Dokument ten służy wyłącznie do celów dokumentacyjnych i instytucje nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za jego zawartość

►**B**

DYREKTYWA RADY 2003/72/WE

z dnia 22 lipca 2003 r.

uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników

(Dz.U. L 207 z 18.8.2003, str. 25)

sprostowana przez:

►**C1** Sprostowanie, Dz.U. L 107 z 19.4.2012, str. 12 (2003/72/WE)

▼B

DYREKTYWA RADY 2003/72/WE

z dnia 22 lipca 2003 r.

uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 308,

uwzględniając wniosek Komisji ([1]),

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego ([2]),

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ([3]),

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Aby osiągnąć cele Traktatu, rozporządzenie Rady (WE) nr 1435/2003 ([4]) ustanawia statut spółdzielni europejskiej (SCE).

(2) Rozporządzenie to zmierza do stworzenia jednolitych ram prawnych, w których spółdzielnie i inne osoby prawne oraz osoby fizyczne z różnych Państw Członkowskich powinny być w stanie planować i przeprowadzać reorganizację swojej firmy w formie spółdzielczej na skalę wspólnotową.

(3) Aby wspierać wspólnotowe cele społeczne, muszą zostać przyjęte specjalne przepisy, zwłaszcza w zakresie zaangażowania pracowników, zmierzające do zapewnienia, że ustanowienie SCE nie pociągnie za sobą zniesienia lub ograniczenia zaangażowania pracowników istniejącego w ramach podmiotów uczestniczących w tworzeniu SCE; Cel ten powinien zostać osiągnięty poprzez ustanowienie zasad w tym zakresie, uzupełniających przepisy rozporządzeniu (WE) nr 1435/2003.

(4) Z tego względu, że cele proponowanego działania, jak przedstawiono powyżej, nie mogą być w stopniu wystarczającym osiągnięte przez Państwa Członkowskie, ponieważ chodzi o ustanowienie przepisów dotyczących zaangażowania pracowników właściwego dla SCE, i mogą zatem, z uwagi na skalę i wpływ proponowanego działania, być lepiej osiągnięte na poziomie wspólnotowym, Wspólnota może przyjąć środki, zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie może wykraczać poza to, co jest niezbędne dla osiągnięcia tych celów.

(5) Znaczna różnorodność przepisów i praktyk istniejących w Państwach Członkowskich w odniesieniu do sposobu, w który przedstawiciele pracowników biorą udział w podejmowaniu decyzji w ramach spółdzielni, czyni niewskazanym ustanowienie jednolitego europejskiego modelu zaangażowania pracowników mającego zastosowanie do SCE.

(6) Procedury konsultacji i informowania na poziomie transnarodowym powinny zostać zagwarantowane we wszystkich przypadkach tworzenia SCE, wraz z koniecznymi zmianami SCE utworzonych *ex novo*, gdy jest to uzasadnione ich rozmiarem, mierzonym wielkością zatrudnienia.

([1]) Dz.U. C 236 z 31.8.1993, str. 36.
([2]) Dz.U. C 42 z 15.2.1993, str. 75.
([3]) Dz.U. C 223 z 31.8.1992, str. 42.
([4]) Dz.U. L 207 z 18.8.2003, str. 1.

▼B

(7) Jeżeli prawo uczestnictwa istnieje w ramach jednego lub więcej podmiotów biorących udział w powstaniu SCE, to, raz przyznane, powinno ono być zachowane poprzez transfer do SCE, chyba że strony postanowią inaczej.

(8) Konkretne procedury informowania i konsultacji pracowników na poziomie transnarodowym, oraz, jeśli ma to zastosowanie, ich uczestnictwo, właściwe dla każdej SCE powinny być określone, w pierwszej kolejności, w drodze porozumienia stron, lub w przypadku jego braku, poprzez zastosowanie norm posiłkowych.

(9) Państwa Członkowskie powinny nadal mieć możliwość niestosowania standardowych zasad dotyczących uczestnictwa w przypadku połączenia, ze względu na różnorodność krajowych systemów uczestnictwa pracowników. Systemy i praktyki uczestnictwa, istniejące ewentualnie na poziomie podmiotów uczestniczących, muszą w tym przypadku zostać utrzymane poprzez dostosowanie zasad rejestracji.

(10) Zasady głosowania w ramach specjalnego zespołu reprezentującego pracowników w negocjacjach, w szczególności w przypadku zawierania porozumienia przewidującego niższy poziom uczestnictwa w ramach jednego lub więcej podmiotów uczestniczących, powinny być odpowiednie w stosunku do ryzyka zniesienia lub ograniczenia istniejących systemów i praktyk uczestnictwa. Ryzyko to jest większe w przypadku SCE powstałej przez przekształcenie lub połączenie, niż w przypadku SCE nowo utworzonej.

(11) W przypadku niezawarcia porozumienia w toku negocjacji między przedstawicielami pracowników a właściwymi organami podmiotów uczestniczących, należy przewidzieć pewne standardowe zasady mające zastosowanie wobec SCE, niezwłocznie po jej utworzeniu. Zasady te powinny gwarantować skuteczne praktyki w zakresie transnarodowego informowania pracowników i ich konsultowania, jak również ich uczestnictwa w odpowiednich organach SCE, jeżeli takie uczestnictwo istniało przed jej utworzeniem w ramach podmiotów uczestniczących.

(12) W przypadku gdy zastosowanie wyżej wymienionych procedur do podmiotów uczestniczących w nowo utworzonej SCE jest niemożliwe ze względu na ich niewielki rozmiar, mierzony wielkością zatrudnienia, SCE powinna podlegać przepisom krajowym, odnoszącym się do zaangażowania pracowników, obowiązującym w Państwie Członkowskim, w którym ma swoją siedzibę statutową lub w Państwach Członkowskich, w których posiada jednostki zależne lub zakłady. Nie powinno to naruszać obowiązku nałożonego na już utworzone SCE, polegającego na konieczności wdrożenia tych procedur, jeżeli znaczna liczba pracowników tego zażąda.

(13) Przepisy szczególne powinny mieć zastosowanie do udziału pracowników w zebraniach ogólnych, w takim zakresie, w jakim dopuszczają to przepisy prawa krajowego. Zastosowanie tych przepisów nie wyklucza stosowania innych form uczestnictwa, określonych w niniejszej dyrektywie.

(14) Państwa Członkowskie powinny zagwarantować poprzez odpowiednie przepisy, że w przypadku zmian strukturalnych następujących po utworzeniu SCE, porozumienia dotyczące zaangażowania pracowników mogą, w danym wypadku, podlegać renegocjacji.

