

Czwartek, 2 lutego 2023 r.

I

(Rezolucje, zalecenia i opinie)

REZOLUCJE

PARLAMENT EUROPEJSKI

P9\_TA(2023)0028

**Zmiana dyrektywy o europejskich radach zakładowych**

**Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 2 lutego 2023 r. zawierające zalecenia dla Komisji w sprawie zmiany dyrektywy o europejskich radach zakładowych (2019/2183(INL))**

(2023/C 267/01)

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE),
- uwzględniając art. 9 i 151, art. 153 ust. 1 lit. e) i f) oraz art. 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając art. 12, 27, 28, 30, 31 i 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (Karta),
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/38/WE 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 <sup>(1)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej <sup>(2)</sup>,
- uwzględniając dyrektywy Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniającą statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników <sup>(3)</sup> oraz 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniającą statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników <sup>(4)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych <sup>(5)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy <sup>(6)</sup>,

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29.

<sup>(3)</sup> Dz.U. L 294 z 10.11.2001, s. 22.

<sup>(4)</sup> Dz.U. L 207 z 18.8.2003, s. 25.

<sup>(5)</sup> Dz.U. L 225 z 12.8.1998, s. 16.

<sup>(6)</sup> Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

Czwartek, 2 lutego 2023 r.

- uwzględniając dyrektywę 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 <sup>(7)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/943 z dnia 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem <sup>(8)</sup>,
- uwzględniając oceny europejskiej wartości dodanej Parlamentu z listopada 2012 r. pt. „Europejska wartość dodana środka UE dotyczącego informowania pracowników i konsultowania się z nimi, przewidywania procesów restrukturyzacyjnych i zarządzania nimi” oraz ze stycznia 2021 r. pt. „Europejskie rady zakładowe (EWC) – procedura inicjatywy ustawodawczej: zmiana dyrektywy o europejskich radach zakładowych”,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 21 stycznia 2021 r. w sprawie europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci <sup>(9)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 16 grudnia 2021 r. w sprawie demokracji w miejscu pracy: europejskie ramy praw pracowników do partycypacji i przegląd dyrektywy w sprawie europejskiej rady zakładowej <sup>(10)</sup>,
- uwzględniając analizę Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z 31 sierpnia 2020 r. w sprawie unijnych ram dotyczących zabezpieczenia i wzmocnienia prawa pracowników do otrzymywania informacji, wyrażania opinii w drodze konsultacji i partycypacji,
- uwzględniając projekt badawczy Uniwersytetu w Leuven z maja 2016 r., zatytułowany „European Works Councils on the Move: Management Perspectives on the Development of a Transnational Institution for Social Dialogue” [Europejskie rady zakładowe na drodze do postępu: perspektywy zarządzania w związku z rozwojem ponadnarodowej instytucji na rzecz dialogu społecznego],
- uwzględniając badanie Komisji z dnia 16 listopada 2018 r. w sprawie monitorowania stosowania unijnych ram jakości na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji z dnia 14 maja 2018 r. w sprawie wdrożenia przez państwa członkowskie dyrektywy 2009/38/WE w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,
- uwzględniając dokument Komisji z dnia 14 maja 2018 r. pt. „Ocena towarzysząca dokumentowi sprawozdania Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie wdrożenia przez państwa członkowskie dyrektywy 2009/38/WE w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym”,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 4 marca 2021 r. pt. „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych” (COM(2021)0102),
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 17 października 2018 r. w sprawie pakietu dotyczącego europejskiego prawa spółek <sup>(11)</sup>,
- uwzględniając zobowiązanie społeczne Rady Europejskiej z Porto z dnia 7 maja 2021 r. oraz deklarację z Porto z 8 maja 2021 r.,
- uwzględniając art. 47 i 54 Regulaminu,

<sup>(7)</sup> Dz.U. L 82 z 22.3.2001, s. 16.

<sup>(8)</sup> Dz.U. L 157 z 15.6.2016, s. 1.

<sup>(9)</sup> Teksty przyjęte, P9\_TA(2021)0025.

<sup>(10)</sup> Teksty przyjęte, P9\_TA(2021)0508.

