

## ДИРЕКТИВА 2009/38/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

от 6 май 2009 година

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

(преработена)

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

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

като взеха предвид предложението на Комисията,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет <sup>(1)</sup>,

след консултация с Комитета на регионите,

в съответствие с процедурата, предвидена в член 251 от Договора <sup>(2)</sup>,

като имат предвид, че:

(1) Директива 94/45/ЕО на Съвета от 22 септември 1994 г. за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение <sup>(3)</sup> трябва да бъде предмет на няколко съществени изменения. С цел постигане на яснота посочената директива следва да бъде преработена.

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

(3) След консултации с държавите-членки и социалните партньори на европейско равнище Комисията представи на 4 април 2000 г. на Европейския парламент и на Съвета доклад за прилагането на Директива 94/45/ЕО.

<sup>(1)</sup> Становище от 4 декември 2008 г. (все още не публикувано в Официален вестник).

<sup>(2)</sup> Становище на Европейския парламент от 16 декември 2008 г. (все още не публикувано в Официален вестник) и Решение на Съвета от 17 декември 2008 г.

<sup>(3)</sup> ОВ L 254, 30.9.1994 г., стр. 64.

(4) В съответствие с член 138, параграф 2 от Договора Комисията се консултира със социалните партньори на равнище на Общността относно възможната насока на дадено действие на Общността в тази област.

(5) След консултациите Комисията прецени, че е желателно да се предприеме действие на Общността и се консултира отново със социалните партньори на равнище на Общността относно съдържанието на предвиденото предложение, в съответствие с член 138, параграф 3 от Договора.

(6) След тази втора фаза на консултации социалните партньори не са информирали Комисията за желанието си да започнат процес, който би могъл да доведе до сключване на споразумение, както е предвидено в член 138, параграф 4 от Договора.

(7) Следователно е необходимо да се осъвремени законодателството на Общността в областта на транснационалното информиране и консултации с работниците и служителите, за да се гарантира ефективността на правата за транснационално информиране и консултации с работниците и служителите, да се увеличи делът на учредените европейски работнически съвети, като в същото време се даде възможност съществуващите споразумения да продължат да действат, да се решат проблемите, установени във връзка с практическото прилагане на Директива 94/45/ЕО, и да се предотврати правната несигурност, произтичаща от някои от нейните разпоредби или от липсата на такива, както и да се осигури подобра свързаност на законодателните актове на Общността в областта на информирането и консултациите с работниците.

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

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

- (10) Функционирането на вътрешния пазар включва процес на концентрация на предприятия, трансгранични сливания, поглъщания, съвместни предприятия, и следователно транснационализиране на предприятия и групи от предприятия. Ако икономическите дейности трябва да се развиват хармонично, предприятията или групите предприятия, осъществяващи дейност в две или повече държави-членки, трябва да информират и да се консултират с представителите на онези свои работници и служители, които са засегнати от техните решения.
- (11) Процедурите за информиране и консултации с работниците и служителите, предвидени в законодателството или в практиката на държавите-членки, често не са съобразени с транснационалната структура на юридическото лице, което приема решения, засягащи тези работници и служители. Това може да доведе до неравно третиране на работниците и служителите, засегнати от решения в едно предприятие или група предприятия.
- (12) Трябва да бъдат приети съответни разпоредби, за да се осигури работниците и служителите в предприятия с общностно измерение да бъдат надлежно информирани и с тях да се провеждат консултации, ако решенията, които ги засягат, се приемат в държава-членка, различна от тази, в която са наети на работа.
- (13) За да се гарантират надлежното информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия или групи от предприятия, осъществяващи дейност в две или повече държави-членки, е необходимо да се учредят европейски работнически съвети или да се създадат други подходящи процедури за транснационално информиране и консултации с работниците и служителите.
- (14) Условието за информиране и консултации с работниците и служителите е необходимо да бъдат определени и прилагани по начин, който да гарантира тяхната ефективност в съответствие с разпоредбите на настоящата директива. За тази цел информирането и консултирането на европейския работнически съвет следва да му осигури възможност своевременно да представя становище на предприятието, без да се поставя под съмнение способността на предприятията за приспособяване. Единствено диалогът, воден на равнище, на което се изготвят насоките, и при ефективно участие на представителите на работниците и служителите, правят възможно прогнозирането и осъществяването на промените.
- (15) На работниците и служителите и на техните представители трябва да се гарантират информирането и консултациите на съответното ниво на управление и представителство, в зависимост от разглеждания въпрос. За тази цел компетентността и сферата на действие на европейския работнически съвет трябва да бъдат разграничени от тези на националните представителни органи и да бъдат ограничени до транснационални въпроси.
- (16) Транснационалното естество на даден въпрос следва да се определя както предвид обхвата на евентуалното му въздействие, така и предвид нивото на управление и представителство, които той предполага. За тази цел за транснационални се считат въпросите, отнасящи се до цялото предприятие или група, или поне до две държави-членки. Това включва въпроси, които независимо от броя на свързаните с тях държави-членки са от значение за европейската работна сила от гледна точка на обхвата на потенциалното им въздействие, или които включват прехвърляне на дейности между държави-членки.
- (17) Необходимо е да се даде определение за „контролиращо предприятие“, отнасящо се само до настоящата директива и без да се засягат понятията за „група“ или „контрол“, в други текстове.
- (18) Механизмите за информиране и провеждане на консултации с работниците и служителите в предприятия или групи предприятия, осъществяващи дейност в две или повече държави-членки, трябва да обхващат всички техни клонове или, според случая, предприятия от групата, разположени в държавите-членки, независимо от това дали предприятието или контролиращото групата предприятие е с централно управление във или извън територията на държавите-членки.
- (19) Съгласно принципа за автономия на страните, представителите на работниците и служителите и на управлението на предприятието или предприятието, контролиращо групата, определят чрез споразумение характера, състава, функцията, реда на работа, процедурите и финансовите средства на европейския работнически съвет или на другите процедури за информиране и консултации, така че да бъдат адаптирани към конкретното им положение.
- (20) В съответствие с принципа за субсидиарност държавите-членки определят кои са представителите на работниците и служителите, и в частност, предвиждат, ако смятат за целесъобразно, балансирано представителство на различните категории работници и служители.
- (21) Необходимо е да се уточни смисълът на понятията „информиране“ и „консултации“ с работниците и служителите в съответствие с понятията, посочени в последните директиви в тази област, и тези които се прилагат в рамките на националното право, с цел повишаване ефективността на диалога на транснационално равнище, предоставяне на възможност за подходящо свързване на диалога на национално с диалога на транснационално равнище и осигуряване на необходимата за прилагането на настоящата директива правна сигурност.
- (22) Понятието „информиране“ е необходимо да бъде определено, като се вземе предвид целта представителите на работниците и служителите да направят подходящо проучване, предполагащо информиране в подходящ момент, по подходящ начин и с подходящо съдържание, без да се забавя процесът на вземане на решения в предприятията.