▼B

(15) Należy zapewnić przedstawicielom pracowników, działającym w ramach niniejszej dyrektywy, gdy sprawują swoje funkcje, ochronę i gwarancje podobne do tych, jakie przyznaje się przedstawicielom pracowników na podstawie ustawodawstwa i/lub praktyki kraju zatrudnienia. Nie powinni oni podlegać dyskryminacji z powodu zgodnego z prawem wykonywania przez nich zadań i powinni korzystać z odpowiedniej ochrony na wypadek zwolnienia i innych sankcji.

(16) Zachowanie w tajemnicy informacji poufnych powinno być zapewnione nawet po upływie kadencji przedstawicieli pracowników. Należy, w związku z tym, wprowadzić przepisy zezwalające właściwemu organowi SCE na utajnienie informacji, które mogłyby w sposób istotny zaszkodzić funkcjonowaniu SCE, gdyby zostały publicznie ujawnione.

(17) W przypadku gdy SCE oraz jej przedsiębiorstwa zależne i zakłady podlegają dyrektywie Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ([1]),

to przepisy tej dyrektywy oraz przepisy transponujące ją do prawa krajowego nie powinny mieć zastosowania do SCE, ani do jej przedsiębiorstw zależnych i zakładów, chyba że specjalny zespół negocjacyjny podejmie decyzję o nierozpoczynaniu negocjacji lub o zakończeniu negocjacji już rozpoczętych.

(18) Niniejsza dyrektywa nie powinna mieć wpływu na inne istniejące prawa dotyczące zaangażowania i nie może wpływać na inne istniejące struktury reprezentacji, przewidziane przez prawo wspólnotowe, przepisy prawa krajowego i krajową praktykę.

(19) Państwa Członkowskie powinny podjąć odpowiednie środki w przypadku nieprzestrzegania obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie.

(20) W Traktacie nie przewidziano niezbędnych uprawnień dla Wspólnoty do przyjęcia niniejszej dyrektywy, innych niż te określone w art. 308.

(21) Ochrona praw nabytych pracowników w odniesieniu do zaangażowania w podejmowanie decyzji dotyczących przedsiębiorstwa jest zasadą podstawową i deklarowanym celem niniejszej dyrektywy. Prawa pracowników istniejące przed utworzeniem SCE powinny stanowić podstawę praw pracowników w zakresie do zaangażowania pracowników w SCE (zasada „przed i po”). Wobec powyższego, podejście takie powinno mieć zastosowanie nie tylko do utworzenia SCE, ale również do zmian strukturalnych w istniejącej SCE oraz do podmiotów, na które miały wpływ procesy związane z tymi zmianami strukturalnymi. W związku z tym, w przypadku przeniesienia siedziby SCE z jednego Państwa Członkowskiego do innego, powinien być zapewniony co najmniej ten sam zakres zaangażowania pracowników. Ponadto, jeżeli próg dotyczący zaangażowania pracowników zostanie osiągnięty lub przekroczony po rejestracji SCE, prawa te powinny obowiązywać w tym samym zakresie, w jakim obowiązywałyby, gdyby próg został osiągnięty lub przekroczony przed rejestracją.

([1]) Dz.U. L 254 z 30.9.1994, str. 64. Dyrektywa zmieniona dyrektywą 97/74/WE (Dz.U. L 10 z 16.1.1998 str. 22).

▼B

(22) Państwa Członkowskie powinny móc zapewnić, że przedstawiciele związków zawodowych mogą być członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego, bez względu na to, czy są oni pracownikami podmiotu uczestniczącego w utworzeniu SCE. Państwa Członkowskie powinny w szczególności mieć możliwość ustanowienia tego prawa w przypadkach, gdy przedstawiciele związków zawodowych mają prawo, zgodnie z prawem krajowym, być członkami oraz głosować w organie nadzorczym lub administrującym przedsiębiorstwa.

(23) W niektórych Państwach Członkowskich zaangażowanie pracowników oraz inne dziedziny relacji pomiędzy pracownikami a pracodawcami opierają się zarówno na ustawodawstwie krajowym jak i na praktykach, przez co, w niniejszym kontekście rozumie się również układy zbiorowe, zawarte na różnych poziomach: krajowym, sektorowym i/lub na poziomie konkretnego przedsiębiorstwa,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

SEKCJA I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Cel

1. Niniejsza dyrektywa reguluje zaangażowanie pracowników w odniesieniu do spółdzielni europejskich (zwanych dalej jako „SCE”), określonych w rozporządzeniu (WE) nr 1435/2003.

2. W tym celu w każdej SCE należy zawrzeć porozumienie o zaangażowaniu pracowników, zgodnie z procedurą negocjacyjną określoną w art. 3–6 lub, w przypadkach określonych w art. 7 i 8, zgodnie z Załącznikiem.

Artykuł 2

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy:

a) „SCE” oznacza spółdzielnię utworzoną zgodnie z przepisami rozporządzenia (WE) nr 1435/2003;

b) „uczestniczące osoby prawne” oznacza spółki w rozumieniu art. 48 akapit drugi Traktatu, włącznie ze spółdzielniami, jak również osoby prawne utworzone zgodnie z prawem danego Państwa Członkowskiego i temu prawu podlegające, bezpośrednio uczestniczące w powstaniu SCE;

c) „spółka zależna” uczestniczącej osoby prawnej lub SCE oznacza przedsiębiorstwo, na które ta osoba prawna lub SCE wywiera dominujący wpływ w rozumieniu art. 3 ust. 2-7 dyrektywy 94/45/WE;

d) „zainteresowana spółka zależna lub zainteresowany zakład” oznacza spółkę zależną lub zakład uczestniczącej osoby prawnej, które lub który ma stać się spóką zależną lub zakładem SCE po jej założeniu;

e) „przedstawiciele pracowników” oznaczają przedstawicieli pracowników w rozumieniu prawa krajowego i/lub krajowych praktyk;

