



Bruksela, dnia 24.1.2024 r.  
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Wniosek

**DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**

**zmieniająca dyrektywę 2009/38/WE w zakresie ustanawiania i działania europejskich  
rad zakładowych oraz skutecznego egzekwowania prawa do ponadnarodowego  
informowania i konsultacji**

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

{SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} - {SWD(2024) 10 final} -  
{SWD(2024) 11 final}

## UZASADNIENIE

### 1. KONTEKST WNIOSKU

#### • Przyczyny i cele wniosku

W trwającej transformacji świata pracy, która jest spowodowana dążeniem do zrównoważenia środowiskowego, gospodarczego i społecznego oraz wdrażaniem nowych technologii, znaczące zaangażowanie pracowników i ich przedstawicieli na wszystkich szczeblach może pomóc w przewidywaniu zmian i zarządzaniu nimi, zmniejszeniu utraty miejsc pracy, utrzymaniu zdolności do zatrudnienia oraz ograniczeniu wpływu na systemy opieki społecznej i związanych z nim kosztów dostosowania. W przedsiębiorstwach lub grupach wielonarodowych informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi na szczeblu ponadnarodowym może w istotny sposób przyczynić się do takiego zaangażowania. W tym celu w dyrektywie 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>1</sup> („dyrektywa” lub „dyrektywa 2009/38/WE”) ustanowiono minimalne wymagania dotyczące tworzenia i funkcjonowania organów reprezentujących pracowników w niektórych przedsiębiorstwach wielonarodowych, tzw. europejskich rad zakładowych. Europejskie rady zakładowe oraz tryby ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi uzupełniają informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi na szczeblu krajowym.

Niniejszy wniosek ma na celu wyeliminowanie niedociągnięć dyrektywy, a tym samym poprawę skuteczności ram informowania pracowników i konsultowania się z nimi na szczeblu ponadnarodowym. Nie ma to wpływu na unijne i krajowe przepisy i praktyki dotyczące zaangażowania pracowników na szczeblu krajowym.

W ocenie dyrektywy z 2018 r.<sup>2</sup> potwierdzono jej wartość dodaną oraz spowodowaną nią poprawę kwestii informowania pracowników pod względem jakości i zakresu. Wskazano również szereg wyzwań, przede wszystkim niski wskaźnik tworzenia nowych europejskich rad zakładowych; fakt, że konsultacje z europejskimi radami zakładowymi są czasami nieskuteczne; przeszkody w dostępie europejskich rad zakładowych do sądów, a także brak skutecznych środków prawnych oraz skutecznych i odstraszających sankcji w niektórych państwach członkowskich.

W swojej [rezolucji](#) ustawodawczej z własnej inicjatywy „zawierającej zalecenia dla Komisji w sprawie zmiany dyrektywy o europejskich radach zakładowych”<sup>3</sup> Parlament Europejski wezwał do wzmocnienia roli i zdolności europejskich rad zakładowych jako organów informacyjnych i konsultacyjnych w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym. Niniejszy akt zmieniający jest zgodny z zobowiązaniem politycznym wyrażonym w [wytocznych politycznych](#) przewodniczącej Ursuli von der Leyen, by w odpowiedzi na rezolucje oparte na art. 225 TFUE przedstawiać wniosek ustawodawczy, przy pełnym poszanowaniu zasad proporcjonalności, pomocniczości i lepszego stanowienia prawa.

---

<sup>1</sup> Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, (wersja przekształcona) (Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28).

<sup>2</sup> [COM\(2018\) 292 final](#). W odpowiedzi na ustalenia z oceny Komisja podjęła działania o charakterze nieustawodawczym, w tym wspierała finansowo projekty partnerów społecznych, przedstawiła podręcznik dla praktyków europejskich rad zakładowych oraz angażowała się w zorganizowany dialog z państwami członkowskimi na temat egzekwowania przepisów.

<sup>3</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 2 lutego 2023 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie zmiany dyrektywy o europejskich radach zakładowych (2019/2183(INL)).

W odniesieniu do wyników oceny i późniejszego gromadzenia dowodów niniejszy wniosek ma na celu wyeliminowanie następujących głównych niedociągnięć:

- Ze względu na wyłączenia z zakresu jej stosowania dyrektywa nie ma zastosowania do około 350 przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym<sup>4</sup>, w których obowiązują umowy dotyczące ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi<sup>5</sup>. Sprawia to, że ramy regulacyjne są złożone i rozdrobnione, co powoduje istnienie różnych poziomów ochrony pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym. Wniosek ma na celu uniknięcie nieuzasadnionych różnic w minimalnych prawach pracowników do informowania ich i konsultowania się z nimi na szczeblu ponadnarodowym.
- Może istnieć niepewność co do procesu tworzenia europejskich rad zakładowych i pokrycia wydatków specjalnych zespołów negocjacyjnych reprezentujących pracowników. Ponadto w większości przypadków proces tworzenia niekoniecznie prowadzi do równowagi płci w europejskich radach zakładowych. Wniosek ma na celu zapewnienie efektywniejszego i skuteczniejszego tworzenia europejskich rad zakładowych charakteryzujących się lepszą równowagą płci.
- W niektórych przypadkach brakuje rzeczywistego, terminowego i znaczącego dialogu między kierownictwem a europejskimi radami zakładowymi. Dotyczy to w szczególności sytuacji, w których kierownictwo nie udziela uzasadnionej odpowiedzi na opinie europejskich rad zakładowych przed przyjęciem decyzji w kwestiach ponadnarodowych. Niektóre europejskie rady zakładowe napotykają również brak pewności prawa co do zakresu ich zasobów oraz co do warunków, na jakich kierownictwo może wymagać poufnego traktowania informacji lub odmówić ujawnienia niektórych informacji europejskim radom zakładowym. Wniosek ma na celu zapewnienie skuteczniejszego procesu informowania europejskich rad zakładowych i konsultowania się z nimi oraz zapewnienie im odpowiednich zasobów.
- Posiadacze praw na mocy dyrektywy nie zawsze mają skuteczne środki prawne i dostęp do wymiaru sprawiedliwości w celu egzekwowania swoich praw. Ponadto nieprzestrzeganie wymogów w zakresie ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi często nie jest karane wystarczająco skutecznymi, proporcjonalnymi i odstraszającymi sankcjami. Wniosek ma na celu propagowanie skuteczniejszego egzekwowania dyrektywy w celu poprawy przestrzegania przepisów.

- **Spójność z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki**

Prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa określono w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej (art. 27). Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) stanowi, że UE wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie informowania pracowników i konsultowania się z nimi (art. 153), promuje dialog społeczny między partnerami społecznymi (art. 151) oraz uznaje rolę partnerów społecznych (art. 152). Zasada 8 [Europejskiego filaru praw socjalnych](#) stanowi, że

---

<sup>4</sup> Termin „przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym” jest nadal stosowany do celów niniejszego wniosku, ponieważ jest to termin zdefiniowany w dyrektywie 2009/38/WE i żadne merytoryczne zmiany tej definicji nie są wymagane.

<sup>5</sup> Zgodnie z motywem 41 dyrektywy 2009/38/WE wyłączenia opierały się na założeniu, że należy umożliwić dalsze działanie obowiązujących umów, aby uniknąć ich obowiązkowych renegeacji, w sytuacji gdy byłyby one bezużyteczne.

„pracownicy lub ich przedstawiciele mają prawo do uzyskiwania informacji i wyrażania swojej opinii w odpowiednim czasie w dotyczących ich kwestiach”.

Ramy prawne UE w dziedzinie informowania pracowników i konsultowania się z nimi na poziomie krajowym rozwijały się przez kilkadziesiąt lat. W kilku unijnych dyrektywach określono zasady dotyczące informowania przedstawicieli pracowników i konsultowania się z nimi. Dyrektywa zawiera przepisy dotyczące wzajemnych zależności między ramami informowania pracowników i konsultowania się z nimi na różnych szczeblach w celu zapewnienia spójności, komplementarności i synergii z poszczególnymi obowiązującymi instrumentami prawnymi. Zasady te zachowano w niniejszym wniosku. W szczególności:

- Ramy dotyczące europejskich rad zakładowych pozostają bez uszczerbku dla trybów informowania pracowników i konsultowania się z nimi ustanowionych w dyrektywach 2002/14/WE<sup>6</sup>, 98/59/WE<sup>7</sup> i 2001/23/WE<sup>8</sup> oraz wymogów w zakresie informowania przedstawicieli pracowników i konsultowania się z nimi w kontekście restrukturyzacji przedsiębiorstw zgodnie z dyrektywą 2004/25/WE<sup>9</sup>, dyrektywą (UE) 2017/1132<sup>10</sup> i dyrektywą (UE) 2019/1023<sup>11</sup>.
- Informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi mają miejsce na odpowiednim szczeblu kierownictwa i reprezentacji, w zależności od podnoszonej kwestii. Aby to osiągnąć, kompetencje europejskich rad zakładowych i wymogi dyrektywy 2009/38/WE ograniczają się do kwestii ponadnarodowych. Rozgraniczenie to jest ważne, aby zapobiec konfliktom kompetencji, które różnią się w zależności od instrumentu: podczas gdy w dyrektywach 98/59/WE, 2001/23/WE i 2002/14/WE zobowiązano kierownictwo do informowania krajowych przedstawicieli pracowników i konsultowania się z nimi „w celu osiągnięcia porozumienia” w danej sprawie w kontekście krajowych stosunków pracy, ponadnarodowe konsultacje z europejskimi radami zakładowymi na mocy dyrektywy 2009/38/WE pozostają „bez uszczerbku dla zadań kierownictwa”.
- Dyrektywy 2001/86/WE<sup>12</sup> i 2003/72/WE<sup>13</sup> przewidują ustanowienie organów przedstawicielskich ds. informowania pracowników i konsultowania się z nimi

---

<sup>6</sup> Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

<sup>7</sup> Dyrektywa Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 225 z 12.8.1998, s. 16).

<sup>8</sup> Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. L 82 z 22.3.2001, s. 16).

<sup>9</sup> Dyrektywa 2004/25/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie ofert przejęcia (Dz.U. L 142 z 30.4.2004, s. 12).

<sup>10</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1132 z dnia 14 czerwca 2017 r. w sprawie niektórych aspektów prawa spółek (tekst jednolity) (Dz.U. L 169 z 30.6.2017, s. 46).

<sup>11</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1023 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie ram restrukturyzacji zapobiegawczej, umorzenia długów i zakazów prowadzenia działalności oraz w sprawie środków zwiększających skuteczność postępowań dotyczących restrukturyzacji, niewypłacalności i umorzenia długów, a także zmieniającej dyrektywę (UE) 2017/1132 (dyrektywa o restrukturyzacji i upadłości) (Dz.U. L 172 z 26.6.2019, s. 18).

<sup>12</sup> Dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników (Dz.U. L 294 z 10.11.2001, s. 22).

<sup>13</sup> 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, s. 25).

w kwestiach ponadnarodowych w spółkach europejskich i spółdzielniach europejskich. Dyrektywy 2009/38/WE nie stosuje się do spółek tego rodzaju, aby uniknąć nakładania się przepisów. Przedmiotowa inicjatywa nie zmienia tego podejścia.

- **Spójność z innymi politykami Unii**

Niniejszy wniosek przewiduje środki mające na celu zapewnienie przedstawicielom pracowników dostępu do wymiaru sprawiedliwości w odniesieniu do praw do ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi. Może zatem propagować prawo do skutecznego środka prawnego (art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej).

Niniejszy wniosek jest również spójny z prawem do rokowań zbiorowych (art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej), ponieważ pozostawia szeroki zakres swobody partnerom społecznym na poziomie przedsiębiorstwa w zakresie negocjowania odpowiednich rozwiązań dotyczących skutecznego ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi. Ponadto w pełni chroni on zdolność kierownictwa do skutecznego podejmowania decyzji zgodnie z wolnością prowadzenia działalności gospodarczej (art. 16 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej).

Zakres informowania europejskich rad zakładowych i konsultowania się z nimi na mocy dyrektywy jest ograniczony do „kwestii ponadnarodowych”. Kwestie ponadnarodowe nie są definiowane przez odniesienie do konkretnych tematów lub zagadnień, lecz raczej ich zdolność do wpływania na pracowników w kilku państwach członkowskich. Europejskie rady zakładowe mogą zatem usprawnić wdrażanie różnych strategii politycznych UE w przedsiębiorstwach wielonarodowych, zapewniając forum dialogu między centralnym kierownictwem a przedstawicielami pracowników. Może zatem dojść do synergii między przedmiotową inicjatywą a każdą dziedziną polityki UE, która może skorzystać ze skutecznego zaangażowania europejskich rad zakładowych, w szczególności w kontekście dwojakiej transformacji.