<sup>(11)</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018AE1917&rid=3>

**Czwartek, 2 lutego 2023 r.**

- uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A9-0295/2022),
- A. mając na uwadze, że w 2015 r. liczba przedsiębiorstw wielonarodowych posiadających aktywa lub zakłady w kilku krajach była około 45 razy wyższa niż w latach 90. <sup>(12)</sup>;
- B. mając na uwadze, że demokracja oraz demokracja w miejscu pracy należą do podstawowych wartości Unii; mając na uwadze, że wolność zgromadzeń, prawo pracowników do informacji i konsultacji oraz prawo do rokowań i działań zbiorowych to podstawowe prawa chronione przez Kartę, które przyczyniają się do zrównoważonej gospodarczo, społecznie i środowiskowo przyszłości; mając na uwadze, że w zasadzie nr 8 Planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych podkreśla się znaczenie zaangażowania pracowników w sprawy, które ich dotyczą;
- C. mając na uwadze, że zgodnie z art. 151 TFUE Unia i państwa członkowskie mają na celu promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy; mając na uwadze, że w tym celu Unia i państwa członkowskie mają wprowadzić w życie środki, które uwzględniają różnorodność praktyk krajowych, w szczególności w dziedzinie stosunków umownych, jak również potrzebę utrzymania konkurencyjności gospodarki Unii; mając na uwadze, że zgodnie z TFUE taki rozwój będzie wynikał nie tylko z funkcjonowania rynku wewnętrznego, ale też z procedur przewidzianych w traktatach w dziedzinie zatrudnienia i polityki społecznej oraz ze zbliżenia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych;
- D. mając na uwadze, że dialog społeczny, w tym informowanie pracowników i konsultacje z nimi, jest kluczowym elementem europejskiego modelu społecznego oraz że europejskie rady zakładowe odzwierciedlają znaczenie przywiązywane do reprezentacji pracowników; mając na uwadze, że praworządność jest jedną z podstawowych wartości Unii zapisaną w art. 2 TUE oraz warunkiem wstępnym ochrony wszystkich innych podstawowych wartości Unii, w tym praw podstawowych, demokracji i skutecznego stosowania prawa Unii w zakresie informowania pracowników i konsultowania się z nimi;
- E. mając na uwadze, że dobrze funkcjonujące europejskie rady zakładowe odgrywają istotną rolę w zapewnieniu właściwego zarządzania przedsiębiorstwami wielonarodowymi;
- F. mając na uwadze, że obecnie w Unii istnieje około 1 200 europejskich rad zakładowych, w których zasiada 18 000 indywidualnych przedstawicieli <sup>(13)</sup>;
- G. mając na uwadze, że zgodnie z art. 2 TUE równość jest podstawową wartością Unii, a zgodnie z art. 3 ust. 3 TUE Unia ma wspierać równość kobiet i mężczyzn; mając na uwadze, że jako zasadę nr 2 Planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych zapisano konieczność zapewnienia równego traktowania i równych szans kobiet i mężczyzn, w tym w odniesieniu do udziału w rynku pracy, warunków zatrudnienia i rozwoju kariery;
- H. mając na uwadze, że według najnowszych wyników ankiety Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych <sup>(14)</sup> w 2018 r. zdecydowaną większość członków europejskich rad zakładowych stanowili mężczyźni, a jedynie 15,4 % przedstawicieli tych rad to kobiety; mając na uwadze, że kobiety będące członkami europejskich rad zakładowych rzadziej znajdują się na wyższych stanowiskach; mając na uwadze, że w organach decyzyjnych nadal istnieją różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz różnice w wynagrodzeniach, co uniemożliwia kobietom pełne uczestnictwo w życiu gospodarczym i społecznym lub wnoszenie w nie wkładu;
- I. mając na uwadze, że rozwój europejskich rad zakładowych różni się znacznie w poszczególnych sektorach przemysłu w różnych państwach członkowskich; mając na uwadze, że zgodnie z danymi w sumie działają 992 europejskie rady zakładowe, a około 400 z czasem przestało istnieć w wyniku takich czynników jak fuzje, upadłość lub rozwiązanie <sup>(15)</sup>;
- J. mając na uwadze, że zgodnie z badaniami europejskie rady zakładowe mogą mieć pozytywny wpływ na przejście na gospodarkę neutralną pod względem emisji dwutlenku węgla i poprawić organizację pracy i procesy podejmowania decyzji <sup>(16)</sup>;

<sup>(12)</sup> Badanie Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z 31 sierpnia 2020 r., s. 24.

<sup>(13)</sup> Badanie Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z 31 sierpnia 2020 r., s. 25.

<sup>(14)</sup> ETUI Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives (2019) [Czy ktoś nas słyszy? Przegląd ankiety przeprowadzonej w 2018 roku wśród przedstawicieli europejskich rad zakładowych i rad zakładowych spółek europejskich (2019)].

<sup>(15)</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/fr/node/52251>

<sup>(16)</sup> [https://www.boeckler.de/en/faust-detail.htm?sync\\_id=8473](https://www.boeckler.de/en/faust-detail.htm?sync_id=8473)

Czwartek, 2 lutego 2023 r.