- (23) Понятието „консултация“ е необходимо да бъде определено, като се вземе предвид целта да се изрази становище, което ще бъде от полза за вземането на решение, а това предполага провеждането на консултации в подходящ момент, по подходящ начин и с подходящо съдържание.
- (24) Разпоредбите относно информацията и консултациите, установени в настоящата директива, трябва да бъдат прилагани в случай на предприятие или контролиращо групата предприятие, чието централно управление се намира извън територията на държавите-членки, чрез негов представител, определен при необходимост, в една от държавите-членки или, при липса на такъв представител — чрез клона или контролираното предприятие с най-голям брой работници и служители в държавите-членки.
- (25) Отговорността, която носи дадено предприятие или група предприятия по отношение на предаването на информацията, необходима за започване на преговори, трябва да се уточни така, че работниците и служителите да имат възможността да определят дали предприятието или групата предприятия, в които работят, са с общностно измерение и да се свържат със съответните лица, за да формулират искане за започване на преговори.
- (26) В специалния орган за преговори работниците и служителите от различните държави-членки трябва да бъдат представени балансирано. Представителите на работниците и служителите трябва да могат да си сътрудничат, за да определят своите позиции във връзка с преговорите с централното управление.
- (27) Трябва да се отдаде значимото на ролята, която признатите профсъюзни организации могат да изиграят в преговорите или преговарянето на споразумения за създаване на европейски работнически съвети, осигурявайки подкрепа на представителите на работниците и служителите, които изявяват потребност за такава подкрепа. За да се даде възможност компетентните профсъюзни организации и организациите на работодателите, признати за европейски социални партньори, да следят учредяването на нови европейски работнически съвети и да насърчават добрите практики, те трябва да бъдат информирани за започването на преговорите. Признатите компетентни европейски професионални съюзи и организациите на работодателите представляват организациите на социалните партньори, с които Комисията провежда консултации съгласно член 138 от Договора. Комисията подновява и публикува списък на тези организации.
- (28) В споразуменията, регулиращи учредяването и функционирането на европейските работнически съвети, трябва да бъдат включени методите за тяхното изменение, за прекратяването на действието им или за преговарянето им, в случай че е необходимо, по-специално когато се променя съставът или структурата на предприятието или групата предприятия.
- (29) В такива споразумения трябва да се определят условията за свързване на националното с транснационалното равнище на информиране и консултации с работниците и служителите, адаптирани към конкретните условия в предприятието или групата предприятия. Тези условия трябва да бъдат определени по такъв начин, че да зачитат компетенциите и сферата на действие на представителните органи на работниците и служителите, по-специално по отношение на прогнозиране и управление на промяната.
- (30) В посочените споразумения трябва да се предвиди, в случай на необходимост, учредяване и функциониране на комитет в намален състав за координиране и по-голяма ефективност на редовната дейност на европейския работнически съвет, както и за информиране и консултации в най-кратки срокове при извънредни обстоятелства.
- (31) Представителите на работниците и служителите могат да решат да не искат създаването на европейски работнически съвет или заинтересованите страни могат да договорят други процедури за осигуряване на транснационално информиране и консултации с работниците и служителите.
- (32) Следва да се изготвят разпоредби относно някои субсидиарни изисквания, които да се прилагат по решение на страните или в случай, че централното управление откаже да започне преговори или при липса на споразумение след такива преговори.
- (33) За да изпълняват пълноценно функцията си, както и за да се гарантира полезното действие на европейския работнически съвет, представителите на работниците и служителите трябва да се отчитат пред работниците и служителите, които представляват, и трябва да разполагат с възможността да получават изискваното от тях обучение.
- (34) Следва да се приемат разпоредби представителите на работниците и служителите, които действат в рамките на настоящата директива, да се ползват при изпълнение на своите функции, със същата закрила и гаранции, подобни на тези, предоставени на представителите на работниците и служителите според законодателството и/или практиката в държавата, в която са наети на работа. Те не трябва да бъдат обект на каквато и да е дискриминация в резултат на законосъобразното упражняване на своята дейност и трябва да се ползват с адекватна закрила по отношение на уволнение и други санкции.
- (35) Държавите-членки трябва да предприемат подходящи мерки в случай на неизпълнение на задълженията, определени в настоящата директива.
- (36) В съответствие с основните принципи на правото на Общността, в случаи на нарушение на задълженията, произтичащи от настоящата директива, следва да се прилагат административните или съдебни процедури, както и санкции, които са ефективни, възпиращи и пропорционални в зависимост от тежестта на неизпълнението на задълженията, произтичащи от настоящата директива.