## **2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ**

- **Podstawa prawna**

Podstawę dyrektywy stanowił art. 137 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską. W obowiązującym Traktacie właściwą podstawą prawną zmiany dyrektywy jest art. 153 ust. 1 lit. e) w związku z art. 153 ust. 2 lit. b) Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Art. 153 ust. 1 lit. e) TFUE stanowi podstawę prawną dla Unii do wspierania i uzupełniania działań państw członkowskich na rzecz lepszego informowania pracowników i konsultowania się z nimi. W tym obszarze art. 153 ust. 2 lit. b) TFUE nadaje Parlamentowi Europejskiemu i Radzie uprawnienie do przyjmowania – zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą – dyrektyw ustanawiających minimalne wymagania stopniowego wprowadzania w życie, z uwzględnieniem warunków i przepisów technicznych istniejących w każdym z państw członkowskich.

- **Pomocniczość (w przypadku kompetencji niewyłącznych)**

Jedynie w drodze inicjatywy UE można ustanowić wspólne przepisy dotyczące informowania pracowników i konsultowania się z nimi na szczeblu ponadnarodowym w UE. Wyzwania, które ograniczają skuteczność prawa pracowników do ponadnarodowego informowania ich i konsultowania się z nimi, są ściśle związane z zakresem i treścią obowiązków wynikających

z dyrektywy oraz wywierają wpływ na przedsiębiorstwa i ich pracowników w całej UE. Biorąc pod uwagę transgraniczny charakter przedsiębiorstw i grup objętych zakresem stosowania dyrektywy oraz ponadnarodowy wymiar kwestii podlegających wymogom w zakresie ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi, poszczególne państwa członkowskie nie są w stanie wyeliminować niedociągnięć obecnych ram w sposób spójny i skuteczny. Zidentyfikowanym wyzwania należy zatem sprostać na szczeblu UE.

- **Proporcjonalność**

W drodze niniejszego wniosku zmienia się i ustanawia minimalne wymogi standardowe gwarantujące, że stopień interwencji będzie ograniczał się do minimum niezbędnego do osiągnięcia celów wniosku. Państwa członkowskie, które wprowadziły już korzystniejsze przepisy niż przepisy zawarte w niniejszym wniosku, nie będą musiały ich zmieniać ani ograniczać. Państwa członkowskie mogą również zdecydować się na stosowanie norm wykraczających poza określone tutaj normy minimalne.

Biorąc pod uwagę rozmiary i charakter stwierdzonych problemów, przestrzegana jest zasada proporcjonalności. W ocenie skutków towarzyszącej przedmiotowej inicjatywie porównano warianty strategiczne pod względem ich proporcjonalności w stosunku do poziomu bazowego<sup>14</sup>. Preferowany wariant zapewnia równowagę między koniecznością przyjęcia wystarczająco solidnych środków, aby osiągnąć cele polityki, wzmacniając ramy dialogu społecznego w przedsiębiorstwach, przy jednoczesnym pozostawieniu niezmiennego charakteru instrumentu i niezmiennianiu przepisów dyrektywy, które okazały się skuteczne w przeszłości.

- **Wybór instrumentu**

Odpowiednia podstawa prawna pozwala na przyjęcie wiążących minimalnych wymogów wyłącznie w formie dyrektyw. Rozważono również instrumenty niewiążące, takie jak komunikat Komisji zawierający wytyczne interpretacyjne lub zalecenia Komisji dotyczące egzekwowania przepisów przez państwa członkowskie. Uznano jednak, że takie rozwiązania alternatywne są mniej skuteczne i efektywne niż ukierunkowana zmiana dyrektywy.

### **3. WYNIKI OCEN *EX POST*, KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI I OCEN SKUTKÓW**

- **Oceny *ex post*/oceny adekwatności obowiązującego prawodawstwa**

Komisja opublikowała [ocenę](#) dyrektywy w 2018 r. W ocenie potwierdzono unijną wartość dodaną dyrektywy oraz poprawę kwestii informowania pracowników pod względem jakości i zakresu. Wszystkie zainteresowane strony uznały dyrektywę za adekwatną, a partnerzy społeczni dostrzegli potrzebę dalszego rozwoju dialogu ponadnarodowego. W ocenie stwierdzono, że dyrektywa nie powoduje obciążenia administracyjnego, finansowego ani prawnego w sposób, który stanowiłby nieracjonalne obciążenie dla przedsiębiorstw.

W ocenie stwierdzono jednak również, że konsultacje z europejskimi radami zakładowymi są czasami nieskuteczne, europejskie rady zakładowe napotykają przeszkody w dostępie do sądów w części państw członkowskich oraz w niektórych państwach członkowskich brak jest skutecznych środków prawnych oraz skutecznych i odstraszających sankcji<sup>15</sup>. W odpowiedzi

---

<sup>14</sup> SWD(2024) xxx, sekcja 7.4.

<sup>15</sup> SWD(2018)187, s. 15.

Komisja podjęła działania o charakterze nieustawodawczym: dalej wspierała finansowo projekty partnerów społecznych, przedstawiła podręcznik dla praktyków europejskich rad zakładowych<sup>16</sup> oraz angażowała się w zorganizowany dialog z państwami członkowskimi na temat egzekwowania przepisów<sup>17</sup>. Działania te nie pozwoliły sprostać zidentyfikowanym problemom.

- **Konsultacje z zainteresowanymi stronami**

Zgodnie z art. 154 TFUE Komisja przeprowadziła pierwszy i drugi etap konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi, aby uzyskać ich opinie, po pierwsze, na temat potrzeby i możliwego kierunku działań UE w celu sprostania wyzwaniom związanym z funkcjonowaniem europejskich rad zakładowych, a następnie na temat treści planowanego wniosku. Na [pierwszym](#) i [drugim](#) etapie konsultacji odpowiedzi udzieliły cztery organizacje związków zawodowych i osiem organizacji pracodawców. W ramach drugiego etapu konsultacji organizacje pracodawców wyraziły gotowość do uczestnictwa w negocjacjach w sprawie zawarcia umowy na mocy art. 155 TFUE; organizacje pracowników, z wyjątkiem Europejskiej Konfederacji Kadry Kierowniczej, nie uczyniły tego.

Ogólnie rzecz biorąc, związki zawodowe dostrzegają potrzebę dokonania prawnie wiążącej zmiany dyrektywy, natomiast organizacje pracodawców opowiadają się głównie przeciwko zmianie, uznając dyrektywę za adekwatną do zakładanych celów i przestrzegając przed dodatkowymi obciążeniami regulacyjnymi dla przedsiębiorstw. W szczególności:

- Związki zawodowe uważają, że wyłączenia z zakresu stosowania dyrektywy prowadzą do nierównych warunków działania oraz złożoności prawnej i powinny zostać zniesione. Organizacje pracodawców twierdzą, że należy utrzymać wyłączenia, podkreślając autonomię stron i konieczność zachowania dobrze funkcjonujących dotychczasowych warunków informowania pracowników i konsultowania się z nimi.
- Jeśli chodzi o proces ustanawiania nowych europejskich rad zakładowych, związki zawodowe twierdzą, że nierzadko centralne kierownictwo opóźnia rozpoczęcie negocjacji. Związki zawodowe podkreślają również potrzebę zapewnienia w tym procesie odpowiednich zasobów i wsparcia ze strony ekspertów uznanych organizacji związków zawodowych. Organizacje pracodawców uważają, że ustanawianie europejskich rad zakładowych przebiega w sposób zadowalający.
- Zainteresowane strony z obu stron stosunków pracy uznają problem braku równowagi płci w europejskich radach zakładowych, w szczególności w sektorach zdominowanych przez mężczyzn, takich jak przemysł wytwórczy i budowlany, w których ustanowiono większość europejskich rad zakładowych. Wyrażają jednak obawy co do praktycznej wykonalności wdrożenia wiążącego limitu w celu zapewnienia równowagi płci.
- Jeżeli chodzi o praktyczne funkcjonowanie ram ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi, związki zawodowe uważają, że dyrektywa

---

<sup>16</sup> Prace nad podręcznikiem zawieszono w kwietniu 2019 r. w związku z odmową udziału organizacji związków zawodowych na szczęblu UE w grupie ekspertów, która wniosłaby wkład w prace nad podręcznikiem.

<sup>17</sup> W 2019 r. służby Komisji zorganizowały spotkanie z ekspertami z państw członkowskich poświęcone egzekwowaniu przepisów i sankjom, natomiast w 2022 r. wszczęto postępowanie w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego dotyczące irlandzkiego systemu egzekwowania przepisów, które jest w toku.

nie gwarantuje wystarczającej jasności prawa co do podstawowych wymogów w zakresie konsultacji, takich jak zakres kwestii ponadnarodowych i potrzeba zapewnienia odpowiednich działań następczych w związku z opiniami europejskich rad zakładowych. Popierają one zatem wiążące środki mające na celu wyjaśnienie i rozszerzenie tych wymogów. Ponadto twierdzą, że obowiązek zachowania poufności jest często nadmiernie stosowany przez kierownictwo, i uważają, że europejskie rady zakładowe nie mają zapewnionych wystarczających zasobów (pokrywających np. doradztwo eksperckie, szkolenia lub koszty prawne). Organizacje pracodawców uważają natomiast, że obecne pojęcie kwestii ponadnarodowych jest adekwatne do zakładanych celów i w praktyce nie powoduje sporów wykraczających poza to, czego można się racjonalnie spodziewać w środowisku korporacyjnym. Twierdzą one, że wiele umów ustanawiających europejskie rady zakładowe przewiduje już konkretne terminy na informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi oraz na formalną odpowiedź kierownictwa na opinie europejskiej rady zakładowej. Pracodawcy podkreślają konieczność unikania dodatkowych kosztów, wzywając do zmniejszenia obciążeń administracyjnych i finansowych dla przedsiębiorstw poprzez propagowanie przeprowadzania posiedzeń europejskich rad zakładowych online.

- Jeżeli chodzi o sankcje i środki prawne, związki zawodowe uważają, że w niektórych państwach członkowskich europejskie rady zakładowe mają niewystarczający dostęp do wymiaru sprawiedliwości oraz że dyrektywa nie zapewnia skutecznego egzekwowania przepisów. Domagają się bardziej rygorystycznych przepisów, w tym konkretnych progów sankcji pieniężnych w wysokości do 4 % globalnego obrotu oraz nakazów zawieszenia decyzji kierownictwa. Z kolei pracodawcy twierdzą, że obowiązujące przepisy są wystarczające, i utrzymują, że ograniczona liczba spraw sądowych nie wynika z braku dostępu do wymiaru sprawiedliwości, lecz z faktu, że większość europejskich rad zakładowych działa w sposób zadowalający. Przestrzegają przed nieproporcjonalnymi sankcjami i ryzykiem opóźnień w podejmowaniu decyzji przez przedsiębiorstwa.

Równoległe z formalnymi konsultacjami z partnerami społecznymi, które przeprowadzono na podstawie Traktatu, odbyły się szeroko zakrojone konsultacje w kontekście badania uzupełniającego<sup>18</sup>, podczas których zgromadzono spostrzeżenia różnych zainteresowanych stron, w tym decydentów, przedstawicieli europejskich rad zakładowych, kierownictwa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz ekspertów prawnych i akademickich. Działania te obejmowały:

- ukierunkowaną ankietę internetową wśród przedstawicieli kierownictwa i pracowników w przedsiębiorstwach, w których istnieją europejskie rady zakładowe;
- częściowo usystematyzowane rozmowy z zainteresowanymi stronami;
- warsztaty służące gromadzeniu dowodów z udziałem przedstawicieli kierownictwa i pracowników.

---

<sup>18</sup> ICF(2023), Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC on European Works Council [Badanie dotyczące problemów i możliwych rozwiązań w odniesieniu do przekształconej dyrektywy 2009/38/WE w sprawie europejskich rad zakładowych].



Działania te w dużej mierze potwierdziły uwagi otrzymane podczas konsultacji z partnerami społecznymi i dostarczyły dalszych szczegółowych informacji, które przyczyniły się do określenia problemu i oceny wariantów strategicznych.