- K. mając na uwadze, że mimo prawa do wyrażenia opinii członkowie europejskich rad zakładowych wydają się mieć niewielki wpływ na proces podejmowania decyzji w swoich przedsiębiorstwach, w szczególności w przypadkach restrukturyzacji;
- L. mając na uwadze, że europejskie rady zakładowe powinny być postrzegane przez pracodawców jako użyteczne narzędzia przynoszące korzyści wszystkim stronom na wiele sposobów, takie jak poprawa wspólnego rozumienia zagadnień i decyzji oraz przyczynianie się do ponadnarodowego dialogu społecznego na szczeblu przedsiębiorstwa;
- M. mając na uwadze, że sankcjami za brak konsultacji z pracownikami w większości państw członkowskich są kary finansowe w wysokości od 23 do 187 515 EUR <sup>(17)</sup>, w związku z czym w wielu przypadkach nie są one skuteczne, odstrasżające i proporcjonalne;
- N. mając na uwadze, że dostęp europejskich rad zakładowych i specjalnych zespołów negocjacyjnych do wymiaru sprawiedliwości różni się w poszczególnych państwach członkowskich w zależności od ich krajowych systemów – począwszy od systemów, w których europejskim radom zakładowym przyznaje się osobowość prawną, po systemy, w których mogą brać one udział w postępowaniu za pośrednictwem swoich członków lub związku zawodowego <sup>(18)</sup>;
- O. mając na uwadze, że europejskie rady zakładowe mają osobowość prawną tylko w czterech państwach członkowskich (Austria, Francja, Rumunia i Szwecja), co umożliwia im członkom wszczynanie postępowań sądowych w ich imieniu i reprezentowanie ich w stosunkach ze stronami trzecimi <sup>(19)</sup>; mając na uwadze, że Komisja otrzymała tylko jedną formalną skargę dotyczącą wdrażania dyrektywy 2009/38/WE; mając na uwadze, że postępowania sądowe na szczeblu krajowym są nadal ograniczone ze względu na trudności w dostępie do wymiaru sprawiedliwości oraz brak jasnych przepisów dotyczących europejskich rad zakładowych i specjalnych zespołów negocjacyjnych w dyrektywie 2009/38/WE;
- P. mając na uwadze, że sukces i pozytywne oddziaływanie europejskich rad zakładowych wymagają zaufania między europejską radą zakładową a kierownictwem, opartego na konstruktywnym dialogu, na który może mieć wpływ kultura stosunków pracy w poszczególnych państwach członkowskich; mając na uwadze, że istnieją dowody na to, że wczesne konsultacje mogą mieć istotny wpływ na bezpieczeństwo zatrudnienia podczas restrukturyzacji oraz że konsultowanie się z pracownikami i ich uczestnictwo ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia dobrego samopoczucia pracowników i może mieć pozytywny wpływ na jakość pracy <sup>(20)</sup>; mając na uwadze, że europejskie rady zakładowe odgrywają kluczową rolę w europeizacji stosunków pracy;
- Q. mając na uwadze, że luki i brak egzekwowania dyrektywy 2009/38/WE przyczyniają się do niepełnego korzystania z praw pracowników do informacji i konsultacji w sprawach ponadnarodowych w całej Unii;
- R. mając na uwadze, że pojęcie transnarodowego charakteru pozostaje trudne do interpretacji i abstrakcyjne w konkretnych przypadkach <sup>(21)</sup> zarówno dla członków europejskich rad zakładowych, jak i dla centralnego kierownictwa;
- S. mając na uwadze, że chociaż stosowanie klauzul poufności w oparciu o art. 8 dyrektywy 2009/38/WE może być w niektórych przypadkach usprawiedliwione, nadmierne odwoływanie się do tych przepisów stanowi przeszkodę dla skutecznego prawa do informacji i konsultacji <sup>(22)</sup>;
- T. mając na uwadze, że partnerzy społeczni odegrali kluczową rolę w łagodzeniu skutków pandemii COVID-19 w miejscu pracy, m.in. przez wprowadzenie środków bezpieczeństwa i higieny pracy, wdrożenie programów utrzymania miejsc pracy oraz nowe formy organizacji pracy; mając na uwadze, że z powodu kryzysu związanego z COVID-19 prowadzi się obecnie wiele procesów restrukturyzacyjnych <sup>(23)</sup>; mając na uwadze, że konsultacje z pracownikami oraz umożliwienie im uczestnictwa w negocjacjach i rokowaniach zbiorowych mają zasadnicze znaczenie dla odbioru pozytywnych i negatywnych skutków restrukturyzacji;

<sup>(17)</sup> Dokument roboczy służb Komisji z 14 maja 2018 r., s. 33–35.

<sup>(18)</sup> Dokument roboczy służb Komisji z 14 maja 2018 r., s. 34.

<sup>(19)</sup> Dokument roboczy służb Komisji z 14 maja 2018 r., s. 34.

<sup>(20)</sup> Przeprowadzona przez Parlament ocena europejskiej wartości dodanej z listopada 2012 r.

<sup>(21)</sup> Dokument roboczy służb Komisji z 14 maja 2018 r., s. 6.

<sup>(22)</sup> Dokument roboczy służb Komisji z 14 maja 2018 r., s. 27–28.

<sup>(23)</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications/report/2020/erm-report-2020-restructuring-across-borders>

Czwartek, 2 lutego 2023 r.

- U. mając na uwadze, że niedawne badania przeprowadzone przez Eurofound wykazały wpływ kryzysu związanego z COVID-19 na funkcjonowanie i tworzenie europejskich rad zakładowych, ponieważ ograniczenia mobilności wynikające ze środków ochrony zdrowia publicznego wstrzymały postępy w dyskusjach na temat tworzenia nowych europejskich rad zakładowych; mając na uwadze, że chociaż posiedzenia istniejących europejskich rad zakładowych w dużej mierze zaczęły się odbywać online, co umożliwiło bardziej aktywną wymianę myśli, spotkania fizyczne powinny pozostać normą, o ile pozwalają na to środki ochrony zdrowia publicznego;
- V. mając na uwadze, że wdrożenie prawa unijnego w dziedzinie informowania pracowników i konsultacji z nimi jest nadal niepełne, co może skutkować brakiem pewności prawa zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników; mając na uwadze, że konieczny jest ambitny przegląd dyrektywy 2009/38/WE, który dzięki wzmocnieniu praw pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa, pozwoli usprawnić unijne instrumenty;
- W. mając na uwadze, że bardziej zorganizowane i proaktywne metody informowania przedstawicieli pracowników i konsultowania się z nimi mogą być przewidziane przy opracowywaniu nowych strategii i wytycznych przedsiębiorstwa, z należyтым odwołaniem się do klauzul poufności; mając na uwadze, że należy konsultować się z partnerami społecznymi w odniesieniu do przygotowania i, w miarę możliwości, wdrażania planów odbudowy i zwiększania odporności państw członkowskich;
- X. mając na uwadze, że w swojej rezolucji z 9 czerwca 2022 r. w sprawie apelu o zwołanie konwentu w celu zmiany traktatów <sup>(24)</sup> Parlament wezwał Radę do włączenia do art. 9 TFUE odniesienia do postępu społecznego w powiązaniu z protokołem w sprawie postępu społecznego, aby wzmocnić dialog społeczny i wspierać wzmocnienie konkurencyjności i odporności gospodarki Unii, ze zwróceniem szczególnej uwagi na małe i średnie przedsiębiorstwa i kontrole konkurencyjności oraz promować ukierunkowane na przyszłość inwestycje zorientowane na sprawiedliwość, ekologiczną i cyfrową transformację;
- Y. mając na uwadze, że zachodzące obecnie przemiany, takie jak rozwój technologiczny, cyfryzacja, przechodzenie na gospodarkę niskoemisyjną, środki zapobiegania pandemii COVID-19 oraz gospodarcza i społeczna odbudowa po pandemii, a także nowe formy zatrudnienia, takie jak praca za pośrednictwem platform internetowych i praca zdalna, zakłócają gospodarkę i rynek pracy i powinien im towarzyszyć przegląd unijnych instrumentów legislacyjnych i praktyk, aby sprostać istniejącym wyzwaniom, a jednocześnie wykorzystać potencjał tych przemian;
- Z. mając na uwadze, że narzędzia cyfrowe, takie jak systemy wideokonferencyjne, powinny być wykorzystywane jako środek wzmacniający prawa wynikające z dyrektywy 2009/38/WE i jej praktyczne zastosowanie, ale ich wykorzystywanie nigdy nie powinno zastępować proceduralnych obowiązków w zakresie konsultacji i informacji pracowników, takich jak organizowanie regularnych spotkań w obecności członków europejskich rad zakładowych i centralnego kierownictwa;