- (37) От съображения за ефективност, съгласуваност и правна сигурност е необходимо да се установи свързаност между директивите и равнищата на информиране и консултиране с работниците и служителите, установени в правото на Общността и националното право и/или практика. Трябва да бъде даден приоритет на преговорите относно тези процедури за свързване на информация в рамките на всяко предприятие или група предприятия. В случай че не бъде постигнато споразумение в тази връзка и ако се предвижда да бъдат взети решения, които могат да доведат до важни промени в организацията на работата или договорните правоотношения, процесът трябва да се провежда едновременно на национално и европейско равнище, като се спазват съответната компетентност и сфера на действие на представителните органи на работниците и служителите. Изразяването на становище от страна на европейския работнически съвет не трябва да възпрепятства способността на централното управление да провежда необходимите консултации в рамките на предвидените в националното право и/или практика срокове. Националното законодателство и/или практика трябва евентуално да бъдат адаптирани, за да може, ако е необходимо, европейският работнически съвет да бъде информиран преди или заедно с националните представителни органи на работниците и служителите, като същевременно не трябва да се намалява общата степен на защита на работниците и служителите.
- (38) Настоящата директива не следва да засяга процедурите за информиране и консултиране, предвидени в Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност<sup>(1)</sup>, специфичните процедури, посочени в член 2 от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки в областта на колективните уволнения<sup>(2)</sup> и в член 7 от Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 г. относно сближаването на законодателствата на държавите-членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности<sup>(3)</sup>.
- (39) Специален режим следва да се предвиди за предприятия или групи предприятия с общностно измерение, в които към 22 септември 1996 г. е съществувало споразумение, отнасящо се до цялата работна сила, което предвижда транснационално информиране и консултации с работниците и служителите.
- (40) Когато структурата на предприятието или групата претърпява значителни промени, например в случай на сливане, придобиване или разделяне, съществуващият(ите) европейски работнически съвет(и) трябва да бъде(ат) адаптиран(и). Посоченото адаптиране трябва да се осъществи приоритетно, съгласно клаузите на приложимото споразумение, ако тези клаузи позволяват да бъде проведено
- необходимото адаптиране. В противен случай или ако е отправено искане, което създава необходимостта от това, започват преговори за ново споразумение, в които трябва да участват членовете на съществуващия(те) европейски работнически съвет(и). За да се осигури възможност за информиране и консултации с работниците и служителите по време на периода на промяна на структурата, който често пъти е решаващ, съществуващият(ите) европейски работнически съвет(и) трябва да могат да продължат да функционират, евентуално като се адаптират, докато не бъде сключено ново споразумение. След подписване на ново споразумение учредените преди това съвети трябва да бъдат разпуснати и трябва да се прекратят споразуменията за тяхното създаване, независимо от съдържащите се в тях разпоредби за срок на действие или прекратяване.
- (41) Освен в случай на прилагане на посочената клауза за адаптиране, следва да се позволи действащите споразумения да продължат да действат, за да се избегне тяхното задължително преговаряне, когато това би било излишно. Следва да се предвиди разпоредба, според която докато продължават да бъдат в сила споразуменията, сключени преди 22 септември 1996 г. съгласно член 13, параграф 1 от Директива 94/45/ЕО или съгласно член 3, параграф 1 от Директива 97/74/ЕО<sup>(4)</sup>, задълженията, произтичащи от настоящата директива, не следва да се прилагат за тях. Освен това настоящата директива не установява общо задължение за преговаряне на споразуменията, сключени съгласно член 6 от Директива 94/45/ЕО между 22 септември 1996 г. и 5 юни 2011 г.
- (42) Без да се засяга възможността на страните да приемат друго решение, европейският работнически съвет, създаден при липса на споразумение между страните, трябва, за да изпълни целите на настоящата директива, да бъде информиран и с него да се провеждат консултации относно действията на предприятието или групата предприятия, така че да може да направи оценка на възможното въздействие върху интересите на работниците и служителите в най-малко две различни държави-членки. За тази цел предприятието или контролиращото предприятие трябва да се задължи да предоставя на определените представители на работниците и служителите обща информация, отнасяща се до интересите на работниците и служителите, както и информация, свързана по-конкретно с онези аспекти от дейността на предприятието или групата предприятия, които засягат интересите на работниците и служителите. Европейският работнически съвет трябва да може да представи своето становище в края на срещата.
- (43) Някои решения със значителен ефект върху интересите на работниците и служителите трябва да бъдат предмет на информиране и консултации с определените представители на работниците и служителите във възможно най-кратък срок.

<sup>(1)</sup> ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29.

<sup>(2)</sup> ОВ L 225, 12.8.1998 г., стр. 16.

<sup>(3)</sup> ОВ L 82, 22.3.2001 г., стр. 16.

<sup>(4)</sup> Директива 97/74/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година за включване на Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия в Директива 94/45/ЕО за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение (ОВ L 10, 16.1.1998 г., стр. 22).

- (44) Съдържанието на субсидиарните изисквания, които се прилагат, когато не е постигнато споразумение и служат за отправна точка при преговорите, трябва да се изясни и да се приспособи към развилите се нужди и практики във връзка с транснационалното информирание и консултации. Следва да се разграничат областите, за които трябва да се предостави информация и тези, в които европейският работнически съвет трябва също да бъде консултиран, което включва възможността да се получи мотивиран отговор на всяко изразено становище. За да се даде възможност на комитета в намален състав да изпълнява необходимата роля на координатор и да се справя ефективно с извънредни обстоятелства, той трябва да се състои максимум от петима членове и редовно да разполага с възможност за обсъждане.
- (45) Доколкото целта на настоящата директива, и по-специално по-голямото право на информирание и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение, не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите-членки и следователно може да бъде постигната по-добре на общностно равнище, Общността може да приема мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тази цел.
- (46) В настоящата директива се зачитат основните права и се спазват по-специално принципите, признати в Хартата на основните права на Европейския съюз. По-специално настоящата директива има за цел да се осигури пълното спазване на правото на работниците и служителите или техните представители да им бъде гарантирано на съответните равнища, своевременно информирание и консултации в предвидените от правото на Общността, от националните законодателства и практики случаи и условия (член 27 от Хартата на основните права на Европейския съюз).
- (47) Задължението за транспониране на настоящата директива в националното право следва да бъде ограничено до разпоредбите, които представляват изменение по същество в сравнение с предходните директиви. Задължението за транспониране на разпоредбите, които не са изменени, произтича от предходните директиви.
- (48) В съответствие с точка 34 от Междунституционалното споразумение за по-добро законотворчество<sup>(1)</sup> държавите-членки се насърчават да изготвят, за себе си и в интерес на Общността, таблици, които, доколкото е възможно, илюстрират съответствието между настоящата директива и мерките за транспониране, както и да ги направят обществено достъпни.
- (49) Настоящата директива не следва да засяга задълженията на държавите-членки по отношение на сроковете, посочени в приложение II, част Б за транспониране в националното право и за прилагане на директивите,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