W sprawie przedmiotowej inicjatywy nie przeprowadzono konsultacji publicznych. Biorąc pod uwagę szczególnie i techniczny charakter istotnych kwestii i wariantów, inicjatywa nie pozwala na zgromadzenie opinii ogółu społeczeństwa. Inicjatywa ma bezpośrednie znaczenie wyłącznie dla zainteresowanych stron, do których skierowane są opisane powyżej działania konsultacyjne, natomiast pośredni wpływ na inne zainteresowane strony lub ogół społeczeństwa jest zbyt słaby, aby mógł zostać objęty ogólnymi konsultacjami publicznymi w istotny sposób.

- **Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy eksperckiej**

W ocenie skutków uwzględniono kilka badań przeprowadzonych przez ekspertów zewnętrznych: [badanie uzupełniające ocenę dyrektywy](#), nowe badanie polegające na gromadzeniu dowodów uzupełniające ocenę skutków, prawne przeglądy porównawcze przepisów krajowych transponujących dyrektywę oraz [studia przypadków](#) poświęcone wyzwaniom i rozwiązaniom dotyczącym europejskich rad zakładowych. Więcej informacji na temat gromadzenia i wykorzystania wiedzy eksperckiej znajduje się w załączniku 1 do oceny skutków. Dodatkowe źródła naukowe są wymienione w ocenie skutków.

Uwzględniono również rezolucję Parlamentu Europejskiego z 2021 r. [w sprawie demokracji w miejscu pracy](#) oraz rezolucję ustawodawczą z 2023 r. [z własnej inicjatywy w sprawie zmiany dyrektywy o europejskich radach zakładowych](#), a także odpowiednią [ocenę europejskiej wartości dodanej](#) przeprowadzoną przez Biuro Analiz Parlamentu Europejskiego.

Ponadto w ocenie skutków wykorzystano zbiory danych *ad hoc* gromadzonych przez Eurostat i ETUI (z [bazy danych ETUI dotyczącej europejskich rad zakładowych](#) i [badania ETUI z 2018 r.](#) wśród przedstawicieli europejskich rad zakładowych i rad zakładowych spółek europejskich).

- **Ocena skutków**

Do niniejszego wniosku dołączona jest ocena skutków<sup>19</sup>, którą po raz pierwszy przedłożono Radzie ds. Kontroli Regulacyjnej 29 listopada 2023 r. Następnie Rada ds. Kontroli Regulacyjnej wydała pozytywną opinię z uwagami<sup>20</sup>, które zostały uwzględnione poprzez:

- wyjaśnienie celów inicjatywy i wariantów strategicznych, w szczególności ich współzależności z innymi przepisami krajowymi i unijnymi dotyczącymi informowania pracowników i konsultowania się z nimi;
- poprawę oceny proporcjonalności oraz oceny kosztów i korzyści, w tym wpływu na konkurencyjność;
- określenie zakresu możliwych łącznych kosztów na podstawie hipotetycznych scenariuszy dotyczących wskaźnika ustanawiania europejskich rad zakładowych w przedsiębiorstwach objętych obecnie wyłączeniem, potrzeby renegotjacji istniejących umów w celu uwzględnienia zmienionych wymogów minimalnych oraz ewentualnego nieznacznego wzrostu kosztów operacyjnych europejskich rad zakładowych w związku z inicjatywą;

---

<sup>19</sup> SWD(2024)xxx. Zob. arkusz zawierający streszczenie informacji [\[należy podać link\]](#).  
<sup>20</sup> [\[Link to the RSB opinion\]](#)

- uznanie z góry ograniczeń i niepewności danych mających wpływ na prawidłowość analizy.

Aby zapewnić proporcjonalną i ukierunkowaną ocenę skutków, w analizie skoncentrowano się na konkretnych środkach z zakresu polityki, co do których oczekuje się, że będą miały znaczący wpływ na zainteresowane strony. Wyjaśnienia i drobne dostosowania dyrektywy 2009/38/WE uznano za środki towarzyszące i nie oceniono ich indywidualnie. Zasadniczo zakłada się, że środki towarzyszące wzmocnią skutki wariantów, nie wywołując znaczących odrębnych skutków.

Na podstawie ilościowej i jakościowej analizy skutków przewiduje się, że preferowany wariant strategiczny przyniesie następujące główne korzyści:

- 678 przedsiębiorstw, w których obowiązują obecnie umowy ustanawiające europejskie rady zakładowe, i około 11,3 mln pracowników tych przedsiębiorstw w UE, a także strony przyszłych umów ustanawiających europejskie rady zakładowe, skorzysta na większej jasności wymogów prawnych, co ma zmniejszyć ryzyko sporów i związane z tym koszty.
- Poprzez usunięcie wyłączeń ze stosowania zakresu dyrektywy około 5,4 mln pracowników z UE/EOG (i ich przedstawicieli) lub kierownictwo obecnie wyłączonych przedsiębiorstw, w których obowiązują „dobrowolne umowy” (323), zyskałoby prawo do złożenia wniosku o ustanowienie europejskiej rady zakładowej, aby korzystać z równego stosowania minimalnych praw i obowiązków możliwych do wyegzekwowania na mocy prawa UE. Pracownicy wraz z kierownictwem mogliby ewentualnie zdecydować się na utrzymanie dobrze funkcjonujących dobrowolnych umów. W kontekście wniosków o ustanowienie nowej europejskiej rady zakładowej przedstawiciele pracowników uzyskaliby wyraźne prawo do pokrycia uzasadnionych kosztów prawnych i większą pewność prawa w odniesieniu do obowiązku rozpoczęcia negocjacji przez kierownictwo w terminie sześciu miesięcy. Pracownicy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym skorzystaliby także na lepszej równowadze płci w europejskich radach zakładowych, co powinno przyczynić się do sprawiedliwszych decyzji przedsiębiorstw i mieć pozytywny wpływ na ich ogólne wyniki.
- W trakcie procesu informowania pracowników i konsultowania się z nimi europejskie rady zakładowe, które nie są jeszcze uprawnione, na mocy odpowiedniego postanowienia w umowie z kierownictwem, do otrzymania terminowej i uzasadnionej odpowiedzi kierownictwa na ich opinię, uzyskałyby takie prawo. Pomoże to im nawiązać rzeczywisty dialog z centralnym kierownictwem w kwestiach ponadnarodowych. Dialog ten ułatwiają również wyjaśnienia zasadniczego pojęcia kwestii ponadnarodowych, które określa zakres działań europejskich rad zakładowych w obszarze informowania pracowników i konsultowania się z nimi, a także jaśniejsze warunki stosowania obowiązku zachowania poufności. Inicjatywa poprawiłaby dostęp do wymiaru sprawiedliwości dla europejskich rad zakładowych, specjalnych zespołów negocjacyjnych i przedstawicieli pracowników, którzy obecnie nie dysponują skutecznymi środkami prawnymi umożliwiającymi im egzekwowanie wszystkich praw przysługujących im na mocy dyrektywy.

Zwiększona skuteczność i jakość ponadnarodowego dialogu społecznego w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym mogłaby umożliwić przedsiębiorstwom podejmowanie bardziej świadomych strategicznych decyzji oraz wzmocnić wzajemne

zaufanie między kierownictwem a pracownikami, co mogłoby mieć pozytywny wpływ na konkurencyjność. Takie skutki są jednak niepewne i – wobec braku solidnych dowodów – nie można ich wiarygodnie oszacować, biorąc pod uwagę wzajemne zależności między zaangażowaniem pracowników na szczeblu krajowym i ponadnarodowym a niewiążącym charakterem opinii europejskich rad zakładowych.

Preferowany wariant wiązałby się z następującymi kosztami:

- W przypadku obecnie wyłączonego przedsiębiorstwa, które zawarły „dobrowolne umowy”, centralne kierownictwo mogłoby rozpocząć negocjacje w sprawie nowej europejskiej rady zakładowej lub musiałoby je rozpocząć na wniosek pracowników zgodnie z dyrektywą. Średnie jednorazowe koszty negocjacji nowej umowy ustanawiającej europejską radę zakładową szacuje się na około 148 000 EUR na negocjację. Ogólnie rzecz biorąc, podczas negocjacji lub renegocjacji z udziałem specjalnego zespołu negocjacyjnego przedsiębiorstwa będą prawnie zobowiązane do pokrycia – oprócz innych kosztów poniesionych na etapie ustanawiania – również uzasadnionych kosztów prawnych. W razie konieczności dostosowania istniejących umów ustanawiających europejskie rady zakładowe do zmienionych wymogów (np. w celu uwzględnienia kwestii pokrycia wydatków europejskich rad zakładowych na doradztwo prawne lub eksperckie i szkolenia) centralne kierownictwo musiałoby zaangażować się w renegocjacje<sup>21</sup>. W znacznej liczbie przypadków można jednak spodziewać się, że niezbędne dostosowania umów ustanawiających europejskie rady zakładowe będą miały miejsce w ramach regularnych renegocjacji, które odbywają się średnio co pięć lat i nie pociągają za sobą żadnych dodatkowych kosztów lub wiąże się jedynie z bardzo ograniczonymi kosztami w porównaniu z poziomem bazowym. Przedsiębiorstwa mogłyby również doświadczyć nieznacznego wzrostu stałych rocznych kosztów prowadzenia europejskiej rady zakładowej (średnio około 300 000 EUR rocznie na europejską radę zakładową przy założeniu poziomu bazowego), na przykład w związku z obowiązkiem udzielenia uzasadnionej odpowiedzi europejskiej radzie zakładowej, przewidywanymi wyjaśnieniami dotyczącymi pokrycia kosztów prawnych<sup>22</sup>. Ponadto w przypadku naruszenia obowiązków przedsiębiorstwa byłyby narażone na wyższe kary finansowe. Oczekuje się jednak, że występowanie sporów prawnych i stosowanie kar pozostanie na niskim poziomie, a kary podlegałyby zasadzie proporcjonalności.
- Porównując wymierne koszty jednostkowe z obrotem odpowiednich przedsiębiorstw i uwzględniając prognozowane tendencje, oczekuje się, że koszty ekonomiczne preferowanego wariantu będą i pozostaną znikome<sup>23</sup>.

Ponieważ przedsiębiorstwa, w których istnieją europejskie rady zakładowe, są skoncentrowane przede wszystkim w sektorach metalu, usług, chemikaliów, budownictwa, żywności, rolnictwa i turystyki, zidentyfikowane skutki społeczne i gospodarcze we

<sup>21</sup> Nie można było wiarygodnie określić średnich kosztów renegocjacji. Dowody wskazują, że proces renegocjacji jest krótszy niż proces ustanawiania nowej europejskiej rady zakładowej, natomiast w złożonych przypadkach może on również wymagać wielu spotkań. Na podstawie dostępnych dowodów możliwe było określenie w ujęciu pieniężnym niektórych kosztów związanych ze spotkaniami przedstawicieli kierownictwa i europejskich rad zakładowych w celu renegocjacji obowiązujących umów (ok. 18 400 EUR za spotkanie).

<sup>22</sup> Aby uzyskać dalsze wyjaśnienia dotyczące czynników, które mogą mieć wpływ na koszty operacyjne związane z europejskimi radami zakładowymi, zob. s. 30 i nast. oraz załącznik 12 do oceny skutków towarzyszącej przedmiotowej inicjatywie (SWD...).

<sup>23</sup> Zob. załącznik 5 do oceny skutków.

wszystkich obszarach polityki urzeczywistnią się także głównie w tych sektorach. Ponadto ze względu na rozmieszczenie geograficzne siedzib<sup>24</sup> tych przedsiębiorstw większość europejskich rad zakładowych została ustanowiona na mocy prawa krajowego siedmiu państw członkowskich, a mianowicie Niemiec, Francji, Szwecji, Niderlandów, Irlandii i Włoch. Skutki wariantów strategicznych miałyby jednak wpływ na pracowników we wszystkich państwach członkowskich, w których przedsiębiorstwo prowadzi działalność, ponieważ są oni reprezentowani przez europejskie rady zakładowe.

Inicjatywa ta nie będzie miała istotnego ani przewidywalnego wpływu na konsumentów, MŚP<sup>25</sup> ani na środowisko<sup>26</sup>.

Porównano skuteczność, efektywność, spójność i proporcjonalność wariantów strategicznych związanych z tym samym celem polityki, biorąc pod uwagę ich skutki, aby określić preferowany wariant z uwzględnieniem niezbędnych kompromisów między różnymi podejściami.

Alternatywne środki uwzględnione w ocenie skutków, które oceniono jako ogólnie mniej skuteczne, efektywne, spójne i proporcjonalne, a tym samym które nie zostały uwzględnione jako część preferowanego wariantu, opisano w sekcji 5 i załączniku 11 do oceny skutków towarzyszącej przedmiotowej inicjatywie.

