

欧洲企业委员会法令

第一条 目标

1. 本法令的目的是改进在欧盟范围内的企业或企业集团中雇员的知情权和磋商权。

2. 为此在每个欧洲范围的企业或企业集团中，必须根据本法令的规定，建立欧洲企业委员会或相应的雇员知情和磋商程序。

3. 根据本法令的规定，应在总公司一级建立欧洲企业委员会。

4. 欧洲企业委员会如建立在欧洲范围总公司一级，其职权范围应包括所有成员国中的企业或企业集团。

5. 成员国可根据情况决定本法令不适用于商业船员。

第二条 定义

1. 本法令中的术语：

a) 欧盟级企业指在欧盟范围内有 1000 名雇员，至少在两个成员国以上有工厂，每个国家雇员至少在 150 人以上的企业。

b) 企业集团指由控股企业和被控企业组成的大公司。

c) 欧盟级的企业集团包括下列要求：

——欧盟内至少有 1000 名雇员；

——在不同的成员国内至少有两个企业集团；

——至少在一个成员国拥有 150 名雇员以上的企业集团，同时在另一个成员国拥有至少同样人数以上的企业集团。

d) 雇员代表指根据国家法律和实践选举产生的员工代表。

e) 中央管理层指欧盟级公司的最高管理层或指欧盟级公司集团的控股企业的最高管理层。

f) 磋商指雇员代表和最高管理层或其代表间交换意见和建立对话。

g) 欧洲企业委员会指根据本法令建立的磋商及知情委员会。

h) 特别谈判机构指根据本法令建立的与最高管理层进行谈判的委员会。

2. 本法令中提到的雇员人数指平均数，包括非全日工，最近两年来本公司的就业人数。

第三条 控股企业的定义

1. 控股企业指通过所有权、金融参与、规则制定等方面对另外企业有决定影响的企业。

2. 行使决定性影响的权力包括：

——控有另外公司的大部分资本

——控制另外公司上市资本的大多数投票权

——可以任命另外公司一半以上的管理人员

3. 控股公司的投票权和任命权包括其他同时存在的控股公司的权利和控股公司代表的权利。

4. 依据本条第 5 款出现的一个公司控制另一个公司的情况，不应被认为是控股公司。

5. 根据欧盟成员国法律，在破产、结业、停付等情况下，可由另一家公司代管，这种情况不应被视为行使决定性影响。

6. 是否是控股企业由企业所在的成员国法律确定。

7. 如根据成员国的法律，有两个以上的公司可以被认为是控股企业，则按本法令第二条第 1 款 c 的定义为准。

第四条 建立欧洲企业委员或雇员知情和磋商程序的责任

1. 根据规定，欧盟级企业或企业集团的最高管理层有责

任为建立欧洲企业委员会创造必要条件，提供必要手段。

2. 在最高管理层不设在欧盟的情况下，其在欧盟的代表应履行这一职责。

如没有指定的代表，欧盟内人数最多的企业的管理负责人应承担此责。

3. 指定的代表和自动承担职责的管理层负责人被本法令认为同样是最高管理层。

第五条 特别谈判机构

1. 企业最高管理层就建立欧洲企业委员会事可以提出谈判，两个成员国以上至少有 100 名雇员也可书面提出要求。

2. 可根据下列规则建立特别谈判机构：

a) 可由成员国决定在其本土上的特别谈判机构的选举或任命的办法。成员国应向尚未选举雇员代表的企业员工说明雇员有权选举或任命特别谈判机构成员。

b) 特别谈判机构可由 3—17 人组成。

c) 选举或任命中应做到：

——拥有一个以上欧洲级企业或欧洲级企业控股公司的每个成员国必须有一名代表；

——根据企业或企业集团员工人数的多少，按比例分配其他名额。

d) 应向最高管理层通报特别谈判机构当选成员。

3. 特别谈判机构同最高管理层共同以书面的形式确定欧洲企业委员会的范围、组成、职责、任期及其他磋商程序。

4. 最高管理层应召集与特别谈判机构的会议，商讨协议内容。它应将此通报各下属企业行政部门。

5. 在三分之二票同意的情况下，特别谈判机构可以决定中止或不举行谈判。

如出现这种情况，一般在两年后才能提出召集新的特别谈

判机构。

6. 为保证特别谈判机构顺利开展工作，企业最高管理层应承担谈判有关的费用。各成员国可根据情况，确定特别谈判机构的财务预算。

第六条 协议内容

1. 最高管理层和特别谈判机构应本着合作的精神在具体细节上达成协议。

2. 最高管理层与特别谈判机构的协议应包括：

- a) 欧盟级企业或企业集团及协议所覆盖的企业名册；
- b) 欧洲企业委员会的组成、人数、席位分配及任期；
- c) 欧洲企业委员会的作用及参与程序；
- d) 欧洲企业委员会开会场所、会期及间隔时间；
- e) 给欧洲企业委员会提供财务及物质资源；
- f) 协议有效期及重新谈判的安排。

3. 最高管理层和特别谈判机构可以用书面的形式决定其他磋商形式或员工分享知情权方式。这类协议必须明确规定雇员代表行使知情权的具体办法。特别应向员工提供有关直接影响工人利益的公司跨国行为方面的信息。

4. 在特别谈判机构多数成员同意的情况下，才能执行上述规定。

第七条 额外要求

1. 根据最高管理层所在国的法律，出现下列情况可按额外要求处理：

- 最高管理层和特别谈判机构双方同意按额外要求处理；
- 在一方提出要求的6个月内，最高管理层拒绝谈判；
- 中止谈判三年后，双方未能就建立特别谈判机构达成协议。