## РАЗДЕЛ I

### ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

#### Член 1

#### Цел

1. Целта на настоящата директива е да се усъвършенства правото на информирание и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение.
2. За тази цел се създава европейски работнически съвет или процедура за информирание и консултации с работниците и служителите във всяко предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение, когато молбата за това е отправена съгласно процедурата, предвидена в член 5, параграф 1, с цел информирание и консултации с работниците и служителите. Условията за информирание и консултации с работниците и служителите се определят и прилагат така, че да се гарантира тяхната ефективност и да се създадат условия за ефективно вземане на решения в предприятието или групата предприятия.
3. Информирането и консултациите с работниците и служителите трябва да се осъществяват на съответното равнище на ръководство и представителство, в зависимост от разглеждания въпрос. За тази цел компетентността на европейския работнически съвет и обхватът на регулираната с настоящата директива процедура за информирание и консултации с работниците и служителите се ограничават до транснационалните въпроси.
4. За транснационални се считат въпросите, засягащи цялото предприятие с общностно измерение или цялата група предприятия с общностно измерение, или поне две предприятия или клонове на предприятието или групата предприятия, които се намират в две различни държави-членки.
5. Независимо от параграф 2, когато група предприятия с общностно измерение по смисъла на член 2, параграф 1, буква в) обхваща едно или повече предприятия или групи предприятия с общностно измерение по смисъла на член 2, параграф 1, буква а) или буква в), европейският работнически съвет се създава на ниво група, освен ако споразуменията по член 6 не предвиждат друго.
6. Освен ако в споразуменията по член 6 не е предвидено по-широко приложно поле, правомощията и компетентността на европейските работнически съвети и обхватът на процедурите за информирание и консултации, създадени за постигане на целта, посочена в параграф 1, в случай на предприятие с общностно измерение, се отнасят до всички клонове, намиращи се в държавите-членки, а в случай на група предприятия с общностно измерение — до всички предприятия от групата, намиращи се в държавите-членки.

<sup>(1)</sup> ОВ С 321, 31.12.2003 г., стр. 1.

7. Държавите-членки може да предвидят настоящата директива да не се прилага към екипажите на търговския флот.

## Член 2

### Определения

1. За целите на настоящата директива:

а) „предприятие с общностно измерение“ означава всяко предприятие с най-малко 1 000 работници и служители в държавите-членки и най-малко 150 работници и служители във всяка от най-малко две държави-членки;

б) „група предприятия“ означава контролиращо предприятие и контролираните от него предприятия;

в) „група предприятия с общностно измерение“ означава група предприятия със следните характеристики:

— най-малко 1 000 работници и служители в държавите-членки,

— най-малко две предприятия от групата в различни държави-членки

и

— поне едно предприятие от групата с най-малко 150 работници и служители в една държава-членка и поне едно друго предприятие от групата с най-малко 150 работници и служители в друга държава-членка;

г) „представители на работниците и служителите“ означава представители на работниците и служителите според националното право и/или практика;

д) „централно управление“ означава централното управление на предприятие с общностно измерение или, в случай на група предприятия с общностно измерение — на контролиращото предприятие;

е) „информирание“ означава предаване на данни от работодателя на представителите на работниците и служителите, с цел да се запознаят с разглеждания въпрос и да го проучат; информирането се осъществява в подходящ момент, по подходящ начин и с подходящо съдържание, които позволяват на представителите на работниците и служителите да извършат задълбочена оценка на възможното въздействие и, по целесъобразност, да подготвят консултации с компетентния орган на предприятието с общностно измерение или на групата предприятия с общностно измерение;

ж) „консултация“ означава установяване на диалог и размяна на мнения между представители на работниците и служителите

и централното управление или на всяко друго по-подходящо ниво на управление в момент, по начин и със съдържание, позволяващи на представителите на работниците и служителите, въз основа на предоставената информация и без да се засягат отговорностите на управлението, да изразят в разумен срок становището си относно предложените мерки предмет на консултацията, което може да бъде взето предвид в рамките на предприятието с общностно измерение или на групата предприятия с общностно измерение;

з) „европейски работнически съвет“ означава съвет, създаден съгласно член 1, параграф 2 или съгласно разпоредбите на приложение I, с цел информиране и консултации с работниците и служителите;

и) „специална група за преговори“ означава групата, създадена съгласно член 5, параграф 2 за водене на преговори с централното управление във връзка със създаването на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в съответствие с член 1, параграф 2.

2. За целите на настоящата директива предписаните прагове за числеността на работната сила се определят съгласно средния брой работници и служители, включително с непълно работно време, наети на работа през последните две години, изчислен според национално законодателство и/или практика.

## Член 3

### Определение за „контролиращо предприятие“

1. За целите на настоящата директива „контролиращо предприятие“ означава предприятие, което може да упражнява доминиращо влияние върху друго предприятие („контролирано предприятие“) по силата, например, на собственост, финансово участие или правилата, по които то се управлява.

2. Възможността да се упражнява доминиращо влияние се предполага до доказване на противното, когато едно предприятие по отношение на друго предприятие пряко или непряко:

а) притежава преимуществен дял от записания капитал;

б) контролира мнозинството от гласовете, свързани с емитирания от това предприятие акционерен капитал;

или

в) може да назначава повече от половината от членовете на административния, управителен или надзорен орган на това предприятие.

3. За целите на параграф 2 правата на контролиращото предприятие във връзка с гласуването или назначаването включват правата на всяко друго контролирано предприятие и тези на всяко лице или орган, действащ от негово или от свое име, но за сметка на контролиращото предприятие или на всяко друго контролирано предприятие.

4. Независимо от разпоредбите на параграфи 1 и 2, предприятие не се счита за „контролиращо предприятие“ по отношение на друго предприятие, в което има участие, когато се касае за дружество, по смисъла на член 3, параграф 5, буква а) или буква в) от Регламент (ЕО) № 139/2004 на Съвета от 20 януари 2004 г. относно контрола върху концентрациите между предприятия<sup>(1)</sup>.

5. Не се предполага, че се упражнява доминиращо влияние само поради факта, че длъжностно лице изпълнява своите функции в съответствие с правото на държавата-членка относно ликвидация, несъстоятелност, неплатежоспособност, преустановяване на плащания, споразумения между кредиторите и длъжника или други аналогични процедури.