- **Sprawność regulacyjna i uproszczenie**

W ocenie z 2018 r. potwierdzono, że minimalne wymogi określone w dyrektywie 2009/38/WE nie nakładają żadnych obowiązków, które stanowiłyby nieuzasadnione obciążenie dla przedsiębiorstw. Poprzez ustanowienie ram proceduralnych dotyczących ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi dyrektywa zapewnia partnerom społecznym autonomię uzgadniania odpowiednich rozwiązań w świetle ich szczególnych potrzeb i okoliczności. Na przykład strony umów ustanawiających europejskie rady zakładowe mogą wykorzystywać technologie ICT do celów informowania pracowników i konsultowania się z nimi oraz zdecydować się na przykład na korzystanie z oprogramowania do posiedzeń online, narzędzi do tłumaczenia automatycznego lub narzędzi automatycznej transkrypcji mowy na tekst w celu ograniczenia kosztów i poprawy

<sup>24</sup> Europejskie rady zakładowe reprezentują europejskich pracowników przedsiębiorstwa wielonarodowego, niezależnie od tego, czy ma ono siedzibę w UE czy poza nią. Jeżeli siedziba przedsiębiorstwa znajduje się poza UE, europejskie rady zakładowe muszą być ustanowione pod jurysdykcją państwa członkowskiego UE/EOG. Największa liczba europejskich rad zakładowych znajduje się w przedsiębiorstwach wielonarodowych z siedzibą w Stanach Zjednoczonych (170), Niemczech (124), Francji (102), Zjednoczonym Królestwie (92), Szwecji (69), Niderlandach (58), Szwajcarii (48), Włoszech (38), Finlandii (37), Belgii (36), Japonii (31).

<sup>25</sup> Biorąc pod uwagę progi określone w definicji „przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym” w przekształconej dyrektywie, wymogi dyrektywy nie mają zastosowania do MŚP. W celu uzyskania wyjaśnień, dlaczego nie przewiduje się również pośredniego wpływu na MŚP, zob. sekcja 1 załącznika 12 do oceny skutków.

<sup>26</sup> Chociaż przewidywana zmiana wymagań dodatkowych dotyczących organizowania dwóch posiedzeń plenarnych rocznie zamiast jednego może zwiększyć emisje dwutlenku węgla związane z podróżami na fizyczne posiedzenia, oczekuje się, że potencjalny wpływ tego środka na środowisko będzie nieznaczny, biorąc pod uwagę niewielką liczbę europejskich rad zakładowych podlegających wymaganiom dodatkowym. Ponadto wymóg określenia w umowach ustanawiających europejskie rady zakładowe formatu posiedzeń mogłoby skłonić partnerów społecznych do rozważenia systematyczniejszego przeprowadzania posiedzeń online, co może w pewnym stopniu ograniczyć emisje. Odbywanie zdalnych posiedzeń jest już możliwe na mocy obowiązujących przepisów, jeśli strony wyrażą na to zgodę. Szczegółowe wyjaśnienie przyczyn znajduje się w sekcji 1 załącznika 12 do oceny skutków.

wydajności. Mogą również uzgodnić uproszczone systemy językowe posiedzeń europejskich rad zakładowych, aby obniżyć koszty tłumaczenia symultanicznego. Dyrektywa nie przewiduje bowiem żadnego konkretnego budżetu na pokrycie wydatków europejskich rad zakładowych, w tym na doradztwo eksperckie lub szkolenia, ale nakłada na przedsiębiorstwo ogólny obowiązek zapewnienia środków niezbędnych europejskiej radzie zakładowej do stosowania praw wynikających z dyrektywy.

Względem tego poziomu bazowego możliwość zmniejszenia obciążeń w ramach przedmiotowej inicjatywy jest ograniczony. Jak wspomniano powyżej, inicjatywa ta spowoduje jedynie nieznaczne koszty dla przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, proporcjonalnie do ich obrotów, i przyniesie potencjalne – niewymierne – korzyści gospodarcze związane z lepszą jakością dialogu społecznego. Jednak z uwagi na obawy organizacji przedsiębiorców, wyrażone podczas konsultacji z partnerami społecznymi, w trakcie opracowywania i oceny środków została uwzględniona konieczność ograniczenia kosztów i obciążeń administracyjnych dla przedsiębiorstw i kwestia ta stanowiła część uzasadnienia dla odrzucenia wariantów, takich jak zobowiązanie do pokrywania bez ograniczeń wszelkich kosztów prawnych ponoszonych przez europejskie rady zakładowe.

Niniejszy wniosek nie powoduje żadnych kosztów przestrzegania przepisów dla MŚP, ponieważ planowane środki z zakresu polityki nie miałyby zastosowania do MŚP i nie przewiduje się żadnych pośrednich skutków dla MŚP.

- **Prawa podstawowe**

Dzięki poprawie skuteczności ram ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi wniosek wzmocniłby podstawowe prawo pracowników do informowania ich i konsultowania się z nimi w ramach przedsiębiorstwa (art. 27 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej). Zgodnie z prawem do rokowań zbiorowych (art. 28 Karty) we wniosku utrzymano zasadę autonomii stron, z której wynika, że ustalenie charakteru, składu, funkcji, sposobów działania i trybu postępowania oraz środków finansowych europejskich rad zakładowych, dostosowanych do ich własnej sytuacji, spoczywa na przedstawicielach pracowników oraz na kierownictwie ich przedsiębiorstwa. Wprowadzenie celów dotyczących równowagi płci w składzie europejskich rad zakładowych będzie sprzyjać równości kobiet i mężczyzn (art. 23 Karty). Wniosek wzmocniłby również prawo do skutecznego środka prawnego (art. 47 Karty) w przypadku naruszeń praw wynikających z dyrektywy 2009/38/WE. Pośrednio można osiągnąć pozytywne skutki dla warunków pracy zgodnie z prawem pracowników do warunków pracy szanujących ich zdrowie, bezpieczeństwo i godność (art. 31 Karty). Inicjatywa jest również spójna z wolnością prowadzenia działalności gospodarczej (art. 16 Karty), ponieważ chroni zdolność kierownictwa do skutecznego podejmowania decyzji i pozwala uniknąć nadmiernego obciążenia przedsiębiorstw.

#### **4. WPLYW NA BUDŻET**

Wniosek nie wymaga dodatkowych zasobów z budżetu Unii Europejskiej.

#### **5. ELEMENTY FAKULTATYWNE**

- **Plany wdrożenia i monitorowanie, ocena i sprawozdania**

Państwa członkowskie są zobowiązane dokonać transpozycji zmian w dyrektywie 2009/38/WE do swoich przepisów krajowych w terminie jednego roku od wejścia w życie

proponowanej dyrektywy zmieniającej. Stosowanie zmienionych wymogów zostałyby odroczone o dwa lata, aby w stosownych przypadkach zapewnić stronom umów ustanawiających europejskie rady zakładowe wystarczająco dużo czasu na negocjowanie dostosowań.

Postęp w osiąganiu celów inicjatywy będzie monitorowany za pomocą szeregu podstawowych wskaźników związanych z celami polityki. Wskaźniki te i związane z nimi źródła danych określono w załączniku 13 do oceny skutków.

- **Dokumenty wyjaśniające (w przypadku dyrektyw)**

W ramach procesu transpozycji państwa członkowskie będą zobowiązane do powiadamiania Komisji o sposobach, za pomocą których europejskie rady zakładowe, specjalne zespoły negocjacyjne i przedstawiciele pracowników mogą wszczynać postępowania sądowe oraz, w stosownych przypadkach, postępowania administracyjne w odniesieniu do każdego prawa wynikającego z dyrektywy 2009/38/WE. Ponadto zastosowanie mają ogólne przepisy dotyczące transpozycji dyrektyw. W szczególności państwa członkowskie muszą przedstawić wystarczająco jasne i precyzyjne informacje na temat środków transponujących wnioski<sup>27</sup>. W celu spełnienia tego obowiązku pewności prawa i zapewnienia transpozycji wszystkich przepisów proponowanej dyrektywy zmieniającej na całym danym terytorium państwa członkowskie są zobowiązane do wskazania, w odniesieniu do każdego przepisu dyrektywy, przepisu lub przepisów krajowych zapewniających jego transpozycję.

- **Szczegółowe objaśnienia poszczególnych przepisów wniosku**

*Zmiany pojęcia kwestii ponadnarodowych (art. 1 ust. 4 dyrektywy 2009/38/WE)*

W celu wyjaśnienia pojęcia kwestii ponadnarodowych ustanawia się domniemanie ponadnarodowego charakteru obejmujące nie tylko przypadki, w których można zasadnie oczekiwać, że środki rozważane przez kierownictwo będą miały wpływ na pracowników w więcej niż jednym państwie członkowskim, ale również przypadki, w których można zasadnie oczekiwać, że takie środki będą miały wpływ na pracowników tylko w jednym państwie członkowskim i można zasadnie oczekiwać, że konsekwencje tych środków będą dotyczyć pracowników w co najmniej jednym innym państwie członkowskim, jak stanowi obecnie motyw 16 dyrektywy. Ukierunkowane wyjaśnienie ma na celu rozwianie istniejącej niepewności i zmniejszenie ryzyka sporów, przy jednoczesnym utrzymaniu rozróżnienia od kwestii krajowych, aby zapobiec konfliktom z krajowymi trybami informowania pracowników i konsultowania się z nimi.

*Zmiany definicji „informowania” i „konsultowania” (art. 2 ust. 1 lit. f) i g) oraz art. 9 dyrektywy 2009/38/WE; załącznik I pkt 1 lit. a) akapit trzeci)*

Istniejące definicje „informowania” i „konsultowania” nie tylko precyzują znaczenie tych terminów do celów dyrektywy 2009/38/WE, ale obejmują również wymogi normatywne. Zgodnie z zasadami techniki prawodawczej oraz w celu zapewnienia spójności i jasności prawa wymogi te zostaną zamiast tego określone w art. 9. Zmiany merytoryczne dotyczą wymogów w zakresie konsultacji: W art. 9 uściślono, że konsultacje mają umożliwić przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii przed przyjęciem decyzji oraz że taka opinia musi otrzymać uzasadnioną pisemną odpowiedź od centralnego kierownictwa przed

---

<sup>27</sup> Zob. wyrok z dnia 8 lipca 2019 r., Komisja/Belgia, [C-543/17](#), ECLI:EU:C:2019:573, pkt 59.

podjęciem przez nie decyzji w sprawie proponowanego środka. Wymagania dodatkowe określone w załączniku I do dyrektywy 2009/38/WE zostały odpowiednio dostosowane.

*Zmiany dotyczące ustanowienia, składu i zasobów specjalnych zespołów negocjacyjnych (art. 5 i 7 dyrektywy 2009/38/WE oraz załącznik I pkt 5 i 6 akapit ostatni)*

W art. 5 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2009/38/WE wprowadza się wymóg wyboru lub powoływania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w sposób zgodny z dążeniem do osiągnięcia równowagi płci w reprezentacji. W art. 5 ust. 6 akapit pierwszy wyjaśniono, że wydatki związane z negocjacjami, które ponosi centralne kierownictwo, obejmują uzasadnione koszty specjalnych zespołów negocjacyjnych dotyczące pomocy prawnej, reprezentacji i postępowań. Ponadto skreśla się art. 5 ust. 6 akapit drugi zdanie ostatnie, ponieważ nie jest konieczne wspomnianie o możliwości ograniczenia przez państwa członkowskie finansowania do jednego eksperta, biorąc pod uwagę, że pierwsze zdanie tego samego akapitu przewiduje już ich prawo do ustalania reguł finansowania pracy specjalnego zespołu negocjacyjnego zgodnie z zasadą stanowiącą, że koszty związane z właściwym wykonywaniem funkcji specjalnego zespołu negocjacyjnego muszą być ponoszone przez centralne kierownictwo. Ponadto art. 7 ust. 1 tiret drugie został doprecyzowany poprzez odniesienie do braku zwołania pierwszego posiedzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego zamiast do odmowy rozpoczęcia negocjacji przez centralne kierownictwo.