2. 上述要求必须符合附录中的有关条款。

第八条 保密信息

1. 成员国可以要求欧洲企业委员会成员和他们的专家保守出于信任向他们提供的信息，这些成员无权公开这些信息。这一条适用于所有类似参与磋商的人员。

2. 在特殊情况下，成员国可以规定在其国土内的企业最高管理层出于保护企业免受损害考虑可不履行提供某些信息的义务。成员国在采取这一措施前可请行政或司法当局认可。

3. 成员国对在本国境内的企业最高管理层在信息和言论方面的思想倾向可以做出特别的规定。

第九条 欧洲企业委员会的运作及工人知情权和磋商权的程序

为尊重双方的权利和义务，最高管理层和欧洲企业委员会应本着合作的精神工作。

在工人直接参与磋商行使知情权的情况下，最高管理层和雇员（代表）间也应本着同样的合作精神。

第十条 雇员代表的保护

特别谈判机构成员、欧洲企业委员会成员、其他雇员代表享受所在国对一般企业委员会和工人代表的同等保护。

必须保证谈判机构成员、欧洲企业委员会成员能按时参加有关会议，保证能领到他们所在企业给他们发放的工资。

第十一条 本法令的落实

1. 不管企业或企业集团的总部是否在本国境内，成员国必须保证在其境内的企业履行本法令规定的义务。

2. 成员国必须保证根据本法令的要求由企业提供确切的雇员人数。

3. 在本法令未能落实的情况下，成员国应采取充分的行政和法律措施使本法令的义务能得到履行。

4. 在企业最高管理层出于保密需要不提供信息的情况下，

成员国应做出规定，使雇员代表可以提出行政或法律诉讼。这类规定可包括对有争议的信息如何保密的程序。

第十二条 本法令与其他规定的关系

本法令不影响欧盟有关雇员权利的其他法律的实施，不影响欧盟各国有关国内法律的实施。

第十三条 协议有效

1. 在本法令通过前，如欧盟企业内劳资双方已就跨国公司雇员参与问题达成了协议，本协议暂不实施。

2. 在上述协议到期后，劳资双方可以决定根据法令更新原协议。

第十四条 最后条款

1. 成员国应通过法律、法规、行政手段保证实施这一法令，并将结果报欧盟委员会。

2. 成员国在采取上述措施时，在正式文件中应提及本法令。具体办法可由成员国决定。

第十五条 欧盟委员会的监察

欧盟委员会将与成员国和欧盟一级劳资双方共同定期监察法令落实情况，并对本法令加以修正。

第十六条 本法令适用范围

本法令适用于所有欧盟成员国。

附录

根据第7条的额外要求

1. 出现第7条的情况，欧洲企业委员会按以下规则建立：

a) 欧洲企业委员会的职责限制在磋商总公司整体情况。

b) 可以不召开全体雇员大会，根据雇员代表人数选举或任命欧洲企业委员会成员。欧洲企业委员会成员的选举或任命要符合所在国的有关法律。

c) 欧洲企业委员会成员可有3—30人，人数多时，可推