6. Приложимото право за определяне на това дали едно предприятие е „контролиращо предприятие“ е правото на държавата-членка, което урежда това предприятие.

Когато правото, приложимо към това предприятие, не е на държава-членка, се прилага правото на държавата-членка, на чиято територия се намира представителят на предприятието или при липса на такъв представител — централното управление на предприятието от групата, което наема на работа най-голям брой работници и служители.

7. Когато в случай на колизия на нормите при прилагането на параграф 2 две или повече предприятия от една група отговарят на един или повече критерии, предвидени в посочения параграф, предприятието, което отговаря на критерия по буква в) от този параграф се счита за контролиращо предприятие до доказване на факта, че друго предприятие може да оказва доминиращо влияние.

## РАЗДЕЛ II

### СЪЗДАВАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКИ РАБОТНИЧЕСКИ СЪВЕТ ИЛИ ПРОЦЕДУРА ЗА ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТАЦИИ С РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ

#### Член 4

#### Отговорност за създаването на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите

1. Централното управление отговаря за създаването на условия и средства, необходими за учредяването на европейски работнически съвет или процедура за информиране и консултации с работниците и служителите съгласно член 1,

параграф 2 в предприятието с общностно измерение и група предприятия с общностно измерение.

2. Когато централното управление не се намира в държава-членка, представителят на централното управление в държава-членка, който може да бъде определен при необходимост, поема отговорността, посочена в параграф 1.

При липса на такъв представител управлението на клона или предприятието от групата с най-голям брой работници и служители в една държава-членка поема отговорността съгласно параграф 1.

3. За целите на настоящата директива представителят или представителите, или при липса на такова представителство — управлението, посочено в параграф 2, втора алинея, се приема за централно ръководство.

4. Всяко управление на предприятие, включено в група предприятия с общностно измерение, както и централното управление или приетото за централно управление по смисъла на параграф 2, втора алинея на предприятието или групата предприятия с общностно измерение отговаря за получаването и предаването на заинтересованите от прилагането на настоящата директива страни на информацията, която се изисква за започване на преговорите, посочени в член 5, и по-специално информацията във връзка със структурата на предприятието или групата предприятия и работната му/и сила. Това задължение се отнася по-специално за информацията относно броя на работниците и служителите, посочен в член 2, параграф 1, букви а) и в).

#### Член 5

#### Специална група за преговори

1. За постигане на целта, установена в член 1, параграф 1, централното управление започва преговори за създаването на европейски работнически съвет или процедура за информиране и консултации по своя собствена инициатива или по писмено искане от най-малко 100 работници и служители или техни представители от най-малко две предприятия или клона в най-малко две различни държави-членки.

2. За тази цел се създава специална група за преговори в съответствие със следните насоки:

а) Държавите-членки определят начина за избиране или определяне на членовете на специалната група за преговори, които трябва да бъдат избрани или определени на техните територии.

Държавите-членки предвиждат, че работниците и служителите в предприятията и/или клонове, в които няма представители на работниците и служителите не по тяхна вина, имат правото да избират или определят членове на специалната група за преговори.

<sup>(1)</sup> ОВ L 24, 29.1.2004 г., стр. 1.

Втората алинея не засяга разпоредбите на националното законодателство и/или практика, установяващи граници за създаване на представителни органи на работниците и служителите.

б) Членовете на специалната група за преговори се избират или определят пропорционално на броя на работниците и служителите, наети във всяка държава-членка от предприятието с общностно измерение или от групата предприятия с общностно измерение, като за всяка държава-членка се отпуска по едно място за част от работниците и служителите, наети в същата държава-членка, представляваща 10 % или част от 10 % от броя на работниците и служителите, наети във всички държави-членки, взети заедно.

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

3. Специалната група за преговори има за задача съвместно с централното управление да определя чрез писмено споразумение обхвата, състава, функциите и срока на мандата на европейския(те) работнически съвет(и) или условията за прилагане на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите.

4. С оглед сключване на споразумение в съответствие с член 6, централното управление свиква заседание с участието на специалната група за преговори. То уведомява съответно местните управления.

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

За целите на преговорите специалната група за преговори може да поиска да бъде подпомагана от експерти по неин избор, които може да включват представители на компетентните, признати профсъюзни организации на равнище на Общността. Посочените експерти и представители на профсъюзни организации могат да присъстват в качеството си на консултанти на заседанията за водене на преговори, по искане от страна на специалната група за преговори.

5. Специалната група за преговори може да реши, с мнозинство от най-малко две трети от гласовете, да не започва преговори по параграф 4 или да прекрати вече започналите преговори.

Такова решение спира процедурата по сключване на споразумението по член 6. Когато е прието такова решение, не се прилагат разпоредбите на приложение I.

Ново искане за свикване на специалната група за преговори може да бъде направено най-рано две години след вземането на горепосоченото решение, освен ако съответните страни определят по-кратък срок.

6. Всички разходи, свързани с преговорите по параграфи 3 и 4, се поемат от централното управление, за да се даде възможност на специалната група за преговори да изпълнява своите задачи по подходящ начин.

В съответствие с този принцип държавите-членки могат да установяват бюджетни правила за работата на специалната група за преговори. Те могат, по-специално, да ограничат финансирането до покриване на разходите само за един експерт.

#### Член 6

##### Съдържание на споразумението

1. Централното управление и специалната група за преговори трябва да преговарят в дух на сътрудничество с оглед постигане на споразумение за подробните условия за прилагане на реда за информиране и консултации с работниците и служителите, посочени в член 1, параграф 1.