*Zmiany dotyczące treści umów ustanawiających europejskie rady zakładowe, które mają być negocjowane przez strony (art. 6 ust. 2 dyrektywy 2009/38/WE)*

Strony umów ustanawiających europejskie rady zakładowe będą zobowiązane do określenia zasobów finansowych i materialnych, które mają zostać przydzielone europejskim radom zakładowym, przynajmniej w odniesieniu do korzystania z usług ekspertów, kosztów prawnych i szkoleń. Ponadto mają one określić również formaty posiedzeń europejskich rad zakładowych, które mogą obejmować format wirtualny, jeżeli strony wyrażą na to zgodę. Aby zwiększyć skuteczność istniejących europejskich rad zakładowych, nowe wymogi dotyczące zasobów finansowych i materialnych oraz formatu posiedzeń europejskich rad zakładowych mają zastosowanie także do wcześniej obowiązujących umów ustanawiających europejskie rady zakładowe, które w związku z tym mogą wymagać dostosowania. Jest to przewidziane w nowym akapicie art. 6 ust. 2. W okresie przejściowym strony istniejących umów ustanawiających europejskie rady zakładowe powinny sprawdzić, czy spełniają zmienione wymogi dyrektywy, a jeżeli tak nie jest, renegotjować je, aby uniknąć ryzyka sporów prawnych po wejściu w życie zmienionych wymogów. Jeśli takie renegotjacje nie zakończą się powodzeniem, zastosowanie będą miały wymagania dodatkowe znajdujące się w załączniku do dyrektywy.

*Zmiany dotyczące równowagi płci w składzie europejskich rad zakładowych (art. 6 ust. 2 dyrektywy 2009/38/WE)*

Negocjując nowe umowy ustanawiające europejskie rady zakładowe lub renegotjując istniejące umowy, strony będą zobowiązane na mocy nowego ustępu art. 6 ust. 2 dyrektywy 2009/38/WE do określenia ustaleń niezbędnych do osiągnięcia, w miarę możliwości, równowagi płci w składzie europejskich rad zakładowych oraz, w stosownych przypadkach, komitetu o zmniejszonym składzie. Cel ten jest określony przez założenie, że 40 % miejsc w europejskiej radzie zakładowej – lub w komitecie o zmniejszonym składzie – zostanie przydzielone członkom obu płci. Ten sam cel został odzwierciedlony w załączniku I do dyrektywy 2009/38/WE w odniesieniu do nowo ustanowionych europejskich rad

zakładowych na podstawie wymagań dodatkowych. W świetle odpowiedniego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawie działania pozytywnego<sup>28</sup> cel wynoszący 40 % ma zastosowanie, pod warunkiem że jest on wykonalny pod względem prawnym i faktycznym oraz pozostaje bez uszczerbku dla przepisów krajowych dotyczących wyboru przedstawicieli pracowników.

*Zmiany dotyczące liczby posiedzeń plenarnych europejskich rad zakładowych na podstawie wymagań dodatkowych (pkt 2 załącznika I do dyrektywy 2009/38/WE)*

Zmienione wymagania dodatkowe będą przewidywały dwa – a nie jedno – posiedzenie plenarne między europejskimi radami zakładowymi a centralnym kierownictwem rocznie.

*Zmiany dotyczące liczby nadzwyczajnych posiedzeń europejskich rad zakładowych na podstawie wymagań dodatkowych (pkt 3 akapit pierwszy i drugi załącznika I do dyrektywy 2009/38/WE)*

Brzmienie wymagań dodatkowych określonych w pkt 3 załącznika I do dyrektywy 2009/38/WE zostaje dostosowane w celu wyjaśnienia, po pierwsze, że informowanie europejskich rad zakładowych i konsultowanie się z nimi na podstawie tych wymagań powinno zasadniczo odbywać się na posiedzeniach plenarnych, o ile to możliwe, a na posiedzeniach nadzwyczajnych tylko wtedy, gdy wymaga tego pilna potrzeba. Po drugie, wyjaśniono, że informacje należy przekazywać w odpowiednim czasie, a po trzecie, że członkowie europejskich rad zakładowych mają prawo uczestniczyć w posiedzeniach nadzwyczajnych z komitetem o zmniejszonym składzie, jeżeli reprezentują pracowników, których potencjalnie bezpośrednio dotyczy przedmiot takich posiedzeń.

*Zmiany dotyczące zasobów dostępnych dla europejskich rad zakładowych na podstawie wymagań dodatkowych (pkt 5 i 6 załącznika I do dyrektywy 2009/38/WE)*

W załączniku I pkt 5 wyjaśniono, że ekspertami wspomagającymi europejskie rady zakładowe lub komitety o zmniejszonym składzie na podstawie wymagań dodatkowych mogą być przedstawiciele związków zawodowych oraz że eksperci ci mają prawo, na wniosek europejskiej rady zakładowej lub komitetu o zmniejszonym składzie, uczestniczyć w posiedzeniach w charakterze doradców. W załączniku I pkt 6 wyjaśniono, że koszty operacyjne europejskich rad zakładowych ponoszone przez centralne kierownictwo obejmują uzasadnione koszty prawne, o których centralne kierownictwo należy powiadomić z wyprzedzeniem. Ponadto w załączniku I pkt 6 akapit ostatni skreśla się zdanie drugie z powodów wyjaśnionych powyżej w odniesieniu do art. 5 ust. 6 dyrektywy 2009/38/WE.

*Zmiany dotyczące przetwarzania lub nieprzekazywania informacji poufnych (art. 8 dyrektywy 2009/38/WE)*

Przepisy dotyczące przekazywania informacji poufnych oraz nieprzekazywania niektórych informacji są określone w osobnych artykułach, aby zapewnić jaśniejszą strukturę. Ponadto, przekazując informacje poufne, centralne kierownictwo musi jednocześnie poinformować członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, członków europejskiej rady zakładowej lub przedstawicieli pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi o powodach uzasadniających poufność przekazywanych informacji. Zobowiązanie do nieujawniania informacji poufnych ustaje w chwili gdy, po uzgodnieniu tego z kierownictwem, przedstawione przez kierownictwo uzasadnienie staje się nieaktualne.

---

<sup>28</sup> Zob. wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 28 marca 2000 r. Badeck i in., [C-158/97](#), ECLI:EU:C:2000:163.



Ponadto możliwość nieprzekazania przez centralne kierownictwo informacji będzie ograniczona do przypadków, w których przekazanie tych informacji poważnie zakłóciłoby funkcjonowanie przedsiębiorstwa. W takiej sytuacji centralne kierownictwo musi poinformować członków europejskiej rady zakładowej, członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego lub przedstawicieli pracowników o przesłankach uzasadniających nieprzekazanie informacji.

*Zmiany dotyczące roli i ochrony przedstawicieli pracowników (art. 10 dyrektywy 2009/38/WE)*

Art. 10 ust. 1 dyrektywy 2009/38/WE dostosowano w celu wyjaśnienia, że nie tylko członkowie europejskiej rady zakładowej, ale przedstawiciele pracowników, w tym członkowie specjalnego zespołu negocyjacyjnego i członkowie europejskiej rady zakładowej, powinni dysponować środkami niezbędnymi do korzystania z praw wynikających z tej dyrektywy. W art. 10 ust. 2 wyjaśniono, że członkowie europejskiej rady zakładowej powinni mieć prawo i niezbędne środki do informowania przedstawicieli pracowników o trybie ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi przed spotkaniami z centralnym kierownictwem i po ich zakończeniu. W art. 10 ust. 3 akapit drugi wyjaśniono, że wymóg zapewnienia posiadaczom praw na mocy dyrektywy 2009/38/WE równoważnej ochrony ma zastosowanie również w odniesieniu do ochrony przed środkami odwetowymi lub zwolnieniem. Ponadto w art. 10 ust. 4 wyjaśniono, że centralne kierownictwo musi ponosić koszty i wydatki związane ze szkoleniami niezbędnymi do wykonywania przez członków europejskiej rady zakładowej i specjalnego zespołu negocyjacyjnego ich funkcji przedstawicielskich, o których centralne kierownictwo należy poinformować z wyprzedzeniem.

*Zmiany dotyczące kar i dostępu do wymiaru sprawiedliwości (art. 11 dyrektywy 2009/38/WE)*

W art. 11 dyrektywy 2009/38/WE zostanie określony obowiązek państw członkowskich dotyczący ustanowienia skutecznych, odstrasżających i proporcjonalnych sankcji, o których mowa obecnie w motywie 36 dyrektywy 2009/38/WE w drodze odniesienia do ogólnych zasad prawa Unii. Aby wywiązać się z tego obowiązku, przy ustalaniu sankcji państwa członkowskie musiały brać pod uwagę wagę, czas trwania, konsekwencje oraz umyślny charakter przestępstwa lub to, że było ono skutkiem niedbalstwa, a w przypadku sankcji pieniężnych – również wielkość i sytuację finansową ukaranego przedsiębiorstwa lub grupy (na przykład roczny obrót) oraz inne istotne kryteria. W tym samym ustępie dodano przepis zobowiązujący państwa członkowskie do ustanowienia co najmniej sankcji pieniężnych w związku z naruszeniami trybów informowania pracowników i konsultowania się z nimi określonych w art. 9 ust. 2 i 3. Nie uniemożliwia to utrzymania lub wprowadzenia przez państwa członkowskie innych form sankcji. Art. 11 ust. 3 akapit pierwszy będzie zawierał odniesienie do członków europejskiej rady zakładowej i specjalnego zespołu negocyjacyjnego, ponieważ przepis ten dotyczy zarówno tych członków, jak i przedstawicieli pracowników. W tym samym ustępie doprecyzowano, że czas trwania procedury odwoławczej, która ma zastosowanie, gdy centralne kierownictwo wymaga zachowania poufności lub odmawia udzielenia informacji, musi być zgodny ze skutecznym wykonywaniem praw do informowania pracowników i konsultowania się z nimi na mocy dyrektywy 2009/38/WE. Ponadto w art. 11 dodano nowy przepis w celu zapewnienia, aby ewentualne obowiązkowe pozasądowe postępowania ugodowe wynikające z prawa krajowego pozostawały bez uszczerbku dla dostępu do wymiaru sprawiedliwości w odniesieniu do praw wynikających z dyrektywy 2009/38/WE.

*Zniesienie wyłączeń i przepisy dotyczące dostosowania istniejących umów do zmienionych wymogów (art. 14 dyrektywy 2009/38/WE)*

Uchylono art. 14 dyrektywy 2009/38/WE i zniesiono wyłączenia z zakresu stosowania dyrektywy 2009/38/WE. W związku z tym pracownicy i przedstawiciele pracowników przedsiębiorstw lub grup o zasięgu wspólnotowym, które zawarły porozumienia dotyczące ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi poprzedzające transpozycję dyrektywy 94/45/WE („dobrowolne porozumienia”), będą uprawnieni do utrzymania istniejących umów albo do wnioskowania – zgodnie z art. 5 ust. 1 dyrektywy 2009/38/WE – o powołanie europejskiej rady zakładowej lub ustanowienie trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w celu zastąpienia wcześniejszych umów. Przedsiębiorstwa posiadające umowy podpisane lub zmienione w okresie od 5 czerwca 2009 r. do 5 czerwca 2011 r. zostaną objęte zmienionymi obowiązkami wynikającymi z dyrektywy 2009/38/WE.

W nowym przepisie w art. 14a przewidziano dostosowanie istniejących umów zawartych na podstawie art. 5 i 6 dyrektywy 94/45/WE lub art. 5 i 6 dyrektywy 2009/38/WE do zmienionych wymogów dyrektywy 2009/38/WE. Strony takich umów mają możliwość wynegocjowania niezbędnych dostosowań w dwuletnim okresie między terminem transpozycji zmian do dyrektywy 2009/38/WE a datą rozpoczęcia stosowania zmienionych wymogów na mocy prawa krajowego. Te ustalenia przejściowe nie mają zastosowania do „dobrowolnych porozumień” zawartych i obowiązujących poza zakresem dyrektywy. Konsekwencje dla przedsiębiorstw, które zawarły takie umowy, opisano powyżej w odniesieniu do zniesienia wyłączeń.

*Transpozycja i rozpoczęcie stosowania (art. 2 wniosku)*

Państwa członkowskie muszą dokonać transpozycji zmian w dyrektywie 2009/38/WE w terminie jednego roku od wejścia w życie wniosku. Stosowanie środków transpozycji należy odroczyć o dwa lata po terminie transpozycji.

Uwzględniając przepisy zmieniające art. 11 dyrektywy 2009/38/WE, państwa członkowskie są zobowiązane do powiadamiania Komisji o sposobie, w jaki posiadacze praw mogą wszczynać postępowania sądowe w ramach swoich jurysdykcji oraz, w stosownych przypadkach, postępowania administracyjne w odniesieniu do wszystkich praw wynikających z dyrektywy 2009/38/WE.