### **Wezwanie Komisji do przeprowadzenia długo wyczekiwanego przeglądu dyrektywy 2009/38/WE**

1. podkreśla, że prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa odgrywają kluczową rolę w funkcjonowaniu społecznej gospodarki rynkowej, w szczególności w kontekście zmian na rynku pracy wynikających z transformacji ekologicznej i cyfrowej; podkreśla, że europejskie rady zakładowe są jednym z kluczowych instrumentów wzmacniania demokracji w miejscu pracy w kwestiach transnarodowych, egzekwowania praw pracowniczych, zwiększania zaangażowania pracowników oraz promowania wzajemnego zaufania między kierownictwem a pracownikami; uważa, że zasadnicze znaczenie ma wzmocnienie europejskich rad zakładowych i ich zdolności do korzystania z przysługujących im praw do informacji i konsultacji, a także do zwiększenia liczby europejskich rad zakładowych, przy jednoczesnym uwzględnieniu różnych systemów stosunków pracy w państwach członkowskich;
2. ponownie podkreśla potrzebę zwiększania świadomości i widoczności europejskich rad zakładowych i ich potencjalnych korzyści wśród przedstawicieli pracowników i kadry kierowniczej oraz tworzenia zachęt na rzecz rozwoju europejskich rad zakładowych, ich szerszego stosowania i skutecznego działania; w tym kontekście wzywa Komisję do gromadzenia danych na temat przedsiębiorstw objętych zakresem dyrektywy 2009/38/WE; wzywa Komisję, aby w 2023 r. zorganizowała konferencję wysokiego szczebla w celu zmobilizowania przedsiębiorstw objętych zakresem dyrektywy 2009/38/WE, europejskich rad zakładowych, partnerów społecznych z różnych sektorów, a także krajowych instytucji rynku pracy do zainteresowania się znaczeniem europejskich rad zakładowych, aby umieścić ten temat na wysokim miejscu w agendzie politycznej;

<sup>(24)</sup> Dz.U. C 493 z 27.12.2022, s. 130.

Czwartek, 2 lutego 2023 r.

3. odnotowuje znaczący wkład, jaki wymiana wiedzy, doświadczeń i najlepszych praktyk może wnieść w dalszy rozwój europejskich rad zakładowych i w poprawę ich funkcjonowania, w tym utworzenie platformy zorganizowanej i regularnej wymiany najlepszych praktyk między państwami członkowskimi i sektorami, w szczególności by zwiększyć widoczność europejskich rad zakładowych w sektorach i państwach członkowskich, w których występowanie takich rad jest ograniczone;
4. wzywa Komisję, by wspierała europejskie organizacje związkowe, a państwa członkowskie, by wspierały najbardziej reprezentatywne organizacje pracowników przewidziane w prawie krajowym lub praktyce krajowej w organizowaniu specjalistycznych szkoleń na temat praw europejskich rad zakładowych, podczas których będą mogły one odpowiednio informować swoich członków o funkcjonowaniu europejskich rad zakładowych, a także by przeznaczały środki na kampanie informacyjne;
5. przypomina, że europejskie rady zakładowe są jedynymi w swoim rodzaju ponadnarodowymi organami powołanymi w celu informowania pracowników i konsultowania się z nimi oraz budowania i promowania tożsamości przedsiębiorstw, a zaangażowanie europejskich rad zakładowych może rozwijać i promować kulturę i spójność korporacyjną; podkreśla wagę znaczącego udziału przedstawicieli pracowników, a w szczególności europejskich rad zakładowych, w opracowywaniu i wdrażaniu decyzji związanych z kwestiami ponadnarodowymi, które mają istotny wpływ na interesy pracowników, po uprzednim skutecznym poinformowaniu ich i przeprowadzeniu z nimi konsultacji;
6. wyraża głębokie ubolewanie, że centralne kierownictwo nie zawsze zapewnia zasoby finansowe, materialne i prawne, które są niezbędne do tego, by europejskie rady zakładowe mogły w odpowiedni sposób wykonywać swoje zadania; jest zaniepokojony trudnościami, jakie napotykają europejskie rady zakładowe w dostępie do wsparcia finansowego udzielanego przez Komisję i podkreśla pilną potrzebę ułatwienia procedury składania wniosków i zmniejszenia wszystkich obciążeń administracyjnych związanych z dostępem do tego finansowania; wzywa Komisję, by monitorowała transpozycję dyrektywy 2009/38/WE i wszczynała w stosownych przypadkach postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego;
7. ponownie wzywa Komisję do przedstawienia wniosku dotyczącego przeglądu dyrektywy 2009/38/WE z myślą o wyjaśnieniu jej celów, definicji i procedur, wzmocnieniu prawa przedstawicieli pracowników do informacji i konsultacji, szczególnie podczas procesów restrukturyzacyjnych, zgodnie z zaleceniami zawartymi w rezolucji Parlamentu z 16 grudnia 2021 r.;
8. wzywa Komisję, aby w kontekście zbliżającego się przeglądu zbadała zalety objęcia zakresem dyrektywy 2009/38/WE umów, które umożliwiają strukturalnie niezależnym przedsiębiorstwom wywieranie wzajemnego wpływu na działalność i decyzje biznesowe (takie jak umowy franczyzy lub umowy o zarządzanie)<sup>(25)</sup> w celu uniknięcia ewentualnych luk;