▼B

f) „organ przedstawicielski” oznacza organ przedstawicielski pracowników ustanowiony zgodnie z porozumieniem określonym w art. 4 lub zgodnie z przepisami zawartymi w Załączniku, w celu informowania i konsultacji pracowników SCE oraz jej spółek zależnych i zakładów usytuowanych na terenie Wspólnoty, oraz w celu wykonania praw uczestnictwa w SCE, jeżeli są one przewidziane;

g) „specjalny zespół negocjacyjny” oznacza zespół utworzony zgodnie z art. 3 w celu prowadzenia negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia o zaangażowaniu pracowników w SCE, z właściwymi organami uczestniczących osób prawnych;

h) „zaangażowanie pracowników” oznacza jakiekolwiek postępowanie obejmujące również informowanie, konsultację i uczestnictwo, poprzez które przedstawiciele pracowników mogą mieć wpływ na decyzje podejmowane w ramach przedsiębiorstwa;

i) „informowanie” oznacza informowanie organu przedstawicielskiego pracowników i/lub przedstawicieli pracowników przez właściwy organ SCE o sprawach, które dotyczą samej SCE lub jakiegokolwiek jej przedsiębiorstwa zależnego lub zakładu znajdującego się w innym Państwie Członkowskim oraz o sprawach przekraczających kompetencje organów decyzyjnych w określonym Państwie Członkowskim w danym czasie, w taki sposób i w takim zakresie, który umożliwi przedstawicielom pracowników dokonanie wnikliwej oceny możliwych konsekwencji oraz, jeśli jest to potrzebne, przygotowanie konsultacji z właściwym organem SCE;

j) „konsultacja” oznacza podjęcie dialogu i wymianę poglądów między organem przedstawicielskim pracowników i/lub przedstawicielami pracowników a właściwym organem SCE w odpowiednim czasie, w taki sposób i w takim zakresie, że umożliwi to przedstawicielom pracowników, na podstawie dostarczonych informacji, wyrażenie opinii na temat środków, które zamierza podjąć właściwy organ; opinia ta powinna być wzięta pod uwagę w procesie podejmowania decyzji w ramach SCE;

k) „uczestnictwo” oznacza wpływ organu przedstawicielskiego pracowników i/lub przedstawicieli pracowników na sprawy osoby prawnej poprzez:

— prawo wybierania lub wyznaczenia części członków organu nadzorczego lub administrującego osoby prawnej, lub

— prawo rekomendacji i/lub sprzeciwu wobec powołania części lub wszystkich członków organu nadzorczego lub administrującego danej osoby prawnej.

SEKCJA II

PROCEDURA NEGOCJACYJNA MAJĄCA ZASTOSOWANIE DO SCE UTWORZONEJ PRZEZ CO NAJMNIEJ DWIE OSOBY PRAWNE LUB POWSTAŁEJ W DRODZE PRZEKSZTAŁCENIA

Artykuł 3

Stworzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego

1. Jeżeli organy zarządzające lub administrujące uczestniczących osób prawnych planują utworzenie SCE, powinny jak najszybciej podjąć konieczne kroki, włącznie z udostępnieniem informacji o danych identyfikacyjnych uczestniczących osób prawnych i zainteresowanych spółek zależnych lub zainteresowanych zakładów, oraz o liczbie ich pracowników, w celu rozpoczęcia negocjacji z przedstawicielami pracowników osób prawnych w sprawie zawarcia porozumienia o zaangażowaniu pracowników SCE.

▼B

2. W tym celu tworzy się specjalny zespół negocjacyjny, reprezentujący pracowników uczestniczących osób prawnych, jak również zainteresowanych spółek zależnych lub zainteresowanych zakładów, zgodnie z następującymi przepisami:

a) Przy wyborze lub wyznaczania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego należy zapewnić:

i) aby członkowie ci byli wybierani lub wyznaczani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym Państwie Członkowskim przez uczestniczące osoby prawne i zainteresowane spółki zależne lub zainteresowane zakłady w ten sposób, iż w odniesieniu do każdego Państwa Członkowskiego jedno miejsce przypada na każdą część pracowników zatrudnionych w tym państwie, równą 10 % ogólnej liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich Państwach Członkowskich łącznie albo ułamkowej części tej wielkości;

ii) aby w przypadku utworzenia SCE w drodze połączenia, występowało tylu dodatkowych członków z każdego Państwa Członkowskiego ilu jest koniecznych w celu zagwarantowania, że w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzić będzie przynajmniej jeden członek reprezentujący każdą uczestniczącą spółdzielnię, która jest zarejestrowana i ma pracowników w tym Państwie Członkowskim i która w rezultacie zarejestrowania SCE przestanie istnieć jako odrębna osoba prawna, w ten sposób, że:

— liczba takich dodatkowych członków nie przekracza 20 % liczby członków wyznaczonych zgodnie z i), oraz

— skład specjalnego zespołu negocjacyjnego nie powoduje powstania podwójnej reprezentacji danych pracowników.

Jeżeli liczba takich spółdzielni jest wyższa niż liczba dostępnych dodatkowych miejsc na podstawie akapitu pierwszego, to dodatkowe miejsca przydziela się spółdzielniom z różnych Państw Członkowskich zgodnie z kolejnością według malejącej liczby zatrudnionych przez nie pracowników.

b) Państwa Członkowskie określają metody wyboru lub wyznaczania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, którzy mają być wybrani lub wyznaczeni na ich terytorium. Państwa Członkowskie podejmują środki niezbędne do zagwarantowania, o ile to możliwe, że wśród tych członków znajdzie się co najmniej jeden członek reprezentujący każdą uczestniczącą osobę prawną, która posiada pracowników w danym Państwie Członkowskim. Metody te nie mogą prowadzić do zwiększenia ogólnej liczby członków. Zasady mianowania, wyznaczania lub wyboru przedstawicieli pracowników powinny urzeczywistniać możliwie zrównoważoną reprezentację mężczyzn i kobiet.

Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że w skład zespołu wchodzą przedstawiciele związków zawodowych, bez względu na to, czy są oni pracownikami uczestniczącej osoby prawnej lub zainteresowanej spółki zależnej bądź zainteresowanego zakładu.

Bez uszczerbku dla krajowych przepisów i/lub praktyk określających progi w celu utworzenia organu przedstawicielskiego, Państwa Członkowskie zapewniają, że pracownicy w przedsiębiorstwach lub zakładach, w których nie ma przedstawicieli pracowników z powodów od nich niezależnych, mają prawo wybierania lub wyznaczenia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

▼B

3. Specjalny zespół negocjacyjny oraz właściwe organy uczestniczących osób prawnych określają, w drodze pisemnego porozumienia, zasady dotyczące zaangażowania pracowników w SCE.

W tym celu, właściwe organy uczestniczących osób prawnych informują specjalny zespół negocjacyjny o projekcie i rzeczywistym przebiegu tworzenia SCE, aż do momentu jej rejestracji.