## Wniosek

**DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY****zmieniająca dyrektywę 2009/38/WE w zakresie ustanawiania i działania europejskich rad zakładowych oraz skutecznego egzekwowania prawa do ponadnarodowego informowania i konsultacji**

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. e),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego<sup>1</sup>,uwzględniając opinię Komitetu Regionów<sup>2</sup>,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Na podstawie art. 27 Karty praw podstawowych UE pracownikom lub ich przedstawicielom należy zagwarantować, na wszystkich właściwych poziomach, informację i konsultację we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych. Zasada 8 Europejskiego filaru praw socjalnych potwierdza prawo pracowników lub ich przedstawicieli do uzyskiwania informacji i wyrażania swojej opinii w dotyczących ich kwestiach.
- (2) W odniesieniu do kwestii ponadnarodowych dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/38/WE<sup>3</sup> ma na celu wprowadzenie w życie tych podstawowych zasad poprzez ustanowienie minimalnych wymogów dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.
- (3) Chociaż w opublikowanej w 2018 r. ocenie dyrektywy 2009/38/WE<sup>4</sup> potwierdzono co do zasady wartość dodaną i znaczenie dyrektywy, wskazano w niej również

---

<sup>1</sup> Dz.U. C z , s. .

<sup>2</sup> Dz.U. C z , s. .

<sup>3</sup> Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, (wersja przekształcona) (Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

<sup>4</sup> [COM\(2018\) 292 final](#).

niedociągnięcia dotyczące na przykład skuteczności procesu konsultacji, dostępu do wymiaru sprawiedliwości, sankcji i interpretacji niektórych pojęć.

- (4) W 2023 r. Parlament Europejski, zgodnie z art. 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) przyjął z własnej inicjatywy rezolucję ustawodawczą zawierającą zalecenia dotyczące zmiany dyrektywy 2009/38/WE<sup>5</sup>, a Komisja rozpoczęła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi, zgodnie z art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w sprawie potrzeby i treści środków służących wyeliminowaniu niedociągnięć tej dyrektywy. Komisja zebrała również dowody w ramach badania obejmującego ukierunkowaną ankietę internetową, wywiady z zainteresowanymi stronami, warsztaty, analizę orzecznictwa krajowego i odpowiednich przepisów prawa krajowego państw członkowskich.
- (5) Z dowodów wynika, że brak pewności prawa w odniesieniu do pojęcia kwestii ponadnarodowych doprowadził do różnic interpretacyjnych i sporów. Aby zapewnić pewność prawa i zmniejszyć ryzyko takich sporów, konieczne jest wyjaśnienie tego pojęcia. W tym celu należy wyjaśnić, że odnośna dyrektywa powinna obejmować nie tylko przypadki, w których można zasadnie oczekiwać, że środki rozważane przez kierownictwo będą miały wpływ na pracowników w więcej niż jednym państwie członkowskim, ale również przypadki, w których można zasadnie oczekiwać, że takie środki będą miały wpływ na pracowników tylko w jednym państwie członkowskim, lecz można zasadnie oczekiwać, że konsekwencje tych środków będą dotyczyć pracowników w co najmniej jednym innym państwie członkowskim. Jest to konieczne, aby uwzględnić przypadki, w których przedsiębiorstwa przewidują środki, takie jak przymusowe urlopy bezpłatne i zwolnienia, które wyraźnie dotyczą zakładów pracy tylko w jednym państwie członkowskim, ale mimo to można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będą miały konsekwencje dla pracowników w innym państwie członkowskim – na przykład ze względu na zmiany w transgranicznym łańcuchu dostaw lub w działalności produkcyjnej – w przypadku gdy takie środki mogłyby prowadzić do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych.
- (6) Definicje informowania pracowników i konsultowania się z nimi zawarte w dyrektywie 2009/38/WE obejmują wymogi normatywne. W celu zapewnienia spójności i jasności prawa należy zamiast tego ustanowić te przepisy normatywne w artykułach, w których określa się prawa i obowiązki.
- (7) Członkowie specjalnych zespołów negocjacyjnych mogą potrzebować porady prawnej lub zastępstwa prawnego, aby wykonywać swoje zadania wynikające z dyrektywy 2009/38/WE. Nie jest jednak wystarczająco jasne, czy mają oni prawo do zwrotu związanych z tym kosztów prawnych. W celu zapewnienia takiego zwrotu należy sprecyzować, że centralne kierownictwo musi ponosić koszty poniesione przez członka specjalnych organów negocjacyjnych, o których ten ostatni powinien być zobowiązany powiadomić z wyprzedzeniem. Należy ograniczyć ten obowiązek do uzasadnionych kosztów prawnych w celu zapewnienia, aby kierownictwo nie ponosiło odpowiedzialności za ewidentnie nieproporcjonalne koszty, koszty bez uzasadnionego związku z udzielaniem stosownej porady prawnej lub świadczeniem zastępstwa prawnego lub koszty powstałe w związku z ewidentnie bezzasadnymi, niepoważnymi lub uciążliwymi roszczeniami. Ponadto w dyrektywie 2009/38/WE przyznano państwom członkowskim swobodę ustanawiania zasad budżetowych dotyczących

---

<sup>5</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 2 lutego 2023 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie zmiany dyrektywy o europejskich radach zakładowych (2019/2183(INL)).

funkcjonowania specjalnego zespołu negocyjacyjnego i europejskich rad zakładowych w oparciu o dodatkowe wymogi, z uwzględnieniem zasady, zgodnie z którą centralne kierownictwo musi pokrywać wydatki związane z właściwym funkcjonowaniem specjalnej rady negocyjacyjnej. W związku z tym przepisy odnoszące się do liczby ekspertów, którzy mają być objęci finansowaniem przez centralne kierownictwo, są zbędne i należy je skreślić.

- (8) W dyrektywie 2009/38/WE zobowiązano strony umowy w sprawie europejskiej rady zakładowej do określenia miejsca posiedzeń europejskiej rady zakładowej. Należy sprecyzować, że strony muszą również określić format takich spotkań, w szczególności aby uniknąć wątpliwości co do swobody wyrażania zgody na to, by niektóre lub wszystkie posiedzenia odbywały się w środowisku wirtualnym z wykorzystaniem narzędzi umożliwiających spotkania online, zmniejszając ślad środowiskowy posiedzeń zgodnie z unijnymi, krajowymi i firmowymi celami redukcji emisji, przy jednoczesnym zapewnieniu istotnych informacji dla pracowników i konsultacji z nimi po niższych kosztach środowiskowych i finansowych.
- (9) Również w trakcie funkcjonowania europejskich rad zakładowych mogą pojawić się niejasności i różnice zdań w kwestii pokrycia niektórych wydatków i dostępu do niektórych zasobów. Zgodnie z zasadą autonomii stron należy wprowadzić wymóg, aby niektóre rodzaje środków finansowych i materialnych zostały szczegółowo określone w umowach w sprawie europejskich rad zakładowych, a mianowicie możliwość korzystania z usług ekspertów – takich jak eksperci techniczni lub specjaliści prawnicy – oraz pokrycie honorariów ekspertów, pokrycie kosztów prawnych, w tym kosztów zastępstwa prawnego oraz udziału w postępowaniach administracyjnych lub sądowych. W umowach powinno się również odnieść do kwestii zapewniania członkom europejskiej rady zakładowej odpowiednich szkoleń oraz pokrycia związanych z tym wydatków, bez uszczerbku dla minimalnego wymogu określonego w art. 10 ust. 4 dyrektywy 2009/38/WE.
- (10) Zawarty w dyrektywie 2009/38/WE wymóg uwzględniania, w miarę możliwości, potrzeby zrównoważonej reprezentacji pracowników pod względem płci przy określaniu składu europejskich rad zakładowych okazał się niewystarczający w zakresie propagowania równowagi płci. W większości europejskich rad zakładowych kobiety są nadal niedostatecznie reprezentowane. W związku z tym konieczne jest określenie bardziej skutecznych i szczegółowych celów dotyczących reprezentacji płci, które będą musiały być realizowane przez przedstawicieli kierownictwa i pracowników podczas negocjowania lub renegegowania umów. W niektórych przypadkach osiągnięcie tych celów może wymagać przyznania pierwszeństwa niedostatecznie reprezentowanej płci przy tworzeniu europejskiej rady zakładowej lub jej komitetu o zmniejszonym składzie. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej<sup>6</sup> takie działanie pozytywne jest dopuszczalne, zgodnie z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn, pod warunkiem że środki zastosowane w celu zapewnienia równowagi płci nie przyznają automatycznie i bezwarunkowo pierwszeństwa osobom określonej płci, lecz umożliwiają uwzględnienie innych kryteriów, takich jak zasługi i kwalifikacje oraz procedura wyboru ustanowiona w odpowiednich przepisach. Należy zatem zapewnić stronom umów w sprawie europejskich rad zakładowych swobodę niezbędną do poszanowania prawnych i faktycznych ograniczeń działań pozytywnych. Z podobnych

---

<sup>6</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 28 marca 2000 r., Badeck i in., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

względów należy również wymagać podjęcia kroków w celu określenia zrównoważonego pod względem płci składu specjalnego zespołu negocjacyjnego, aby propagować dążenie do tego celu już na etapie negocjacji.

- (11) Z zebranych dowodów wynika, że czasami rozpoczęcie negocjacji opóźnia się poza okres sześciu miesięcy określony w dyrektywie 2009/38/WE. W niektórych przypadkach kierownictwo, w następstwie wniosku o utworzenie europejskiej rady zakładowej, ani nie podejmuje odpowiednich działań, ani wyraźnie nie odmawia rozpoczęcia negocjacji. Należy zatem sprecyzować, że wymagania dodatkowe określone w dyrektywie 2009/38/WE mają zastosowanie w przypadku, gdy pierwsze posiedzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego nie zostanie zwołane w ciągu sześciu miesięcy od złożenia wniosku o utworzenie europejskiej rady zakładowej, niezależnie od tego, czy centralne kierownictwo wyraźnie odmawia rozpoczęcia negocjacji.
- (12) Przekazując informacje poufne członkom europejskiej rady zakładowej, członkom specjalnych zespołów negocjacyjnych lub przedstawicielom pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi, kierownictwo może poinformować, że takie informacje są poufne i nie powinny być dalej ujawniane. Przekazując informacje poufne centralne kierownictwo powinno być zobowiązane do jednoczesnego przedstawienia racjonalnego uzasadnienia. Odpowiednie ustalenia w zakresie ochrony poufności informacji mogą budować zaufanie i ułatwiać przekazywanie takich informacji, jednocześnie chroniąc interesy przedsiębiorstw i pracowników, w tym w celu zapobiegania rosnącym zagrożeniom, takim jak szpiegostwo przemysłowe.
- (13) Możliwość nieprzekazania przez centralne kierownictwo informacji członkom specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej lub przedstawicielom pracowników w trybie informowania pracowników i konsultowania się z nimi powinna być ograniczona do przypadków, w których takie przekazanie poważnie zaszkodziłoby funkcjonowaniu zainteresowanych przedsiębiorstw. Z uwagi na przejrzystość i umożliwienie skutecznego dochodzenia roszczeń centralne kierownictwo powinno być również zobowiązane do określenia powodów uzasadniających nieprzekazanie informacji.
- (14) W celu zwiększenia jasności prawa przepisy dotyczące przekazywania informacji poufnych i nieprzekazywania informacji należy ustanowić w dwóch osobnych artykułach. Ponadto istniejący przepis zezwalający państwu członkowskiemu na ustanawianie przepisów szczególnych dla przedsiębiorstw, których zamiarem jest osiągnięcie ideologicznego celu, powinien zostać przeniesiony do artykułu dotyczącego związku z innymi przepisami krajowymi, ponieważ odnosi się on do wdrażania wymogów dyrektywy 2009/38/WE w szerszym ujęciu.
- (15) Skuteczne konsultacje ponadnarodowe wymagają rzeczywistego dialogu między centralnym kierownictwem a europejskimi radami zakładowymi lub przedstawicielami pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi. Oznacza to, że informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi musi się odbywać w sposób umożliwiający przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii przed przyjęciem decyzji oraz że centralne kierownictwo musi udzielić uzasadnionej odpowiedzi na opinie wydane przez europejskie rady zakładowe lub przedstawiciele pracowników zanim podejmie decyzję w sprawie proponowanego środka. Aby zagwarantować pewność prawa, w dyrektywie 2009/38/WE należy ustanowić wyraźny wymóg w tym zakresie.