#### **Zapewnienie terminowych i merytorycznych konsultacji**

9. uznaje, że dyrektywa 2009/38/WE wprowadziła ulepszenia w zakresie ustanawiania i funkcjonowania europejskich rad zakładowych; ubolewa jednak, że europejskie rady zakładowe nadal napotykają poważne trudności w egzekwowaniu swoich praw, zwłaszcza w zakresie terminowego informowania oraz uprzednich i skutecznych konsultacji w sprawach o charakterze transnarodowym, które mogą mieć wpływ na miejsca pracy i warunki pracy siły roboczej w Europie, w tym zmian wynikających z transformacji ekologicznej i cyfrowej;
10. podkreśla, że definicja i wynikająca z niej interpretacja tego, co należy uznać za „kwestie ponadnarodowe”, pozostaje niejasna i podlega interpretacji, co prowadzi do fragmentarycznego wdrażania przez państwa członkowskie dyrektywy 2009/38/WE i, w konsekwencji, jej niepełnego stosowania przez przedsiębiorstwa; podkreśla, że definicja musi być precyzyjna i wyczerpująca, a zakres możliwych skutków, jak również odpowiedni poziom zarządzania i reprezentacji to brakujące elementy, które należy uwzględnić przy określaniu ponadnarodowego charakteru sprawy; ponawia swój apel o wyjaśnienie w dyrektywie 2009/38/WE koncepcji „ponadnarodowego charakteru danej sprawy”;
11. ubolewa, że terminowy tryb konsultacji pozostaje problematyczny, jeżeli można zwrócić się do przedstawicieli pracowników o opinię lub ją otrzymać w momencie, w którym nie można jej skutecznie wykorzystać do analizy lub gdy zarząd podjął już decyzję w sprawie proponowanego środka; ubolewa, że brak obowiązku uwzględnienia opinii przez kierownictwo często prowadzi do jej lekceważenia lub do tego, że nie ma ona rzeczywistego wpływu na proponowane działanie; ponawia swój apel do Komisji i państw członkowskich o promowanie wzmocnienia praw do informacji

---

<sup>(25)</sup> Umowy o zarządzanie są umowami, na mocy których jedno przedsiębiorstwo, pozostając niezależną strukturą, powierza swoją bieżącą działalność innemu przedsiębiorstwu. Przedsiębiorstwo zarządzające może zatem kontrolować pracowników przedsiębiorstwa zarządzanego, nie będąc jego właścicielem.

Czwartek, 2 lutego 2023 r.

i konsultacji oraz konstruktywnych procesów konsultacji; wzywa do zmiany definicji terminu „konsultacje” w dyrektywie 2009/38/WE, aby zapewnić uwzględnienie opinii europejskiej rady zakładowej przy podejmowaniu decyzji przez przedsiębiorstwa oraz by opinia została wyrażona przed zakończeniem konsultacji na odpowiednim szczeblu, przed podjęciem decyzji przez organy zarządzające przedsiębiorstwa oraz w taki sposób, aby umożliwić europejskiej radzie zakładowej uzyskanie uzasadnionej odpowiedzi na jej opinię zgodnie z dyrektywą 2002/14/WE;

12. podkreśla znaczenie zapewnienia przedsiębiorstwom lub grupom przedsiębiorstw możliwości skutecznego podejmowania decyzji;

13. podkreśla, że członkowie europejskich rad zakładowych muszą mieć w odpowiednim czasie dostęp do istotnych i aktualnych informacji na temat planowanych decyzji o charakterze ponadnarodowym, oraz kładzie nacisk na znaczenie zapewnienia wystarczającej ilości czasu i zasobów na ocenę, oszacowanie i omówienie otrzymanych informacji przy wsparciu dostępnych ekspertów; podkreśla znaczenie zapewnienia dobrej komunikacji i współpracy między centralnym kierownictwem a europejską radą zakładową, w tym reprezentacji pracowników na szczeblu zarządu, by zapewnić właściwe poszanowanie praw pracowników do informacji, konsultacji i partycypacji;

### **Zaostrzenie wymagań dodatkowych**

14. zauważa, że trzyletni okres, jaki upływa od złożenia wniosku do zastosowania wymagań dodatkowych w przypadku niezawarcia umowy, jest zbyt długi, często nie jest skutecznie wykorzystywany i działa na niekorzyść pracowników; ponawia swój apel o zaostrzenie wymagań dodatkowych zawartych w dyrektywie 2009/38/WE, która stanowi podstawę negocjowanych umów; podkreśla, że prawo europejskich rad zakładowych do odbywania dorocznych posiedzeń z centralnym kierownictwem jest niewystarczające i że powinny być one organizowane dwa razy w roku, by poprawić praktyczne funkcjonowanie, oddziaływanie europejskich rad zakładowych i zarządzanie nimi;

