pārstāvjiem, kas pilnvaroti paši pieņemt lēmumus, lai saņemtu informāciju un izteiktu viedokli par pasākumiem, kuri ievērojami skar darbinieku intereses.

Ja kompetentā struktūrvienība nolemj rīkoties, neņemot vērā pārstāvniecības struktūras izteikto viedokli, šai struktūrai ir tiesības sasaukt vēl vienu sapulci ar SE kompetentās struktūrvienības pārstāvjiem ar mērķi panākt vienošanos.

Ja organizē sapulci ar izvēlēto komiteju, tajā ir tiesīgi piedalīties arī pārstāvniecības struktūras locekļi, kas pārstāv darbiniekus, kurus tieši skar attiecīgie pasākumi.

Iepriekš minētā sanākums neietekmē kompetentās struktūrvienības prerogatīvas;

- d) dalībvalstis var izstrādāt noteikumus par informēšanas un konsultēšanas sapulču vadīšanu.

Pirms jebkuras sapulces ar SE kompetento struktūrvienību, pārstāvniecības struktūrai vai izvēlētajai komitejai, kas vajadzības gadījumā ir paplašināta saskaņā ar c) punkta trešo daļu, ir tiesības sanākt, nepieaicinot kompetentās struktūrvienības pārstāvjus;

- e) neskarot 8. pantu, pārstāvniecības struktūras locekļi informē SE un tās meitasuzņēmumu un filiāļu darbinieku pārstāvjus par informēšanas un konsultēšanas procedūras saturu un rezultātiem;
- f) pārstāvniecības struktūrai vai izvēlētajai komitejai var palīdzēt tās izraudzīti eksperti;
- g) ciktāl tas ir nepieciešams pienākumu izpildei, pārstāvniecības struktūras locekļiem ir tiesības darba laikā piedalīties mācībās, saglabājot algu;
- h) pārstāvniecības struktūras izdevumus sedz SE, piešķirot struktūras locekļiem vajadzīgos finansiālos līdzekļus un materiālo bāzi, kas viņiem ļauj pienācīgi pildīt pienākumus.

Ja nav noteikts citādi, SE, jo īpaši, atlīdzina izdevumus saistībā ar sapulču rīkošanu, to skaitā tulkošanas nodrošināšanu, kā arī pārstāvniecības struktūras un izvēlētas komitejas locekļu izmitināšanas un ceļa izdevumus.

Saskaņā ar šiem principiem dalībvalstis var izstrādāt finansēšanas noteikumus attiecībā uz pārstāvniecības struktūras darbību. Tās var ierobežot finansējumu, apmaksājot tikai viena eksperta darbu.

3. daļa. Līdzdalības pamatnoteikumi

Darbinieku līdzdalību SE reglamentē šādi noteikumi:

- a) ja SE ir dibināta pārveidošanas ceļā, dalībvalsts noteikumus par darbinieku līdzdalību pārvaldes vai uzraudzības struktūrvienībā, ko piemēro pirms reģistrācijas, turpina pilnā mērā piemērot arī SE attiecībā uz darbinieku līdzdalību. Šim nolūkam *mutatis mutandis* piemēro b) punktu;
- b) pārējos SE dibināšanas gadījumos SE, tās meitasuzņēmumu un filiāļu darbiniekiem un/vai viņu pārstāvniecības struktūrai ir tiesības ievēlēt, iecelt, ieteikt vai noraidīt vairāku SE pārvaldes vai uzraudzības struktūrvienības locekļu iecelšanu, kas atbilst augstākajam pārstāvības līmenim, kurš ir spēkā attiecīgajās dibinātājās uzņēmēj sabiedrībās pirms SE reģistrācijas.

Ja pirms SE reģistrācijas nevienā no dibinātājām uzņēmēj sabiedrībām nav līdzdalības noteikumu, SE darbinieku līdzdalības noteikumi nav jāievieš.

Pārstāvniecības struktūra pieņem lēmumu par vietu sadalījumu pārvaldes vai uzraudzības struktūrvienībā starp tās locekļiem, kas pārstāv darbiniekus no dažādām dalībvalstīm, vai par to, kā SE darbinieki var ieteikt vai noraidīt šo struktūrvienību locekļu iecelšanu atbilstīgi SE darbinieku īpatsvaram katrā dalībvalstī. Ja uz darbiniekiem vienā vai vairākās dalībvalstīs neattiecas šis proporcionalitātes kritērijs, pārstāvniecības struktūra ieceļ pārstāvi no vienas no šīm dalībvalstīm, jo īpaši no dalībvalsts, kurā ir SE juridiskā adrese, ja tas ir lietderīgi. Katra dalībvalsts var noteikt to vietu sadalījumu, kuras tai piešķirtas pārvaldes vai uzraudzības struktūrvienībā.

Ikviens SE pārvaldes struktūrvienības vai, attiecīgā gadījumā, uzraudzības struktūrvienības loceklis, ko ir ievēlējusi, iecēlusi vai ieteikusi pārstāvniecības struktūra vai, atkarībā no apstākļiem, darbinieki, ir pilntiesīgs loceklis, kuram ir tādas pašas tiesības un pienākumi, kādi ir locekļiem, kuri pārstāv akcionārus, to skaitā balsstiesības.