4. Z zastrzeżeniem ust. 6, specjalny zespół negocjacyjny podejmuje uchwały bezwzględną większością głosów swoich członków, pod warunkiem że taka większość reprezentuje również bezwzględną większość pracowników. Każdy członek posiada jeden głos. Jednakże w przypadku gdy w wyniku negocjacji ma nastąpić ograniczenie praw uczestnictwa, wymagana większość do podjęcia uchwały w sprawie takiego porozumienia, wynosi dwie trzecie głosów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, którzy reprezentują co najmniej dwie trzecie pracowników, włączając w to głosy członków reprezentujących pracowników zatrudnionych w co najmniej dwóch Państwach Członkowskich,

— w przypadku SCE, która ma być utworzona w drodze połączenia, jeżeli uczestnictwo obejmuje co najmniej 25 % ogólnej liczby pracowników spółdzielni uczestniczących, albo

— w przypadku SCE, która ma być założona w inny sposób, jeżeli uczestnictwo obejmuje co najmniej 50 % ogólnej liczby pracowników uczestniczących osób prawnych.

Ograniczenie praw uczestnictwa oznacza liczbę członków organów SCE, w rozumieniu art. 2 lit. k), niższą niż najwyższa liczba istniejąca w ramach uczestniczących osób prawnych.

5. W trakcie negocjacji, specjalny zespół negocjacyjny może powołać ekspertów według własnego wyboru, w tym przedstawicieli właściwych organizacji związkowych na poziomie wspólnotowym, w celu udzielenia pomocy w pracach negocjacyjnych. Eksperci mogą uczestniczyć w spotkaniach negocjacyjnych w charakterze doradców na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego, aby, w razie potrzeby wspierać spójność i jednomyślność na poziomie wspólnotowym. Specjalny zespół negocjacyjny może podjąć decyzję o poinformowaniu przedstawicieli właściwych organizacji zewnętrznych, w tym związków zawodowych, o rozpoczęciu negocjacji.

6. Specjalny zespół negocjacyjny może podjąć uchwałę większością głosów, określoną poniżej, o nierozpoczynaniu negocjacji lub o zakończeniu negocjacji już rozpoczętych oraz o stosowaniu przepisów dotyczących informowania i konsultacji pracowników obowiązujących w Państwach Członkowskich, w których SCE zatrudnia pracowników. Uchwała taka kończy postępowanie w celu zawarcia porozumienia określonego w art. 4. W przypadku podjęcia takiej uchwały, żadnego z przepisów Załącznika nie stosuje się.

Większość wymagana do podjęcia uchwały o nierozpoczynaniu lub zakończeniu negocjacji wynosi dwie trzecie głosów członków reprezentujących co najmniej dwie trzecie pracowników, w tym głosy członków reprezentujących pracowników zatrudnionych w co najmniej dwóch Państwach Członkowskich.

W przypadku SCE tworzonej w drodze przekształcenia, niniejszego ustępu nie stosuje się, jeżeli w spółdzielni, która ma zostać przekształcona, ma miejsce uczestnictwo pracowników.

▼B

Specjalny zespół negocjacyjny zbiera się ponownie na pisemny wniosek co najmniej 10 % pracowników SCE, jej spółek zależnych i zakładów, lub ich przedstawicieli, nie wcześniej niż dwa lata po podjęciu wyżej wymienionej uchwały, chyba że strony zgodzą się na wcześniejsze ponowne podjęcie negocjacji. Jeżeli specjalny zespół negocjacyjny podejmuje uchwałę o ponownym rozpoczęciu negocjacji z kierownictwem danego podmiotu, a nie dochodzi do osiągnięcia porozumienia w drodze tych negocjacji, żadnego z przepisów Załącznika nie stosuje się.

7. Wszelkie koszty związane z funkcjonowaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz, generalnie, z negocjacjami, ponoszą uczestniczące osoby prawne tak, by umożliwić specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu wykonywanie jego zadań we właściwy sposób.

Zgodnie z tą zasadą Państwa Członkowskie mogą ustanowić zasady finansowania działalności specjalnego zespołu negocjacyjnego. Mogą one w szczególności ograniczyć pokrycie kosztów do kosztów udziału tylko jednego eksperta.

Artykuł 4

Treść porozumienia

1. Właściwe organy uczestniczących osób prawnych i specjalny zespół negocjacyjny negocjują w duchu współpracy w celu osiągnięcia porozumienia w sprawie zaangażowania pracowników w SCE.

2. Bez uszczerbku dla autonomii stron i z zastrzeżeniem ust. 4, porozumienie określone w ust. 1, zawarte pomiędzy właściwymi organami uczestniczących osób prawnych i specjalnym zespołem negocjacyjnym, określa:

a) zakres porozumienia;

b) skład, liczbę członków i podział miejsc w organie przedstawicielskim, który będzie partnerem w dyskusji z właściwym organem SCE w ramach porozumienia o informowaniu i konsultacji pracowników SCE oraz jej spółek zależnych i zakładów;

c) funkcje i procedurę informowania i konsultowania organu przedstawicielskiego;

d) częstotliwość spotkań organu przedstawicielskiego;

e) środki finansowe i materialne, które zostaną przyznane organowi przedstawicielskiemu;

f) jeżeli, strony, podczas negocjacji, podjęły decyzję o wprowadzeniu jednej lub więcej procedur w celu informowania i konsultacji pracowników, zamiast powoływać organ przedstawicielski - ustalenia dotyczące stosowania tych procedur;

g) Treść porozumienia o uczestnictwie, jeżeli w trakcie negocjacji strony zdecydują o zawarciu takiego porozumienia, włączając w to (w miarę potrzeby) liczbę członków organu administrującego lub nadzorczego SCE, których będą wybierać, powoływać lub proponować pracownicy, lub których powołanie będzie mogło być przez pracowników odrzucone, procedury według których pracownicy będą wybierać, powoływać, proponować lub odrzucać powołanie członków wymienionych organów i prawa tych członków;

▼B

h) datę wejścia w życie porozumienia i okres jego obowiązywania, przypadki, w których porozumienie powinno podlegać renegocjacji oraz procedury renegocjacji, włącznie, w miarę potrzeby, z przypadkiem zmian strukturalnych w SCE i jego jednostkach zależnych i zakładach, które mają miejsce po utworzeniu SCE.

3. Do porozumienia nie stosuje się standardowych zasad określonych w Załączniku, chyba że postanowiono inaczej.

4. Bez uszczerbku dla przepisów art. 15 ust. 3 lit. a), w przypadku SCE powstałej w drodze przekształcenia, porozumienie zapewnia dla wszystkich aspektów zaangażowania pracowników przynajmniej ten sam poziom, jaki istnieje w spółdzielni, która ma być przekształcona w SCE.

5. Porozumienie może zawierać ustalenia dotyczące uprawnienia pracowników do udziału w zebraniach ogólnych lub w zebraniach sekcji lub sektorowych, zgodnie z art. 9 niniejszej dyrektywy i art. 59 ust. 4 rozporządzenia (WE) nr 1435/2003.