### **Wyjaśnienie zakresu poufności**

15. podkreśla, że wdrażanie przez państwa członkowskie przepisów dotyczących poufności jest niepełne ze względu na brak jasnej definicji, i w związku z tym wzywa do jasnego zdefiniowania informacji poufnych; podkreśla w tym kontekście, że konieczne są dalsze wysiłki państw członkowskich, by doprecyzować i dokładnie wyjaśnić sytuacje, w których centralne kierownictwo nie jest zobowiązane do przekazywania potencjalnie szkodliwych informacji; ponownie wzywa<sup>(26)</sup> do zapobiegania nadużywaniu zasad poufności jako środka ograniczającego dostęp do informacji i skutecznego uczestnictwa oraz wzywa Komisję w kontekście przeglądu dyrektywy 2009/38/WE, by zobowiązała państwa członkowskie do jasnego określenia, w jakich przypadkach poufność jest uzasadniona, aby ograniczyć dostęp do informacji;

### **Poprawa rozstrzygania sporów**

16. podkreśla, że w przypadku braku porozumienia co do tego, czy zastosować procedurę informacyjną czy konsultacyjną, brakuje wytycznych pozwalających na wyeliminowanie negatywnych skutków takich nieporozumień dla przedstawicieli europejskich rad zakładowych i pracowników; podkreśla w związku z tym wartość dodaną, jaką inicjatywy Unii mogłyby wnieść, gdyby zapewniały takie wytyczne;

### **Wprowadzenie skutecznych, odstraszących i proporcjonalnych kar**

17. jest zaniepokojony fragmentaryczną i niewystarczającą zgodnością z dyrektywą 2009/38/WE w całej Unii i podkreśla potrzebę zapewnienia właściwej, skutecznej i terminowej zgodności oraz właściwego, skutecznego i terminowego wdrażania i egzekwowania dyrektywy dla dobra pracowników w całej Unii;

18. w związku z tym wzywa do zaostrzenia zasad i procedur oraz innych środków, takich jak wprowadzenie do dyrektywy 2009/38/WE prawa do złożenia wniosku o wydanie nakazu sądowego przez sądy krajowe lub inne właściwe organy w celu tymczasowego zawieszenia wdrażania decyzji w sprawie zarządzania do czasu przeprowadzenia procedury informowania europejskiej rady zakładowej i konsultowania się z nią na odpowiednim szczeblu kierownictwa i reprezentacji oraz w taki sposób, aby umożliwić uzasadnioną odpowiedź kierownictwa zgodnie z tą dyrektywą;

19. ubolewa, że w wielu państwach członkowskich kary za nieprzestrzeganie przepisów nie są skuteczne, odstrasżające ani proporcjonalne, jak wymaga tego dyrektywa 2009/38/WE; podkreśla, że należy wzmocnić przepisy regulujące kary nakładane przez państwa członkowskie, by poprawić zgodność z dyrektywą 2009/38/WE, a jednocześnie zapewnić, że nie spowoduje to nieproporcjonalnego obciążenia przedsiębiorstw; ponawia swój apel do Komisji o dokonanie przeglądu dyrektywy 2009/38/WE w celu wprowadzenia skutecznych, odstraszących i proporcjonalnych kar, aby zapewnić przestrzeganie przepisów;

<sup>(26)</sup> P9\_TA(2021)0508, ust. 30.

Czwartek, 2 lutego 2023 r.

**Koniec wyłączenia umów zawartych przed przyjęciem dyrektywy**

20. podkreśla, że ponad 25 lat po przyjęciu pierwszej dyrektywy o europejskich radach zakładowych<sup>(27)</sup> wiele umów zawartych przed przyjęciem dyrektywy nadal obowiązuje i nie zostało dostosowanych do wymogów dyrektywy 2009/38/WE; uważa, że zasadnicze znaczenie ma to, aby wszystkie umowy dotyczące europejskich rad zakładowych podlegały tym samym prawom i obowiązkom, aby zapewnić równe traktowanie pracowników, dostęp do wysokich standardów unijnych i pewność prawną; ponawia swój wcześniejszy apel do Komisji i państw członkowskich, aby zakończyć wyłączenie tak zwanych dobrowolnych umów zawartych przed przyjęciem dyrektywy i wzywa do dokonania przeglądu odpowiednich postanowień dyrektywy 2009/38/WE w celu stworzenia równych warunków regulujących funkcjonowanie europejskich rad zakładowych;

**Zapewnienie dostępu do wymiaru sprawiedliwości**

21. podkreśla, jak ważne jest, by europejskie rady zakładowe miały dostęp do sądów lub właściwych krajowych organów ds. pracy; ubolewa, że europejskie rady zakładowe napotykają na trudności w wykonywaniu swoich praw do informacji i konsultacji określonych w dyrektywie 2009/38/WE; żałuje, że w niektórych państwach członkowskich sądy lub organy właściwe do udzielania porad, rozpoznawania lub rozstrzygania sporów związanych z europejskimi radami zakładowymi nie dysponują wiedzą fachową w kwestiach przewidzianych w tej dyrektywie; ponawia swój poprzedni apel do państw członkowskich o zapewnienie europejskim radom zakładowym i specjalnym zespołom negocjacyjnym skutecznego dostępu do wymiaru sprawiedliwości i postępowań administracyjnych, w tym przez nadanie im osobowości prawnej w ramach oceny skutków przeprowadzonej przez Komisję;

22. podkreśla, że pracownicy, pracodawcy lub ich odpowiednie organizacje mają prawo angażowania się w rokowania zbiorowe oraz prawo do wolności zgromadzeń, a także że pracodawcy nie powinni ingerować w takie prawa, a przedstawiciele pracowników w europejskich radach zakładowych powinni być chronieni podczas wykonywania swoich praw przed wszelkimi praktykami odwetowymi;