2. Без да се засяга автономията на страните, споразумението, посочено в параграф 1 и изготвено в писмена форма, между централното управление и специалната група за преговори определя:

а) предприятията от група предприятия с общностно измерение или клоновете на предприятие с общностно измерение, които са обхванати от споразумението;

б) състава на европейския работнически съвет, броя на членовете, разпределението на местата, позволяващо доколкото е възможно да се вземе предвид необходимостта от равномерно представителство на работниците и служителите в зависимост от техните дейности, категории и пол, както и срока на мандата;

в) функциите и процедурата за информиране и консултации с европейския работнически съвет, както и условията за свързване на информирането и консултацията с европейския работнически съвет с информирането и консултацията с националните органи, представляващи работниците и служителите, в съответствие с принципите, посочени в член 1, параграф 3;

г) мястото, честотата и продължителността на заседанията на европейския работнически съвет;

д) ако е необходимо, състава, начина на определяне на членовете, функциите и процедурните правила на комитета в намален състав, създаден в рамките на европейския работнически съвет;



е) финансовите и материалните средства, които се предоставят на европейския работнически съвет;

ж) датата на влизане в сила на споразумението и неговия срок на действие, условията за изменение или прекратяване на споразумението и случаите, в които споразумението трябва да бъде предоговаряно, както и процедурата за неговото предоговаряне, включително, ако е необходимо, при промяна на структурата на предприятието с общностно измерение или групата предприятия с общностно измерение.

3. Централното управление и специалната група за преговори могат да решат писмено да създадат една или повече процедури за информиране и консултации вместо европейски работнически съвет.

Споразумението трябва да предвиди реда и условията, съгласно които представителите на работниците и служителите имат право да се събират, за да обсъждат предоставената им информация.

Тази информация се отнася по-специално до транснационални въпроси, които съществено засягат интересите на работниците.

4. Ако в споразуменията по параграфи 2 и 3 не е предвидено друго, към тях не се прилагат субсидиарните изисквания на приложение I.

5. За целите на сключване на споразуменията по параграфи 2 и 3, специалната група за преговори приема решения с мнозинство от гласовете на членовете си.

#### Член 7

##### Субсидиарни изисквания

1. За да се постигне целта, посочена в член 1, параграф 1, субсидиарните изисквания, установени в законодателството на държавата-членка, в която се намира централното управление, се прилагат, когато:

— централното управление и специалната група за преговори решат това,

— централното управление отказва да започне преговори в срок от шест месеца от искането по член 5, параграф 1,

или

— в продължение на три години от датата на това искане те не могат да сключат споразумение, както предвижда член 6, и специалната група за преговори не е приела решението, предвидено в член 5, параграф 5.

2. Субсидиарните изисквания по параграф 1, приети в законодателството на държавите-членки, трябва да удовлетворяват разпоредбите, установени в приложение I.

#### РАЗДЕЛ III

##### ДРУГИ РАЗПОРЕДБИ

#### Член 8

##### Поверителна информация

1. Държавите-членки осигуряват членовете на специалните групи за преговори или на европейските работнически съвети и всички експерти, които ги подпомагат, да нямат право да разкриват каквато и да било информация, която им е предадена изрично като поверителна.

Същото се отнася и за представителите на работниците и служителите в рамките на процедурата за информиране и консултации.

Това задължение продължава да се прилага независимо от местопребиваването на лицата, посочени в първата и втората алинея, също и след изтичането на техния мандат.

2. Всяка държава-членка предвижда, в особени случаи и при условия и ограничения, установени от националното законодателство, централното управление, намиращо се на нейната територия, да не е задължено да предава информация, когато нейният характер е такъв, че според обективни критерии тя би могла сериозно да наруши функционирането на съответните предприятия или би могла да бъде в тяхна вреда.

Държавата-членка може да постави това освобождаване в зависимост от предварително административно или съдебно разрешение.

3. Всяка държава-членка може да предвиди специални разпоредби за централното управление на предприятия на нейната територия, които преследват пряко и по същество постигането на цел с идеологическа насоченост по отношение на информацията и изразяването на мнения, при условие че към датата на приемане на настоящата директива в националното законодателство вече съществуват такива разпоредби.

#### Член 9

##### Дейност на европейския работнически съвет и процедура за информиране и консултации с работниците и служителите

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

Същото се отнася за сътрудничеството между централното управление и представителите на работниците и служителите в рамките на процедурата за информиране и консултации с работниците и служителите.

#### Член 10

##### Роля и защита на представителите на работниците и служителите

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

2. Без да се засяга член 8, членовете на европейския работнически съвет информират представителите на работниците и служителите в клоновете или предприятията от група предприятия с общностно измерение или, при липса на представители, всички работници и служители, относно съдържанието и резултатите от процедурата за информиране и консултации, проведена в съответствие с разпоредбите на настоящата директива.

3. Членовете на специалните групи за преговори, членовете на европейските работнически съвети и представителите на работниците и служителите, които упражняват своите функции съгласно процедурата по член 6, параграф 3 при упражняването на техните функции се ползват от закрила и гаранции, каквито са предвидени за представителите на работниците и служителите в националното законодателство и/или практика, действащи в държавите, където са наети на работа.

Това важи по-специално за участието в заседания на специалните групи за преговори или европейските работнически съвети, или всякакви други заседания в рамките на споразумението по член 6, параграф 3, и за изплащането на заплатите на членове, които са от персонала на предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение за периода на отсъствие, необходим за изпълнение на техните задължения.

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

#### Член 11

##### Спазване на настоящата директива

1. Всяка държава-членка осигурява управлението на клонове на предприятие с общностно измерение и управлението на предприятия, които са част от група предприятия с общностно измерение, разположени на нейна територия и техните предста-

вители на работниците и служителите или в определени случаи, самите работници и служители, да спазват задълженията, установени в настоящата директива, независимо от това дали централното управление се намира на нейна територия.

2. Държавите-членки предвиждат подходящи мерки при неспазване на настоящата директива; по-специално те осигуряват наличието на съответни административни или съдебни процедури, които осигуряват изпълнението на произтичащите от настоящата директива задължения.

3. Когато държавите-членки прилагат член 8, те предвиждат и административни или съдебни процедури за обжалване, които представителите на работниците и служителите могат да започнат, когато централното управление изисква поверителност или не дава информация в съответствие с посочения член.

Тези процедури могат да включват процедури, предназначени да гарантират поверителността на въпросната информация.

#### Член 12

##### Взаимодействие с други общностни и национални разпоредби

1. Информирането и консултациите с европейския работнически съвет са свързани с информирането и консултациите с националните представителни органи на работниците и служителите, като се спазва компетентността и сферата на действие на всеки един от тях, както и принципите, посочени в член 1, параграф 3.