- (16) Należy ponadto zmienić przepisy dyrektywy 2009/38/WE dotyczące roli i ochrony przedstawicieli pracowników w celu zwiększenia jasności i dokładności, w szczególności w kwestii ochrony członków specjalnych zespołów negocjacyjnych i członków europejskich rad zakładowych przed działaniami odwetowymi lub zwolnieniem. W celu uniknięcia sporów należy również sprecyzować, że centralne kierownictwo ma pokrywać koszty szkolenia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego i europejskiej rady zakładowej oraz inne powiązane koszty, które są niezbędne do wykonywania przez nich obowiązków, jeżeli kierownictwo zostało wcześniej poinformowane o tych kosztach.
- (17) W niektórych państwach członkowskich posiadacze praw wynikających z dyrektywy 2009/38/WE napotykać trudności w wytaczaniu powództw w celu egzekwowania swoich praw. Konieczne jest zatem wzmocnienie spoczywającego na państwach członkowskich obowiązku zapewnienia skutecznych środków prawnych i dostępu do wymiaru sprawiedliwości oraz sprawowanego przez Komisję nadzoru nad przestrzeganiem tego obowiązku. W tym celu państwa członkowskie powinny być zobowiązane do powiadamiania Komisji o tym, w jaki sposób i w jakich okolicznościach posiadacze praw mogą wszcząć procedury sądowe, a w stosownych przypadkach administracyjne, w odniesieniu do wszystkich praw przysługujących im na mocy przedmiotowej dyrektywy. Należy ponadto sprecyzować, że odpowiednie procedury muszą prowadzić do terminowego i skutecznego egzekwowania przepisów oraz że ewentualne uprzednie pozasądowe postępowania ugodowe nie mogą prowadzić do wydania decyzji wiążącej dla zainteresowanych stron ani do naruszenia prawa posiadaczy praw do wszczęcia postępowania sądowego.
- (18) W przeprowadzonej przez Komisję w 2018 r. ocenie dyrektywy 2009/38/WE stwierdzono, że sankcje mające zastosowanie w przypadku nieprzestrzegania wymogów dotyczących ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi często nie są wystarczająco odstrasżające. W związku z tym należy nałożyć na państwa członkowskie obowiązek ustanowienia skutecznych, odstrasżających i proporcjonalnych sankcji. Należy przewidzieć sankcje pieniężne mające zastosowanie w przypadku nieprzestrzegania trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi określonego w dyrektywie 2009/38/WE. Można by również przewidzieć inne formy sankcji. Aby sankcje pieniężne były skuteczne, odstrasżające i proporcjonalne, powinno się je określać z uwzględnieniem wielkości i sytuacji finansowej przedsiębiorstwa lub grupy o zasięgu wspólnotowym – np. na podstawie rocznego obrotu – oraz innych istotnych czynników, takich jak waga, czas trwania, konsekwencje oraz umyślny charakter przestępstwa lub to, że było ono skutkiem niedbalstwa.
- (19) Przedsiębiorstwa, które zawarły umowę w sprawie ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi przed 23 września 1996 r., czyli przed datą rozpoczęcia stosowania dyrektywy Rady 94/45/WE<sup>7</sup>, są wyłączone ze stosowania obowiązków wynikających z dyrektywy 2009/38/WE. Organy ds. informowania pracowników i konsultowania się z nimi utworzone na podstawie takich umów zostały ustanowione i nadal działają poza zakresem prawa Unii. Dyrektywa 2009/38/WE nie daje pracownikom wyłączonych przedsiębiorstw możliwości złożenia wniosku

---

<sup>7</sup> Dyrektywa 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 (Dz.U. L 254 z 30.9.1994, s. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

o ustanowienie europejskiej rady zakładowej na podstawie tej dyrektywy. Jednak ze względu na jasność prawa, równe traktowanie i skuteczność pracownicy i ich przedstawiciele we wszystkich przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym powinni co do zasady mieć prawo do złożenia wniosku o utworzenie europejskiej rady zakładowej. Prawie 30 lat po tym, jak na szczęblu Unii po raz pierwszy ustanowiono ramy prawne określające minimalne wymogi dotyczące ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi, przesłanki te przeważają nad względami ciągłości wcześniej zawartych umów, które pierwotnie uzasadniały to wyłączenie. Należy zatem uchylić to wyłączenie.

- (20) Ponadto z tych samych względów te same minimalne wymogi powinny mieć zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których istnieją europejskie rady zakładowe działające na podstawie dyrektywy 2009/38/WE, oraz do tych, w których umowę w sprawie europejskiej rady zakładowej podpisano lub zmieniono w okresie od 5 czerwca 2009 r. do 5 czerwca 2011 r. W związku z tym należy uchylić również wyłączenie ze stosowania dyrektywy 2009/38/WE dotyczące tej drugiej grupy przedsiębiorstw.
- (21) Europejskie rady zakładowe działające w oparciu o wymagania dodatkowe określone w załączniku I do dyrektywy 2009/38/WE mają prawo do spotkania się z centralnym kierownictwem raz do roku celem uzyskania informacji i przedstawienia opinii na temat rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz ich perspektyw. W celu wzmocnienia przepisów dotyczących ponadnarodowego informowania europejskich rad zakładowych i konsultowania się z nimi należy w ramach wymagań dodatkowych zwiększyć liczbę takich corocznych spotkań plenarnych do dwóch.
- (22) Ponadto w wymaganiach dodatkowych określonych w załączniku I do dyrektywy 2009/38/WE należy wprowadzić pewne zmiany techniczne, aby zapewnić spójność z częścią normatywną.
- (23) Należy zatem w taki sposób zmienić dyrektywę 2009/38/WE, aby objąć jej zakresem wszystkie kwalifikujące się przedsiębiorstwa, doprecyzować niektóre z określonych w niej kluczowych pojęć, usprawnić proces ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi oraz zapewnić skuteczne dochodzenie roszczeń i egzekwowanie przepisów.
- (24) W niektórych przypadkach istniejące umowy w sprawie europejskich rad zakładowych lub umowy w sprawie trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi, zawarte na podstawie dyrektywy 94/45/WE lub dyrektywy 2009/38/WE przed wejściem w życie środków przyjętych przez państwa członkowskie w celu transpozycji niniejszej dyrektywy, mogą nie być zgodne ze zmienionymi wymogami. Należy zatem określić ustalenia przejściowe umożliwiające stronom takich umów wynegocjowanie dostosowań przed datą rozpoczęcia stosowania krajowych środków transpozycji.
- (25) Ogólnym celem niniejszej dyrektywy jest zapewnienie skuteczności wymogów dyrektywy 2009/38/WE dotyczących informowania pracowników przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym i konsultowania się z tymi pracownikami. Państwa członkowskie nie mogą samodzielnie zrealizować tego celu w sposób wystarczający, ale można go lepiej osiągnąć na poziomie Unii ze względu na fundamentalnie ponadnarodowy charakter i skalę tych wymogów. Unia może zatem przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii



Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.

- (26) Zgodnie z art. 27 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych osoby niepełnosprawne korzystają z praw pracowniczych i z prawa do organizowania się w związku zawodowe, na zasadzie równości z innymi osobami. Ponieważ zarówno Unia, jak i jej państwa członkowskie są stronami tej konwencji, dyrektywę 2009/38/WE i odpowiednie przepisy krajowe należy interpretować zgodnie z tą zasadą, na przykład w odniesieniu do dostępności i racjonalnych usprawnień dla członków specjalnych zespołów negocjacyjnych, członków europejskiej rady zakładowej i przedstawicieli pracowników pełniących swoje funkcje, a także w odniesieniu do pokrycia związanych z tym kosztów przez centralne kierownictwo.
- (27) Zgodnie z art. 30 ust. 3 i art. 42 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE<sup>8</sup>, art. 18 ust. 2 i art. 71 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE<sup>9</sup> oraz art. 36 ust. 2 i art. 88 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/25/UE<sup>10</sup> państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby przy realizacji zamówień publicznych wykonawcy przestrzegali mających zastosowanie obowiązków w dziedzinie prawa socjalnego i prawa pracy ustanowionych prawem Unii. Skuteczne wdrażanie wymogów niniejszej dyrektywy powinno zostać wsparte w drodze włączenia, w stosownych przypadkach, kryteriów zrównoważonego rozwoju społecznego do opracowywanych przez podmioty zamawiające kryteriów udzielania zamówień w celu określenia najkorzystniejszych ekonomicznie ofert. Niniejsza dyrektywa nie nakłada jednak żadnych dodatkowych obowiązków w związku z tymi dyrektywami.
- (28) Aby zapewnić przedstawicielom pracowników i centralnemu kierownictwu przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym wystarczająco dużo czasu na zapoznanie się ze zmienionymi minimalnymi wymogami i przygotowanie się do ich stosowania, właściwe jest odroczenie stosowania przepisów przyjętych przez państwa członkowskie w celu wykonania niniejszej dyrektywy o dwa lata,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

#### *Artykuł 1*

W dyrektywie 2009/38/WE wprowadza się następujące zmiany:

- 1) art. 1 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Za kwestie ponadnarodowe uważa się kwestie, w przypadku których można zasadnie oczekiwać, że dotyczą całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy przedsiębiorstw lub grupy mających swą siedzibę w dwóch różnych państwach członkowskich.

---

<sup>8</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania koncesji (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 1).

<sup>9</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych, uchylająca dyrektywę 2004/18/WE (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 65).

<sup>10</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/25/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych, uchylająca dyrektywę 2004/17/WE (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 243).

Warunki te uznaje się za spełnione, jeżeli:

a) można zasadnie oczekiwać, że środki rozważane przez kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym będą miały wpływ na pracowników przedsiębiorstw lub zakładów pracy w więcej niż jednym państwie członkowskim;

b) można zasadnie oczekiwać, że środki rozważane przez kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym będą miały wpływ na pracowników przedsiębiorstwa lub zakładu pracy w jednym państwie członkowskim, oraz można zasadnie oczekiwać, że skutki tych środków wpłyną na pracowników przedsiębiorstwa lub zakładu pracy w innym państwie członkowskim.”;

2) art. 2 ust. 1 lit. f) i g) otrzymują brzmienie:

„f) »informowanie« oznacza przekazywanie przez pracodawcę danych przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im zapoznanie się z podnoszoną kwestią i zbadanie jej;

g) »konsultowanie« oznacza nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników i centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim poziomem kierownictwa;”;

3) w art. 5 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 2 lit. b) otrzymuje brzmienie:

„b) członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub powoływani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim, przez przedsiębiorstwo lub grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w sposób zgodny z dążeniem do osiągnięcia równowagi płci w reprezentacji, poprzez przyznanie każdemu państwu członkowskiemu jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim, reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część tej grupy;”;

b) w ust. 6 wprowadza się następujące zmiany:

– w akapicie pierwszym dodaje się zdania w brzmieniu:

„Koszty te obejmują uzasadnione koszty związane z usługami ekspertów, w tym koszty pomocy prawnej, w zakresie, w jakim jest to niezbędne do tego celu, a także uzasadnione koszty zastępstwa prawnego i udziału w postępowaniu administracyjnym lub sądowym. Koszty zgłasza się centralnemu kierownictwu przed ich poniesieniem.”;

– w akapicie drugim skreśla się zdanie drugie;

4) w art. 6 wprowadza się następujące zmiany:

a) w ust. 2 wprowadza się następujące zmiany:

– litery c) i d) otrzymują brzmienie:

„c) funkcje oraz tryb informowania europejskiej rady zakładowej i konsultowania się z nią, a także metody powiązania informowania i konsultowania między europejską radą zakładową oraz krajowymi

organami reprezentującymi pracowników, zgodnie z zasadami i wymogami ustalonymi w art. 1 ust. 3 i art. 9;

d) format, miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej;”;

– lit. f) otrzymuje brzmienie:

„f) środki finansowe i materialne przyznane europejskiej radzie zakładowej, w tym przynajmniej w odniesieniu do następujących aspektów:

- możliwe korzystanie z usług ekspertów, w tym specjalistów prawników, do wspierania europejskiej rady zakładowej w wykonywaniu jej funkcji;
- reprezentacja prawna i udział europejskiej rady zakładowej lub jej członków w jej imieniu w postępowaniach administracyjnych lub sądowych;
- zapewnienie członkom europejskiej rady zakładowej odpowiednich szkoleń, bez uszczerbku dla minimalnego wymogu określonego w art. 10 ust. 4 akapit pierwszy;”;

Wymóg określenia elementów wymienionych w akapicie pierwszym, zmieniony [UP: wstawić odniesienie do niniejszej dyrektywy zmieniającej\*], stosuje się również w odniesieniu do umów w sprawie europejskich rad zakładowych zawartych przed [UP: wstawić datę określoną w art. 2 akapit drugi niniejszej dyrektywy zmieniającej].