23. podkreśla znaczenie rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu oraz potrzebę kompleksowego podejścia, aby osiągnąć równość płci w miejscu pracy; ubolewa, że wiele pozostaje do zrobienia, aby zapewnić równe szanse, i podkreśla potrzebę zapewnienia większego udziału kobiet i osób z niepełnosprawnościami w rynku pracy; podkreśla znaczenie zapewnienia zrównoważonego pod względem płci składu europejskich rad zakładowych i zwraca uwagę, że członkowie europejskich rad zakładowych i inne organy reprezentujące pracowników mogą odegrać w tym użyteczną rolę;

24. zwraca się do Komisji o przedłożenie do 31 stycznia 2024 r., na podstawie art. 153 ust. 1 lit. e) TFUE, wniosku dotyczącego zmiany dyrektywy 2009/38/WE zgodnie z zaleceniami zawartymi w załączniku do niniejszej rezolucji;

o

o o

25. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania Komisji i Radzie niniejszej rezolucji wraz z zawartymi w załączniku zaleceniami.

---

<sup>(27)</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).

Czwartek, 2 lutego 2023 r.

#### ZAŁĄCZNIK DO REZOLUCJI:

#### ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI PROPONOWANEGO WNIOSKU

Parlament Europejski wzywa Komisję, by przedstawiła wniosek dotyczący zmiany dyrektywy 2009/38/WE w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, na podstawie następujących zaleceń:

1. Transformacja ekologiczna i cyfrowa stwarza możliwości i wyzwania dla rynków pracy, pracodawców i pracowników. Aby znaleźć trwałe odpowiedzi na przemiany rynku pracy, należy zachęcać pracowników i obywateli do uczestnictwa w demokratycznych systemach i procesach decyzyjnych.
2. Europejskie rady zakładowe niewątpliwie odniosły sukces i są ważnym filarem europejskiego modelu społecznego. Od przyjęcia i transpozycji dyrektywy 94/45/WE minęły prawie trzy dekady, a od przyjęcia dyrektywy 2009/38/WE o europejskich radach zakładowych minęło ponad dziesięć lat. Nie istnieje już żadne uzasadnienie dla wyłączenia umów podpisanych przed przyjęciem dyrektywy 94/45/WE ani dla stosowania tej skądinąd przestarzałej dyrektywy do umów podpisanych lub zmienionych w okresie transpozycji dyrektywy 2009/38/WE. W związku z tym porozumienia wyłączone na mocy art. 14 dyrektywy 2009/38/WE powinny zostać objęte zakresem jej stosowania.
3. Te decyzje, które potencjalnie w znacznym stopniu dotyczą bezpośrednich lub pośrednich interesów pracowników, muszą być jak najwcześniej przedmiotem wymiany informacji i konsultacji z wyznaczonymi przedstawicielami pracowników.
4. Chociaż dyrektywy 94/45/WE i 2009/38/WE ustanowiły ponadnarodowe zbiorowe prawa pracownicze do informowania i konsultowania, w praktyce prawa te często nie są przestrzegane i okazały się bardzo trudne do wyegzekwowania. W wielu przypadkach pracodawcy wdrażają środki dotyczące kwestii ponadnarodowych bez informowania europejskiej rady zakładowej i konsultacji z nią (Renault Vilvoorde)<sup>(1)</sup>, a europejskie rady zakładowe są często informowane i przeprowadzane są z nimi konsultacje dopiero po wdrożeniu środków dotyczących kwestii ponadnarodowych. Dlatego należy ustanowić przepisy umożliwiające skuteczne egzekwowanie.

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

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

„4. Za kwestie ponadnarodowe uważa się kwestie dotyczące, bezpośrednio lub pośrednio, całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu unijnym lub przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy przedsiębiorstw lub grupy mających swą siedzibę w dwóch różnych państwach członkowskich.”;

4a. W celu określenia ponadnarodowego charakteru danej sprawy bierze się pod uwagę zakres jej ewentualnych skutków oraz poziom zaangażowanego kierownictwa i organów reprezentujących. Obejmuje to kwestie, które niezależnie od liczby zaangażowanych państw członkowskich są przedmiotem zainteresowania pracowników ze względu na zakres ich potencjalnego wpływu, jak również kwestie, które wiążą się z przeniesieniem działalności między co najmniej dwoma państwami członkowskimi. Przedsiębiorstwa lub zakłady znajdujące się w różnych państwach członkowskich uznaje się za zainteresowane, jeżeli można zasadnie oczekiwać, że sprawa dotycząca jednego przedsiębiorstwa lub zakładu wywołuje lub może w dającej się przewidzieć przyszłości wywołać skutki dla przedsiębiorstw lub zakładów w innych państwach członkowskich, np. kiedy decyzje przewidziane przez przedsiębiorstwo lub grupę przedsiębiorstw są podejmowane w państwie członkowskim innym niż to, w którym te skutki występują.”;

- 2) w art. 2 ust. 1 wprowadza się następujące zmiany:

- a) lit. d) otrzymuje brzmienie:

„d) »przedstawiciele pracowników« oznaczają przedstawicieli związków zawodowych lub pracowników określonych przez ustawodawstwo lub praktykę krajową.”;

<sup>(1)</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/1997/the-renault-case-and-the-future-of-social-europe>

Czwartek, 2 lutego 2023 r.

b) lit. g) otrzymuje brzmienie:

„g) »konsultowanie« oznacza nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników i centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim poziomem kierownictwa, w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, która umożliwiłaby przedstawicielom pracowników wyrażenie uprzedniej opinii na podstawie dostarczonych informacji, na temat proponowanych działań, których dotyczą konsultacje; bez uszczerbku dla zadań kierownictwa i w rozsądnym czasie działania te są uwzględnione przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu unijnym; konsultacje odbywają się w taki sposób, aby umożliwić przedstawicielom pracowników uzyskanie uzasadnionej odpowiedzi od centralnego kierownictwa w odpowiednim czasie przed podjęciem decyzji;”;