2. Условието за свързването между информирането и консултациите с европейския работнически съвет и с националните представителни органи на работниците и служителите се определят чрез споразумението, посочено в член 6. Това споразумение не засяга разпоредбите на националното право и/или практика във връзка с информирането и консултациите с работниците и служителите.

3. Държавите-членки предвиждат при липсата на такива условия, определени със споразумение, процесите на информиране и консултации да се осъществяват в европейския работнически съвет, както и в националните представителни органи на работниците и служителите, в случай че се предвижда да бъдат взети решения, които могат да доведат до значителни промени в организацията на труда или договорните правоотношения.

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

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

**Член 13****Адаптиране**

Когато в структурата на предприятието с общностно измерение или групата предприятия с общностно измерение настъпят значителни промени, и ако не са предвидени разпоредби в действащите споразумения или съществува несъвместимост между разпоредбите на две или повече приложими споразумения, централното управление започва преговорите, предвидени в член 5, по собствена инициатива или по писмено искане от страна на най-малко 100 работници и служители или техните представители в поне две предприятия или клонове в поне две различни държави-членки.

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

По време на преговорите съществуващия(те) европейски работнически съвет(и) продължава(т) да функционира(т) в съответствие с договореностите, които са адаптирани със споразумение между членовете на европейския(те) работнически съвет(и) и централното управление.

**Член 14****Действащи споразумения**

1. Без да се засяга член 13, задълженията, произтичащи от настоящата директива, не се прилагат към предприятия с общностно измерение или групи предприятия с общностно измерение, в които:

а) споразумение или споразумения, приложими за цялата работна сила, които предвиждат транснационално информироване и консултации с работниците и служителите, са сключени съгласно член 13, параграф 1 от Директива 94/45/ЕО или член 3, параграф 1 от Директива 97/74/ЕО, или такива споразумения се коригират поради промени в структурата на предприятието или групите предприятия;

или

б) споразумение, сключено съгласно член 6 от Директива 94/45/ЕО се подписва или се преразглежда между 5 юни 2009 г. и 5 юни 2011 г.

Националното право, което е било приложимо по времето, когато споразумението е било подписано или преразгледано, продължава да се прилага към предприятията или групите предприятия, посочени в първа алинея, буква б).

2. При изтичане на срока на споразуменията по параграф 1, страните по тези споразумения може да приемат съвместно решение за неговото подновяване или преразглеждане. В противен случай се прилагат разпоредбите на настоящата директива.

**Член 15****Докладване**

Не по-късно от 5 юни 2016 г. Комисията докладва на Европейския парламент, Съвета и Европейския икономически и социален комитет за прилагането на разпоредбите на настоящата директива, като съпровожда доклада със съответните предложения, ако е необходимо.

**Член 16****Транспониране**

1. Държавите-членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с член 1, параграфи 2, 3 и 4, член 2, параграф 1, букви е) и ж), член 3, параграф 4, член 4, параграф 4, член 5, параграф 2, букви б) и в), член 5, параграф 4, член 6, параграф 2, букви б), в), д) и ж) и членове 10, 12, 13 и 14, както и приложение I, точка 1, букви а), в) и г) и точки 2 и 3, не по-късно от 5 юни 2011 г., или гарантират, че към тази дата социалните партньори са въвели необходимите разпоредби чрез споразумение, като държавите-членки са задължени да предприемат всички необходими мерки, които да им позволяват да бъдат по всяко време в състояние да гарантират резултатите, които налага настоящата директива.

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

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

**Член 17****Отмяна**

Директива 94/45/ЕО, изменена с директивите, посочени в приложение II, част А, се отменя считано от 6 юни 2011 г., без да се засягат задълженията на държавите-членки относно сроковете за транспониране в националното право на директивите, посочени в приложение II, част Б.

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

**Член 18****Влизане в сила**

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в Официален вестник на Европейския съюз.

Член 1, параграфи 1, 5, 6 и 7, член 2, параграф 1, букви а)—д), з) и и), член 2, параграф 2, член 3, параграфи 1, 2, 3, 5, 6 и 7, член 4, параграфи 1, 2 и 3, член 5, параграфи 1, 3, 5 и 6, член 5, параграф 2, буква а), член 6, параграф 1, член 6, параграф 2, букви а), г) и е), член 6, параграфи 3, 4 и 5 и членове 7, 8, 9 и 11, както и приложение I, точка 1, букви б), д) и е) и точки 4, 5 и 6 се прилагат от 6 юни 2011 г.

*Член 19*

**Адресати**

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставено в Страсбург на 6 май 2009 година.

*За Европейския парламент*

*Председател*

H.-G. RÖTTERING

*За Съвета*

*Председател*

J. KOHOUT

## ПРИЛОЖЕНИЕ I

## СУБСИДИАРНИ ИЗИСКВАНИЯ

(посочени в член 7)

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

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

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

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

- b) Европейският работнически съвет се състои от работници и служители от предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение, избрани или определени измежду тях от представителите на работниците и служителите, а при липса на такива — от всички работници и служители.

Избирането или определянето на членовете на европейския работнически съвет се осъществява в съответствие с националното законодателство и/или практика.

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

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

Съветът приема свой вътрешен правилник.

- д) Централното управление или друго по-подходящо управленско равнище се информира за състава на европейския работнически съвет.

- е) Четири години след създаването му, европейският работнически съвет проучва дали да започне преговори за сключване на споразумението съгласно член 6 или да продължи да прилага субсидиарните изисквания, приети в съответствие с настоящото приложение.

Членове 6 и 7 се прилагат *mutatis mutandis*, ако бъде прието решение за водене на преговори за сключване на споразумение съгласно член 6, като в този случай „специална група за преговори“ се заменя с „европейски работнически съвет“.

2. Европейският работнически съвет има правото да заседава с централното управление веднъж годишно, да бъде информиран и с него да се провеждат консултации въз основа на доклад, изготвен от централното управление за развитието на дейността на предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение и неговите перспективи. Местните управленски органи трябва надлежно да бъдат информирани.