Artykuł 5

Czas trwania negocjacji

1. Negocjacje rozpoczynają się z chwilą utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego i mogą być kontynuowane przez okres sześciu miesięcy.

2. Strony mogą wspólnie zadecydować o przedłużeniu czasu negocjacji poza okres określony w ust. 1, łącznie do jednego roku od momentu utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Artykuł 6

Prawo właściwe dla procedury negocjacji

Jeśli niniejsza dyrektywa nie stanowi inaczej, do procedury negocjacyjnej określonej w art. 3, 4 i 5 stosuje się prawo tego Państwa Członkowskiego, w którym ma się znajdować statutowa siedziba SCE.

Artykuł 7

Zasady standardowe

1. Aby osiągnąć cel określony w art. 1, Państwa Członkowskie ustanawiają zasady standardowe dotyczące zaangażowania pracowników, które muszą odpowiadać przepisom zawartym w Załączniku.

Zasady standardowe przewidziane przez ustawodawstwo Państwa Członkowskiego, w którym ma znajdować się siedziba statutowa SCE, stosuje się od daty rejestracji SCE, jeżeli:

a) strony tak postanowią; albo

b) do upływu terminu określonego w art. 5, nie zostało zawarte porozumienie, i:

— właściwy organ każdej z uczestniczących osób prawnych podejmie decyzje o stosowaniu standardowych zasad w odniesieniu do SCE, a tym samym o kontynuowaniu rejestracji SCE, oraz

— specjalny zespół negocjacyjny nie podjął uchwały określonej w art. 3 ust. 6.

▼B

2. Ponadto zasady standardowe ustalone przez prawo krajowe Państwa Członkowskiego rejestracji SCE zgodnie z częścią 3 Załącznika mają zastosowanie jedynie:

a) w przypadku SCE utworzonej w drodze przekształcenia, jeżeli przepisy Państwa Członkowskiego dotyczące uczestnictwa pracowników w organie administrującym lub nadzorczym miały zastosowanie do spółdzielni przekształconej w SCE;

b) w przypadku SCE utworzonej w drodze połączenia:

— jeżeli, przed rejestracją SCE, jedna lub więcej form uczestnictwa stosowano w jednej lub więcej spółdzielniach uczestniczących, obejmujących co najmniej 25 % ogólnej liczby pracowników zatrudnionych w tych spółdzielniach, lub

— jeżeli, przed rejestracją SCE, jedna lub więcej form uczestnictwa stosowano w jednej lub więcej spółdzielniach uczestniczących, obejmujących mniej niż 25 % ogólnej liczby pracowników zatrudnionych w tych spółdzielniach i jeżeli specjalny zespół negocjacyjny podejmie odpowiednią uchwałę;

c) w przypadku SCE utworzonej w inny sposób:

— jeżeli, przed rejestracją SCE, jedną lub więcej form uczestnictwa stosowano w jednej lub więcej uczestniczących osobach prawnych, obejmujących co najmniej 50 % ogólnej liczby pracowników zatrudnionych w tych podmiotach, lub

— jeżeli, przed rejestracją SCE, jedną lub więcej form uczestnictwa stosowano w jednej lub więcej uczestniczących osobach prawnych obejmujących mniej niż 50 % ogólnej liczby pracowników zatrudnionych w tych podmiotach i jeżeli specjalny zespół negocjacyjny podejmie odpowiednią uchwałę.

Jeżeli w uczestniczących osobach prawnych istniała więcej niż jedna forma uczestnictwa, specjalny zespół negocjacyjny decyduje o tym, która z tych form ma być ustanowiona w SCE. Państwa Członkowskie mogą określić zasady, które stosuje się w razie niepodjęcia uchwały w tej kwestii, w odniesieniu do SCE zarejestrowanej na ich terytorium. Specjalny zespół negocjacyjny informuje właściwe organy uczestniczących osób prawnych o wszelkich uchwałach podjętych na podstawie niniejszego akapitu.

3. Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że standardowych zasad określonych w części 3 Załącznika nie stosuje się w przypadku określonym w ust. 2 lit. b).

SEKCJA III

ZASADY MAJĄCE ZASTOSOWANIE DO SCE UTWORZONEJ WYŁĄCZNIE PRZEZ OSOBY FIZYCZNE LUB PRZEZ JEDNĄ OSOBĘ PRAWNĄ I OSOBY FIZYCZNE

Artykuł 8

1. W przypadku SCE założonej wyłącznie przez osoby fizyczne lub przez jedną osobę prawną i osoby fizyczne, które łącznie zatrudniają co najmniej 50 pracowników w co najmniej dwóch Państwach Członkowskich, stosuje się przepisy art. 3–7.

▼B

2. W przypadku SCE założonej wyłącznie przez osoby fizyczne lub przez jedną osobę prawną i osoby fizyczne, które łącznie zatrudniają mniej niż 50 pracowników lub zatrudniają 50 lub więcej pracowników tylko w jednym Państwie Członkowskim, zaangażowanie pracowników regulowane jest, jak następuje:

— w samej SCE mają zastosowanie przepisy Państwa Członkowskiego statutowej siedziby SCE, które mają zastosowanie do innych osób prawnych tego samego typu,

— w jej spółkach zależnych i zakładach mają zastosowanie przepisy tego Państwa Członkowskiego, w którym się znajdują, i które mają zastosowanie do innych osób prawnych tego samego typu.

W przypadku przeniesienia siedziby statutowej SCE, w której miało miejsce zaangażowanie pracowników, do innego Państwa Członkowskiego, powinien obowiązywać co najmniej ten sam zakres prawa uczestnictwa pracowników.

3. Jeżeli, po rejestracji SCE określonej w ust. 2, przynajmniej jedna trzecia ogólnej liczby pracowników SCE i jej spółek zależnych oraz zakładów, w co najmniej dwóch różnych Państwach Członkowskich złoży taki wniosek, lub jeżeli łączna liczba zatrudnionych pracowników wynosi lub przekroczy 50 pracowników, w przynajmniej dwóch Państwach Członkowskich, przepisy art. 3–7 stosuje się odpowiednio. W tym przypadku, słowa „uczestniczące osoby prawne” oraz „zainteresowana spółka zależna lub zainteresowany zakład” zastępuje się odpowiednio słowami „SCE”, względnie „spółki zależne lub zakłady SCE”.