选一个3人指导委员会。委员会应通过议事规则。

d) 在欧洲企业委员会成员选举或任命中，必须注意：

——每一个有企业的欧盟国家至少有一位代表；

——其他代表人数根据所在企业雇员人数比例分配。

e) 应将欧洲企业委员会的选举结果通报企业最高管理层。

f) 建立欧洲企业委员会四年后应重新审议是否根据本法令劳资双方重新谈判。

2. 企业最高管理层应向欧洲企业委员会每年至少正式通报一次情况，就企业经营情况等提供报告。企业最高管理层与欧洲企业委员会每年至少召开一次会议，内容包括：企业的结构，经济及财务状况，生产销售中的问题，就业趋势，投资，采用新工艺新技术，生产转移、合并、关闭、集体裁员等。

3. 在涉及员工切身利益的重大问题时，如工厂迁移，集体裁员等，欧洲企业委员会或指导委员会有权要求专门召开会议，有权要求企业方通报情况。对上述问题特别关注的欧洲企业委员会其他成员也可参加指导委员会与企业行政的上述会议。企业方面应尽快为上述会议准备报告，尽快召集会议，提出双方的意见。这些会议不应影响企业最高管理层的工作。

4. 成员国可对磋商会议的主持做出规定。在磋商会前，欧洲企业委员会和指导委员会有权单独开会。

5. 会后欧洲企业委员会应向全体员工通报会议成果。

6. 必要时，欧洲企业委员会可以聘请专家帮助。

7. 欧洲企业委员会的费用由企业行政负担。企业行政应提供必要的财务和物质条件。企业行政要保证欧洲企业委员会的会议费用，包括翻译费、差旅费、住宿费等。

成员国可以根据此规定专门制定欧洲企业委员会财务规则。

编 后 语

随着中国改革开放的不断深化，中国工会的对外交往日益增加。特别是中国加入世界贸易组织后，中国工会的国际交流将有更大发展。中国是一个发展中的社会主义国家，我们正在建设有中国特色的社会主义市场经济体制。中国工会正在探索一条有中国特色的适应社会主义市场经济要求的工会工作路子。工会的国际工作要为这个目标服务。近年来，我们翻译出版了很多的外国工会工作和劳动关系方面一般性的资料和法律法规。我们更希望通过对一个国家的工会进行剖析，从而深入了解市场经济条件下外国工会的运行机制。多年来我们与挪威总工会有着友好的关系，挪威总工会在其100多年的斗争中积累了很多经验。我们的想法得到了挪威朋友真诚的回应。他们根据中国工会当前工作的需要，很快选定了题目，给予资助。考虑到尽管挪威没有加入欧盟，但劳动关系体系已纳入其轨道，所以，书中也收入了欧盟的两个有关文件。本书能与读者见面首先得益于中挪两国和两国工会的友好关系，得益于两国总工会领导的大力支持和两会国际部的密切配合。我们衷心希望这是一次有益的尝试，希望本书能起到增进中挪两国工会和工人之间的相互了解和友谊的预期作用。借此机会我们也对中国工人出版社对本书的出版给予的支持表示感谢。

编 者

2002年10月于北京