3. При изключителни обстоятелства или при вземане на решения, засягащи интересите на работниците и служителите в значителна степен, по-специално в случаите на преместване, закриване на клонове или предприятия или колективни уволнения, комитетът в намален състав или, ако такъв комитет не съществува — европейският работнически съвет, има право да бъде информиран. Той има право да се срещне по негово искане с централното управление или с друго по-подходящо управленско равнище в предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение със свои правомощия относно приемането на решения, така че да бъде информиран и консултиран.

Членовете на европейския работнически съвет, избрани или определени от клоновете и/или предприятията, които са пряко засегнати от въпросните обстоятелства или решения, също имат право да участват, в случай че се организира среща с комитета в намален състав.

Това заседание за информиране и консултации трябва да се проведе в най-кратък срок въз основа на доклад, изготвен от централното управление или друго подходящо управленско равнище на предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение, по който може да бъде изразено становище в края на заседанието или в разумен срок след него.

Това заседание не засяга прерогативите на централното управление.

Предвидените за горепосочените обстоятелства информиране и консултации се провеждат, без да се засягат разпоредбите на член 1, параграф 2 и член 8.

4. Държавите-членки могат да установят правила за председателството на заседания за информиране и консултации.

Преди всяка среща с централното управление европейският работнически съвет или комитет в намален състав, при необходимост — в разширен състав в съответствие с втория параграф на точка 3, има право да заседава без присъствието на съответното управление.

5. Европейският работнически съвет или комитетът в намален състав може да бъде подпомаган от експерти по техен избор, доколкото това е необходимо за изпълнение на техните задачи.
6. Разходите за дейността на европейския работнически съвет се поемат от централното управление.

Съответното централно управление осигурява на членовете на европейския работнически съвет такива финансови и материални средства, които да им позволят да изпълняват по подходящ начин своите задължения.

В частност, разходите по организирането на заседанията и осигуряването на превод, настаняването и пътните разходи на членовете на европейския работнически съвет и неговия комитет в намален състав се поемат от централното управление, освен ако не е уговорено друго.

При спазване на тези принципи държавите-членки могат да установяват правила за бюджета, отнасящи се до дейността на европейския работнически съвет. Те могат, в частност, да ограничат финансирането до покриване на разходите само за един експерт.

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ II

## ЧАСТ А

**Отменена директива и нейните последващи изменения  
(посочени в член 17)**

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

## ЧАСТ Б

**Срокове за транспониране в националното право  
(посочени в член 17)**

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

## ПРИЛОЖЕНИЕ III

Таблица на съответствието

Директива 94/45/ЕО	Настояща директива
Член 1, параграф 1	Член 1, параграф 1
Член 1, параграф 2	Член 1, параграф 2, първо изречение
—	Член 1, параграф 2, второ изречение
—	Член 1, параграфи 3 и 4
Член 1, параграф 3	Член 1, параграф 5
Член 1, параграф 4	Член 1, параграф 6
Член 1, параграф 5	Член 1, параграф 7
Член 2, параграф 1, букви а)—д)	Член 2, параграф 1, букви а)—д)
—	Член 2, параграф 1, буква е)
Член 2, параграф 1, буква е)	Член 2, параграф 1, буква ж)
Член 2, параграф 1, букви ж) и з)	Член 2, параграф 1, букви з) и и)
Член 2, параграф 2	Член 2, параграф 2
Член 3	Член 3
Член 4, параграфи 1, 2 и 3	Член 4, параграфи 1, 2 и 3
Член 11, параграф 2	Член 4, параграф 4
Член 5, параграф 1 и параграф 2, буква а)	Член 5, параграф 1 и параграф 2, буква а)
Член 5, параграф 2, букви б) и в)	Член 5, параграф 2, буква б)
Член 5, параграф 2, буква г)	Член 5, параграф 2, буква в)
Член 5, параграф 3	Член 5, параграф 3
Член 5, параграф 4, първа алинея	Член 5, параграф 4, първа алинея
—	Член 5, параграф 4, втора алинея
Член 5, параграф 4, втора алинея	Член 5, параграф 4, трета алинея
Член 5, параграфи 5 и 6	Член 5, параграфи 5 и 6
Член 6, параграф 1 и параграф 2, буква а)	Член 6, параграф 1 и параграф 2, буква а)
Член 6, параграф 2, буква б)	Член 6, параграф 2, буква б)
Член 6, параграф 2, буква в)	Член 6, параграф 2, буква в)
Член 6, параграф 2, буква г)	Член 6, параграф 2, буква г)
—	Член 6, параграф 2, буква д)
Член 6, параграф 2, буква д)	Член 6, параграф 2, буква е)
Член 6, параграф 2, буква е)	Член 6, параграф 2, буква ж)
Член 6, параграфи 3, 4 и 5	Член 6, параграфи 3, 4 и 5
Член 7	Член 7



Директива 94/45/ЕО	Настояща директива
Член 8	Член 8
Член 9	Член 9
—	Член 10, параграфи 1 и 2
Член 10	Член 10, параграф 3
—	Член 10, параграф 4
Член 11, параграф 1	Член 11, параграф 1
Член 11, параграф 2	Член 4, параграф 4
Член 11, параграф 3	Член 11, параграф 2
Член 11, параграф 4	Член 11, параграф 3
Член 12, параграфи 1 и 2	—
—	Член 12, параграфи 1—5
—	Член 13
Член 13, параграф 1	Член 14, параграф 1
Член 13, параграф 2	Член 14, параграф 2
—	Член 15
Член 14	Член 16
—	Член 17
—	Член 18
Член 16	Член 19
Приложение	Приложение I
Точка 1, уводна част	Точка 1, уводна част
Точка 1, буква а) (частично) и точка 2, втора алинея (частично)	Точка 1, буква а) (частично)
Точка 1, буква б)	Точка 1, буква б)
Точка 1, буква в) (частично) и точка 1, буква г)	Точка 1, буква в)
Точка 1, буква в) (частично)	Точка 1, буква г)
Точка 1, буква д)	Точка 1, буква д)
Точка 1, буква е)	Точка 1, буква е)
Точка 2, първа алинея	Точка 2
Точка 3	Точка 3
Точка 4	Точка 4
Точка 5	—
Точка 6	Точка 5
Точка 7	Точка 6
—	Приложения II и III