SEKCJA IV

UCZESTNICTWO W WALNYM ZGROMADZENIU ALBO ZGROMADZENIU SEKCJI LUB ZGROMADZENIU SEKTOROWYM

Artykuł 9

Z uwzględnieniem ograniczeń określonych w art. 59 ust. 4 rozporządzenia (WE) nr 1435/2003, pracownicy SCE i/lub ich przedstawiciele są uprawnieni do uczestniczenia z prawem głosu w walnym zgromadzeniu lub, jeśli takie przewidziano, w zgromadzeniu sekcji lub sektorowym, pod następującymi warunkami:

1. jeśli strony tak postanowią w porozumieniu określonym w art. 4, albo

2. jeśli spółdzielnia, w której istniała taka regulacja, przekształca się w SCE, albo

3. jeśli, w przypadku SCE utworzonej w sposób inny niż w drodze przekształcenia, w uczestniczącej spółdzielni istniała taka regulacja i:

   i) strony nie zawrą porozumienia określonego w art. 4, w terminie określonym w art. 5; oraz

   ii) znajduje zastosowanie art. 7 ust. 1 lit. b) oraz część 3 Załącznika; oraz

   iii) uczestnicząca spółdzielnia, w której istnieje taka regulacja, w odniesieniu do zasad uczestnictwa w rozumieniu art. 2 lit. k), obowiązujących w uczestniczących spółdzielniach przed rejestracją SCE, wykazuje najwyższy stopień uczestnictwa.

▼B

SEKCJA V

PRZEPISY RÓŻNE

Artykuł 10

Zastrzeżenia i poufność

1. Państwa Członkowskie zapewniają, że członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego i organu przedstawicielskiego, a także eksperci, którzy im pomagają, nie będą upoważnieni do ujawniania jakichkolwiek informacji, które zostały im udzielone jako poufne.

To samo odnosi się do przedstawicieli pracowników w ramach procedury informowania i konsultacji.

Obowiązek ten stosuje się bez względu na to, gdzie znajdują się osoby, o których mowa, nawet po zakończeniu wykonywania ich funkcji.

2. Każde Państwo Członkowskie zapewni, w szczególnych przypadkach oraz zgodnie z zasadami i ograniczeniami przewidzianymi w prawie krajowym, że organ nadzorczy lub administrujący SCE lub uczestniczącej osoby prawnej utworzonej na jego terytorium nie jest zobowiązany do przekazywania informacji, których charakter jest taki, że zgodnie z obiektywnymi kryteriami, ich ogłoszenie mogłoby istotnie zaszkodzić funkcjonowaniu SCE (lub, w zależności od przypadku, uczestniczącej osoby prawnej) lub jej spółkom zależnym lub zakładom, lub mogłoby narazić je na pogorszenie ich sytuacji.

Państwo Członkowskie może uzależnić takie zwolnienie od wcześniejszego uzyskania zezwolenia administracyjnego lub sądowego.

3. Każde Państwo Członkowskie może przyjąć szczególne przepisy dotyczące SCE działających na jego terytorium, które bezpośrednio i w istotny sposób realizują cel o charakterze ideologicznym, odnoszący się do informowania i wyrażania opinii, pod warunkiem że w chwili przyjęcia niniejszej dyrektywy, przepisy takie istnieją już w ustawodawstwie krajowym.

4. Do celów stosowania ust. 1, 2 i 3, Państwa Członkowskie określają administracyjne lub sądowe procedury odwoławcze, które mogą inicjować przedstawiciele pracowników, gdy organ nadzorczy lub administrujący SCE lub uczestniczącej osoby prawnej wymaga zachowania poufności lub nie udzieli informacji.

Procedury te mogą obejmować regulacje mające na celu ochronę poufności przedmiotowych informacji.

Artykuł 11

Działanie organu przedstawicielskiego oraz procedura informowania i konsultacji pracowników

Właściwy organ SCE oraz organ przedstawicielski działają razem w duchu współpracy i z poszanowaniem wzajemnych praw i obowiązków.

To samo odnosi się do współpracy między organem nadzorczym lub administrującym SCE a przedstawicielami pracowników w odniesieniu do procedury informowania i konsultacji pracowników.

▼B

Artykuł 12

Ochrona przedstawicieli pracowników

Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkowie organu przedstawicielskiego, wszyscy przedstawiciele pracowników wykonujący funkcje w ramach procedury informowania i konsultacji oraz wszyscy przedstawiciele pracowników w organie nadzorczym lub administrującym SCE, którzy są pracownikami SCE, jej spółek zależnych lub zakładów, lub uczestniczącego osób prawnych, podczas wykonywania swoich funkcji, korzystają z tej samej ochrony i gwarancji jakie zapewniane są przedstawicielom pracowników przez prawo krajowe i/lub praktyki obowiązującą w kraju ich zatrudnienia.

Powyższy akapit stosuje się w szczególności do uczestnictwa w posiedzeniach specjalnego zespołu negocjacyjnego lub organu przedstawicielskiego, lub we wszystkich innych posiedzeniach przewidzianych w ramach porozumienia określonego w art. 4 ust. 2 lit. f) lub w jakichkolwiek innych posiedzeniach organu nadzorczego lub administrującego, a także do wypłaty wynagrodzeń osobom zatrudnionym w uczestniczącej osobie prawnej lub w SCE bądź w jej spółkach zależnych lub zakładach w trakcie nieobecności związanej z wykonywaniem obowiązków.

Artykuł 13

Nadużycie procedur

Państwa Członkowskie przyjmują właściwe środki, zgodne z prawem wspólnotowym w celu zapobiegania nadużywania SCE do celów pozbawiania pracowników ich praw do zaangażowania lub zawieszania takich praw.

Artykuł 14

Zgodność z niniejszą dyrektywą

1. Każde Państwo Członkowskie zapewnia, że kierownictwo zakładów SCE oraz organy nadzorcze lub administrujące spółek zależnych i uczestniczących osób prawnych, które mają swoją siedzibę na jego terytorium, oraz przedstawiciele pracowników lub, o ile jest to stosowne, sami pracownicy, przestrzegają obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie, bez względu na to, czy SCE ma swoją statutową siedzibę na terytorium tego państwa.

2. Państwa Członkowskie przyjmują stosowne regulacje na wypadek nieprzestrzegania przepisów niniejszej dyrektywy; w szczególności gwarantują istnienie procedur administracyjnych lub sądowych, umożliwiających wykonanie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

Artykuł 15

Związek między niniejszą dyrektywą a innymi przepisami

1. W przypadku gdy SCE lub którakolwiek z jej spółek zależnych jest przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwem dominującym grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowych w rozumieniu dyrektywy 94/45/WE lub dyrektywy 97/74/WE z dnia 15 grudnia 1997 r., rozszerzającej wspomnianą dyrektywę na Zjednoczone Królestwo ([1]), przepisów tych dyrektyw oraz przepisów transponujących je do prawa krajowego nie stosuje się do tej SCE ani do jej spółek zależnych.