---

\* [UP: wstawić odniesienie do Dz.U. dotyczące niniejszej dyrektywy zmieniającej].”;

b) dodaje się ust. 2a w brzmieniu:

„2a. Podczas negocjowania lub renegocjowania umów w sprawie europejskich rad zakładowych centralne kierownictwo i specjalny zespół negocjacyjny uzgadniają i określają warunki niezbędne do osiągnięcia, w miarę możliwości i bez uszczerbku dla przepisów krajowych dotyczących wyboru przedstawicieli pracowników, celu polegającego na zapewnieniu równowagi płci, zgodnie z którym zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają stanowić co najmniej 40 % członków europejskiej rady zakładowej, a w stosownych przypadkach co najmniej 40 % członków komitetu o zmniejszonym składzie.”;

5) w art. 7 ust. 1 tiret drugie otrzymuje brzmienie:

„— gdy pierwsze posiedzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego nie zostanie zwołane w ciągu sześciu miesięcy od złożenia wniosku na podstawie art. 5 ust. 1,”;

6) Art. 8 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 8

### **Przekazywanie informacji poufnych**

1. Państwa członkowskie obowiązane są zapewnić, by członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub członkowie europejskiej rady zakładowej lub przedstawiciele pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi oraz wspomagający ich eksperci nie byli upoważnieni do

ujawniania przekazanych im przez centralne kierownictwo informacji o charakterze poufnym. Ponadto centralne kierownictwo może określić odpowiednie warunki w zakresie przekazywania i przechowywania informacji, aby pomóc w ochronie poufności przekazywanych informacji.

2. Jeśli centralne kierownictwo przekazuje informacje poufne zgodnie z ust. 1, wówczas informuje członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej lub przedstawicieli pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi o powodach uzasadniających poufny charakter przekazywanych informacji.

3. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, ma nadal zastosowanie do osób, o których mowa w ust. 1, niezależnie od miejsca, w którym się znajdują, nawet po wygaśnięciu ich mandatu, aż do chwili gdy, po uzgodnieniu tego z kierownictwem, przedstawione uzasadnienie zostanie uznane za nieaktualne.”;

7) dodaje się art. 8a w brzmieniu:

#### *„Artykuł 8a*

#### **Nieprzekazanie informacji ze szczególnych powodów**

1. Państwa członkowskie zobowiązane są zapewnić, aby w szczególnych przypadkach oraz zgodnie z warunkami i ograniczeniami ustalonymi w przepisach krajowych, centralne kierownictwo znajdujące się na jego terytorium nie było zobowiązane do udostępniania członkom specjalnego zespołu negocyjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej ani przedstawicielom pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi ani ekspertom, którzy ich wspomagają, informacji, których charakter jest taki, iż według obiektywnych kryteriów poważnie zakłóciłyby funkcjonowanie przedsiębiorstw, których dotyczy.

Państwo członkowskie może takie zwolnienie uzależnić od uprzedniego administracyjnego lub sądowego zezwolenia.

2. Jeśli centralne kierownictwo nie przekazuje informacji z powodów, o których mowa w ust. 1, wówczas informuje członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej lub przedstawicieli pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi o powodach uzasadniających nieprzekazanie informacji.”.

8) art. 9 i 10 otrzymują brzmienie:

#### *„Artykuł 9*

#### **Funkcjonowanie europejskiej rady zakładowej oraz tryb informowania pracowników i konsultowania się z nimi**

1. Centralne kierownictwo i europejska rada zakładowa działają w duchu współpracy i poszanowania wzajemnych praw i obowiązków.

Dotyczy to również współpracy pomiędzy centralnym kierownictwem a przedstawicielami pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi.

2. Informacje dotyczące kwestii ponadnarodowych przedstawia się w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i z uwzględnieniem odpowiedniej treści, aby umożliwić przedstawicielom pracowników przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego wpływu tych kwestii i – w razie potrzeby – przygotowanie

konsultacji z właściwym organem danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

3. Konsultowanie odbywa się w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i z uwzględnieniem odpowiedniej treści, aby umożliwić przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii przed przyjęciem danej decyzji i na podstawie informacji dostarczonych zgodnie z ust. 2, bez uszczerbku dla zadań kierownictwa i w rozsądnym czasie, uwzględniając to, jak pilna jest dana kwestia. Przedstawiciele pracowników mają prawo do otrzymania uzasadnionej pisemnej odpowiedzi od centralnego kierownictwa lub od innego kierownictwa bardziej odpowiedniego poziomu przed podjęciem decyzji w sprawie danych środków, pod warunkiem że przedstawiciele pracowników wyrazili swoją opinię w rozsądnym terminie, zgodnie ze zdaniem pierwszym.

#### *Artykuł 10*

### **Rola i ochrona przedstawicieli pracowników**

1. Nie naruszając pod tym względem kompetencji innych organów lub organizacji, przedstawiciele pracowników, w tym członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego i członkowie europejskiej rady zakładowej, dysponują środkami koniecznymi do korzystania z praw wynikających z niniejszej dyrektywy, aby wspólnie reprezentować interesy pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

2. Bez uszczerbku dla art. 8 i 8a, członkowie europejskiej rady zakładowej mają prawo i dysponują niezbędnymi środkami do informowania przedstawicieli pracowników zakładów pracy lub przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub – w przypadku braku przedstawicieli – ogół pracowników, o treści i wynikach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi, w szczególności przed spotkaniami z centralnym kierownictwem i po ich zakończeniu.

3. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkowie europejskiej rady zakładowej oraz przedstawiciele pracowników pełniący swoje funkcje w ramach trybu, o którym mowa w art. 6 ust. 3, korzystają przy pełnieniu swoich funkcji z ochrony i gwarancji, równoważnych z tymi, jakie są przewidziane dla przedstawicieli pracowników przez obowiązujące ustawodawstwo lub praktykę państwa, w którym są zatrudnieni.

Dotyczy to w szczególności uczestnictwa w zebraniach specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej lub też każdego innego zebrania w ramach umowy, o której mowa w art. 6 ust. 3, wypłacania wynagrodzenia członkom należącym do załogi przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym za okres nieobecności wynikającej z pełnienia przez nich ich obowiązków oraz ochrony przed środkami odwetowymi lub zwolnieniem.

4. W stopniu, w jakim to konieczne dla wykonywania ich funkcji przedstawicielskich w środowisku międzynarodowym, członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz europejskiej rady zakładowej mają dostęp do szkoleń bez utraty wynagrodzenia.

Bez uszczerbku dla umów zawartych na podstawie art. 6 ust. 2 lit. f), koszty takiego szkolenia i związane z nim wydatki ponosi centralne kierownictwo, pod warunkiem że zostało poinformowane z wyprzedzeniem.”;

9) w art. 11 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Państwa członkowskie zapewniają odpowiednie środki w przypadku nieprzestrzegania przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy. W szczególności zapewniają one:

- a) odpowiedni tryb umożliwiający terminowe i skuteczne egzekwowanie praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy;
- b) skuteczne, odstraszające i proporcjonalne kary mające zastosowanie w przypadku naruszenia praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

W przypadku nieprzestrzegania przepisów krajowych transponujących obowiązki wynikające z art. 9 ust. 2 i 3 państwa członkowskie przewidują sankcje pieniężne określone z uwzględnieniem kryteriów wymienionych w niniejszej literze akapit trzeci, bez uszczerbku dla możliwości dodatkowego wprowadzenia innych rodzajów sankcji.

Do celów lit. b) akapit pierwszy przy określaniu kar państwa członkowskie biorą pod uwagę wagę, czas trwania, konsekwencje oraz umyślny charakter przestępstwa lub to, że było ono skutkiem niedbalstwa, a w przypadku sankcji pieniężnych – również wielkość i sytuację finansową ukaranego przedsiębiorstwa lub grupy oraz wszelkie inne istotne kryteria.”;

b) w ust. 3 wprowadza się następujące zmiany:

– akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:

„3. Państwa członkowskie zapewnią ustalenie administracyjnego lub sądowego trybu postępowania, z którego członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkowie europejskiej rady zakładowej lub przedstawiciele pracowników mogą korzystać w sytuacji, gdy centralne kierownictwo przekazuje informacje poufne zgodnie z art. 8 lub nie przekazuje informacji ze szczególnych powodów zgodnie z art. 8a.”;

– dodaje się akapit w brzmieniu:

„Czas biegu takiego trybu umożliwi skuteczne wykonywanie praw dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi na podstawie niniejszej dyrektywy.”;

c) dodaje się ust. 4 w brzmieniu:

„4. Jeżeli państwa członkowskie uzależniają dostęp do postępowania sądowego od uprzedniego wykorzystania alternatywnej metody rozwiązywania sporów, taka procedura ani nie prowadzi do wydania decyzji wiążącej dla zainteresowanych stron ani w inny sposób nie narusza ich prawa do wszczęcia postępowania sądowego.”;

10) w art. 12 dodaje się ustęp w brzmieniu:

„6. Każde państwo członkowskie może ustanowić przepisy szczególne dla centralnego kierownictwa przedsiębiorstw znajdujących się na jego terytorium, gdy ich bezpośrednim i głównym zamiarem jest osiągnięcie ideologicznego celu dotyczącego informowania i wyrażania opinii, pod warunkiem iż takie szczególne

przepisy istniały już w ustawodawstwie krajowym w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy.”;

- 11) uchyla się art. 14;
- 12) dodaje się artykuł w brzmieniu:

*„Artykuł 14a*

**Przepisy przejściowe**

1. W sytuacjach, w których po transpozycji [UP: *wstawić odniesienie do niniejszej dyrektywy zmieniającej*] umowa w sprawie europejskiej rady zakładowej lub umowa w sprawie trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi zawarta przed [UP: *wstawić datę, od której mają zastosowanie przepisy transponujące określone w art. 2 ust. 1 akapit drugi niniejszej dyrektywy*] zgodnie z art. 5 i 6 dyrektywy 94/45/WE lub art. 5 i 6 niniejszej dyrektywy nie jest zgodna z którymś z wymogów mających zastosowanie do tej umowy w wyniku zmian przewidzianych w [UP: *wstawić odniesienie do niniejszej dyrektywy zmieniającej*], centralne kierownictwo podejmuje negocjacje w celu dostosowania tego porozumienia na pisemny wniosek przynajmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich. Centralne kierownictwo może podjąć takie negocjacje również z własnej inicjatywy.

2. W przypadku gdy umowa w sprawie europejskiej rady zakładowej lub umowa w sprawie trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi zawiera ustalenia proceduralne dotyczące jej dostosowania lub renegocjacji, negocjacje w sprawie takiego dostosowania można przeprowadzić zgodnie z tymi ustaleniami. W przeciwnym razie dostosowania dokonuje się zgodnie z procedurą określoną w art. 5 w związku z art. 13 akapity drugi i trzeci.

3. Jeżeli procedura dostosowania nie doprowadzi do porozumienia w ciągu dwóch lat od daty złożenia odpowiedniego wniosku przez pracowników lub ich przedstawicieli, zastosowanie mają wymagania dodatkowe określone w załączniku I.”;

- 13) W załączniku I wprowadza się zmiany określone w załączniku do niniejszej dyrektywy.

*Artykuł 2*

1. Państwa członkowskie przyjmują i publikują, najpóźniej do dnia [UP – *proszę wprowadzić datę – rok po wejściu w życie niniejszej dyrektywy*] r., przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy. Niezwłocznie przekazują Komisji tekst tych przepisów.

Państwa członkowskie stosują te przepisy od dnia [UP – *proszę wprowadzić datę – dwa lata od daty określonej w pierwszym akapicie*].

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.

2. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

Jeżeli chodzi o zmiany przewidziane w art. 1 ust. 8 niniejszej dyrektywy, państwa członkowskie powiadamiają Komisję do [UP: wstawić datę w ust. 1 akapit pierwszy] o środkach, za pomocą których europejskie rady zakładowe, specjalne zespoły negocjacyjne i przedstawiciele pracowników mogą, zgodnie z art. 11 ust. 2, 3 i 4 zmienionej dyrektywy 2009/38/WE, wszczynać postępowania sądowe oraz, w stosownych przypadkach, postępowania administracyjne w odniesieniu do wszystkich praw wynikających z niniejszej dyrektywy.

### *Artykuł 3*

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

### *Artykuł 4*

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

*W imieniu Parlamentu Europejskiego*

*W imieniu Rady*

*Przewodnicząca*

*Przewodniczący*