([1]) Dz.U. L 10 z 16.1.1998, str. 22.

▼B

Jednakże w przypadku gdy specjalny zespół negocjacyjny podejmie uchwałę, zgodnie z art. 3 ust. 6, aby nie rozpoczynać negocjacji lub aby zakończyć już rozpoczęte negocjacje, stosuje się dyrektywę 94/45/WE lub dyrektywę 97/74/WE oraz przepisy transponujące je do prawa krajowego.

2. Przepisy krajowe dotyczące uczestnictwa pracowników w organach spółki, i/lub krajowa praktyka, inne niż przepisy wprowadzające w życie niniejszą dyrektywę, nie mają zastosowania do SCE, do których stosuje się art. 3–7.

3. Niniejsza dyrektywa nie narusza:

a) istniejących praw dotyczących zaangażowania pracowników przewidzianych przez przepisy prawa krajowego i/lub praktykę poszczególnych Państw Członkowskich, które to prawa przysługują pracownikom SCE oraz jej spółek zależnych i zakładów, innych niż uczestnictwo w organach SCE;

b) przepisów dotyczących uczestnictwa w organach, przewidzianych przez krajowe ustawodawstwo i/lub praktykę, stosowanych do spółek zależnych SCE oraz do SCE, do których nie stosuje się przepisów art. 3–7.

4. W celu zachowania praw określonych w ust. 3, Państwa Członkowskie mogą przyjąć środki niezbędne dla zagwarantowania, że struktury reprezentacji pracowniczej w uczestniczących osobach prawnych, które przestaną istnieć jako odrębne osoby prawne zostaną zachowane po rejestracji SCE.

Artykuł 16

Przepisy końcowe

1. Państwa Członkowskie przyjmą przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy, najpóźniej do dnia 18 sierpnia 2006 r., lub zapewnią, że najpóźniej do tej daty partnerzy społeczni wprowadzą wymagane przepisy w drodze porozumienia. Państwa Członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki umożliwiające w każdym czasie osiągnięcie rezultatów określonych w niniejszej dyrektywie. Państwa Członkowskie niezwłocznie powiadomią o tym Komisję.

2. Przy wydawaniu wymienionych regulacji, Państwa Członkowskie powinny powołać się na niniejszą dyrektywę w tekście regulacji lub przez wskazówkę przy ich urzędowym ogłaszaniu. Sposób powołania się na dyrektywę określają Państwa Członkowskie.

Artykuł 17

Przegląd dokonywany przez Komisję

Nie później niż do dnia 18 sierpnia 2009 r., Komisja, po konsultacji z Państwami Członkowskimi oraz z partnerami społecznymi na poziomie wspólnotowym, dokonuje przeglądu procedur stosowania niniejszej dyrektywy, w celu przedstawienia Radzie, w miarę potrzeby, odpowiednich propozycji zmian.

▼B

Artykuł 18

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie z dniem jej opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 19

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

▼B

ZAŁĄCZNIK

STANDARDOWE ZASADY

(określone w art. 7 i 8)

Część 1: Skład organu przedstawicielskiego pracowników

Aby osiągnąć cel określony w art. 1, oraz w przypadkach określonych w art. 7, powołuje się organ przedstawicielski zgodnie z następującymi zasadami:

a) W skład organu przedstawicielskiego wchodzą pracownicy SCE i jej spółek zależnych oraz zakładów, wybrani lub wyznaczeni z grona pracowników przez przedstawicieli pracowników lub, w przypadku braku takich przedstawicieli, przez wszystkich pracowników.

b) Wybór lub wyznaczenie członków organu przedstawicielskiego dokonywane jest zgodnie z krajowym prawem i/lub praktyką.

   Państwa Członkowskie wydadzą odpowiednie przepisy w celu zagwarantowania, aby liczba członków organu przedstawicielskiego, oraz podział miejsc w tym organie, były dostosowywane do zmian mających miejsce w SCE i jej spółkach zależnych oraz zakładach. Zasady mianowania, wyznaczenia lub wyboru przedstawicieli pracowników powinny urzeczywistniać możliwie zrównoważoną reprezentację mężczyzn i kobiet.

c) Organ przedstawicielski, jeżeli uzasadnia to jego wielkość, wybiera ze swego grona ścisły komitet, składający się co najwyżej z trzech członków.

d) Organ przedstawicielski uchwala swój regulamin wewnętrzny.

e) Członkowie organu przedstawicielskiego są wybierani lub wyznaczani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym Państwie Członkowskim przez SCE i jej spółki zależne lub zakłady, w ten sposób, iż w odniesieniu do każdego Państwa Członkowskiego, jedno miejsce przypada na każdą część pracowników zatrudnionych w tym Państwie Członkowskim, równą 10 % ogólnej liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich Państwach Członkowskich łącznie albo na ułamkową część tej wielkości

f) Informuje się właściwy organ SCE o składzie organu przedstawicielskiego.

g) Najpóźniej cztery lata po utworzeniu organu przedstawicielskiego, organ ten zbada czy należy rozpocząć negocjacje w celu zawarcia porozumienia określonego w art. 4 i 7 lub czy należy kontynuować stosowanie zasad standardowych przyjętych zgodnie z niniejszym Załącznikiem.

   Artykuł 3 ust. 4–7 oraz art. 4, 5 i 6 stosuje się odpowiednio, jeżeli podjęta została uchwała o podjęciu negocjacji w celu zawarcia porozumienia zgodnie z art. 4. W takim przypadku pojęcie „specjalny zespół negocjacyjny” zastępuje się pojęciem „organ przedstawicielski”. W przypadku gdy, do upływu terminu, w którym negocjacje powinny zostać zakończone, nie zawarto porozumienia, stosuje się regulacje przyjęte pierwotnie zgodnie z zasadami standardowymi.

Część 2: Standardowe zasady dotyczące informowania i konsultacji

Kompetencje i uprawnienia organu przedstawicielskiego utworzonego w SCE regulowane są przez następujące zasady:

a) Zakres kompetencji organu przedstawicielskiego ogranicza się do spraw, które dotyczą samej SCE, bądź którejkolwiek z jej spółek zależnych lub któregokolwiek z zakładów, usytuowanych w innym Państwie Członkowskim, lub które dotyczą kwestii wykraczających poza uprawnienia organów decyzyjnych w jednym Państwie Członkowskim.

b) Bez uszczerbku dla posiedzeń odbywanych zgodnie z przepisami lit. c), organ przedstawicielski ma prawo być informowany na podstawie okresowych sprawozdań sporządzanych przez właściwy organ, na temat przebiegu działalności gospodarczej SCE i jej perspektyw, oraz być konsultowany w tych kwestiach na organizowanych, w tym celu spotkaniach z właściwym organem SCE, zwoływanych co najmniej raz w rok. Informuje się o tym kierownictwo lokalne.

▼B

Właściwy organ SCE udostępnia organowi przedstawicielskiemu porządek posiedzeń organu administrującego lub, jeżeli jest to uzasadnione, organu zarządzającego i organu nadzorczego, a także kopie wszystkich dokumentów przedstawionych zgromadzeniu członków.

▼C1

Spotkanie dotyczy w szczególności struktury SCE, jej sytuacji gospodarczej i finansowej, prawdopodobnego rozwoju działalności, produkcji i sprzedaży, inicjatyw dotyczących odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw, stanu i prawdopodobnych tendencji w zatrudnieniu, inwestycji, istotnych zmian dotyczących organizacji, wprowadzania nowych metod pracy lub procesów produkcyjnych, transferu produkcji, łączenia się, ograniczania lub zamykania przedsiębiorstw, zakładów lub ich istotnych części oraz zwolnień grupowych.

▼B

c) W przypadku zaistnienia wyjątkowych okoliczności mających istotny wpływ na interesy pracowników, w szczególności w przypadku relokacji, przeniesienia, zamknięcia zakładów lub przedsiębiorstw lub zwolnień grupowych, organ przedstawicielski ma prawo być o tym poinformowany. Organ przedstawicielski lub, jeśli tak zadecyduje, w szczególności z istotnych powodów, ścisły komitet, ma prawo spotkać się na wniosek z właściwym organem SCE lub z przedstawicielami innego właściwego poziomu zarządzania w ramach SCE, posiadających samodzielne kompetencje decyzyjne, w celu uzyskania informacji i dokonania konsultacji w sprawie środków istotnie wpływających na interesy pracowników.

Jeżeli właściwy organ postanowi nie postępować zgodnie z opinią wyrażoną przez organ przedstawicielski, organ ten ma prawo do ponownego spotkania z właściwym organem SCE w celu osiągnięcia porozumienia.

W przypadku spotkania zorganizowanego ze, ścisłym komitetem, uprawnieni do wzięcia w nim udziału są również członkowie organu przedstawicielskiego, reprezentujący pracowników, których bezpośrednio dotyczą planowane środki.

Posiedzenia określone powyżej nie naruszają uprawnień właściwego organu.

d) Państwa Członkowskie mogą ustanawiać zasady dotyczące przewodniczenia posiedzeniom informacyjnym i konsultacyjnym.

Przed każdym posiedzeniem z właściwym organem SCE, organ przedstawicielski lub ścisły komitet, w miarę potrzeby w składzie powiększonym zgodnie z lit. c) akapit trzeci, ma prawo do odbycia posiedzenia, na którym nie będą obecni przedstawiciele właściwego organu.

e) Bez uszczerbku dla przepisów art. 10, członkowie organu przedstawicielskiego informują przedstawicieli pracowników SCE oraz jej spółek zależnych i zakładów o treści i wyniku procedury informowania i konsultacji.

f) Organ przedstawicielski lub ścisły komitet mogą korzystać z pomocy ekspertów, stosownie do własnego wyboru.

g) O ile jest to niezbędne do wypełnienia ich zadań, członkowie organu przedstawicielskiego mają prawo do płatnego urlopu szkoleniowego.

h) Koszty związane z działalnością organu przedstawicielskiego są ponoszone przez SCE, która zapewnia członkom organu środki finansowe i materialne, niezbędne do umożliwienia im wykonywania ich obowiązków we właściwy sposób.

W szczególności SCE ponosi koszty organizacji posiedzeń, koszty tłumaczeń oraz pokrywa wydatki związane z zakwaterowaniem i podróżą członków organu przedstawicielskiego i ścisłego komitetu, o ile nie postanowiono inaczej.

Zgodnie z tymi zasadami, Państwa Członkowskie mogą ustanowić zasady finansowania działalnością organu przedstawicielskiego. Mogą one w szczególności ograniczyć finansowanie do kosztów uczestnictwa tylko jednego eksperta.

▼B

Część 3: Standardowe zasady uczestnictwa

Uczestnictwo pracowników w SCE regulowane jest zgodnie z następującymi zasadami:

a) W przypadku SCE powstałej w wyniku przekształcenia, jeżeli przed rejestracją stosowały się przepisy Państwa Członkowskiego dotyczące uczestnictwa pracowników w organie administrującym lub nadzorczym, to wszystkie elementy uczestnictwa pracowników będzie się stosować w dalszym ciągu w SCE. Regulację lit. b) stosuje się wówczas odpowiednio.

b) W innych przypadkach utworzenia SCE, pracownicy SCE, jej spółek zależnych i zakładów i/lub ich organ przedstawicielski, mają prawo wybrania, wyznaczenia, rekomendowania lub wyrażenia sprzeciwu wobec powołania części członków organu administrującego lub nadzorczego SCE, równej najwyższej proporcji obowiązującej w uczestniczących podmiotach, przed rejestracją SCE.

c) Jeżeli przed rejestracją SCE do żadnej z uczestniczących osób prawnych nie odnosiły się zasady uczestnictwa, to nie wymaga się od SCE wprowadzenia postanowień o uczestnictwie pracowników.

d) Organ przedstawicielski decyduje o podziale miejsc w organie administracyjnym lub nadzorczym między członków reprezentujących pracowników z różnych Państw Członkowskich lub o sposobie, w który pracownicy SCE mogą rekomendować lub sprzeciwiać się powołaniu członków tych organów, stosownie do proporcji pracowników SCE w każdym Państwie Członkowskim. Jeżeli pracownicy zatrudnieni w jednym lub więcej Państwach Członkowskich nie zostaną uwzględnieni przy proporcjonalnym przydziale stanowisk, organ przedstawicielski wyznacza członka pochodzącego z jednego z tych Państw Członkowskich, w szczególności z Państwa Członkowskiego statutowej siedziby SCE, jeżeli jest to uzasadnione. Każde Państwo Członkowskie może określić podział przypadających na niego miejsc w organie administrującym lub nadzorczym.

e) Każdy członek organu administrującego lub, jeżeli jest to uzasadnione, organu nadzorczego SCE, który został wybrany, wyznaczony lub zarekomendowany przez organ przedstawicielski, względnie przez pracowników, jest pełnoprawnym członkiem tych organów, posiadającym te same prawa (włącznie z prawem głosu) i obowiązki, co członkowie reprezentujący członków spółdzielni.