3) w art. 5 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Aby osiągnąć cel wyznaczony w art. 1 ust. 1, centralne kierownictwo podejmuje z własnej inicjatywy lub na wspólny pisemny wniosek lub indywidualne pisemne wnioski przynajmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli z co najmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy zlokalizowanych w co najmniej dwóch państwach członkowskich, negocjacje dotyczące powołania europejskiej rady zakładowej lub ustanowienia trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi.”;

b) w ust. 2 wyrażenie wprowadzające otrzymuje brzmienie:

„2. W tym celu w terminie sześciu miesięcy od otrzymania wniosku, o którym mowa w ust. 1, z możliwością przedłużenia tego okresu o sześć miesięcy, tworzy się specjalny zespół negocjacyjny zgodnie z następującymi wytycznymi:”;

c) w 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 unijnym, z zachowaniem, w miarę możliwości, równowagi płci, przez przyznanie każdemu państwu członkowskiemu jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim, reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich łącznie, lub na część tej grupy;”;

d) w ust. 4 akapit trzeci otrzymuje brzmienie:

„Do celów negocjacji specjalny zespół negocjacyjny może złożyć wniosek o powołanie przedstawicieli właściwych uznanych związków zawodowych działających na poziomie unijnym, a w razie potrzeby innych wybranych przez siebie ekspertów. Eksperti ci i przedstawiciele związków zawodowych mogą, na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego, uczestniczyć w spotkaniach negocjacyjnych w charakterze konsultantów.”;

e) ust. 6 akapit drugi otrzymuje brzmienie:

„Zgodnie z tą zasadą państwa członkowskie mogą ustalać reguły finansowania pracy specjalnego zespołu negocjacyjnego. W szczególności mogą one ograniczyć wydatki, pokrywając koszty pracy tylko jednego eksperta oprócz przedstawiciela właściwego uznanego związku zawodowego działającego na poziomie unijnym.”;

4) dodaje się artykuł w brzmieniu:

„Artykuł 5a

Cele dotyczące równowagi płci w europejskich radach zakładowych i komitetach o zmniejszonym składzie

Centralne kierownictwo i specjalny zespół negocjacyjny w przypadku tworzenia nowej europejskiej rady zakładowej lub centralne kierownictwo i europejska rada zakładowa w przypadku renegocjacji umowy o europejskiej radzie zakładowej, w duchu współpracy wynegocjują niezbędne ustalenia, aby zapewnić, że europejskie rady zakładowe będą podporządkowane następującym celom:

**Czwartek, 2 lutego 2023 r.**

- a) niedostatecznie reprezentowana płć stanowi co najmniej 40 % członków europejskiej rady zakładowej;
- b) członkowie płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują co najmniej 40 % stanowisk w Komitecie o zmniejszonym składzie.

Liczba członków europejskiej rady zakładowej i stanowisk w Komitecie o zmniejszonym składzie, którą uznaje się za niezbędną do osiągnięcia celu określonego w ust. 1, jest liczbą najbliższą 40 %, ale nie przekracza 49 %.”;

- 5) art. 6 ust. 2 lit. b) otrzymuje brzmienie:

„b) skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział miejsc uwzględniający w miarę możliwości potrzebę zrównoważonej reprezentacji pracowników pod względem działalności zawodowej i kategorii, a także okres kadencji, w tym, na potrzeby podziału miejsc, zestaw wymogów proceduralnych, które mają na celu osiągnięcie równowagę płci;”;

- 6) w art. 7 ust. 1 tiret drugie i trzecie otrzymują brzmienie:

„— gdy pierwsze posiedzenie specjalnego zespołu negocyjnego nie zostaje zwołane w terminie sześciu miesięcy od daty złożenia wniosku, o którym mowa w art. 5 ust. 1,

— gdy w terminie 18 miesięcy od daty złożenia takiego wniosku strony nie są w stanie zawrzeć umowy w sposób określony w art. 6 oraz gdy specjalny zespół negocyjny nie podjął decyzji określonej w art. 5 ust. 5.”;

- 7) art. 8 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie<sup>(?)</sup>:

„1. Państwa członkowskie zapewniają, aby członkowie specjalnego zespołu negocyjnego lub europejskiej rady zakładowej oraz wszyscy wspomagający ich eksperci, na warunkach i w granicach określonych przez prawo unijne i krajowe oraz zgodnie z obiektywnymi kryteriami, nie byli upoważnieni do ujawniania jakichkolwiek informacji, które w uzasadnionym interesie przedsiębiorstwa lub zakładu pracy zostały im wyraźnie przekazane jako poufne;

To samo dotyczy również przedstawicieli pracowników, działających w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi.

Obowiązek ten ma zastosowanie do osób, o których mowa w akapicie pierwszym i drugim, niezależnie od miejsca, w którym się znajdują, nawet po wygaśnięciu ich mandatu.

Niniejszy ustęp nie ma zastosowania do członków europejskiej rady zakładowej, przekazujących krajowym lub lokalnym radom zakładowym informacje, które mogą mieć wpływ na sytuację pracowników, jeżeli informacje te zostały przekazane w sposób poufny i podlegają krajowym przepisom dotyczącym poufności.

Centralne kierownictwo przekazuje członkom europejskiej rady zakładowej obiektywne kryteria, o których mowa w ust. 2, oraz określa czas trwania wymogu zachowania poufności.

---

<sup>(?)</sup> Dotychczasowy tekst brzmi następująco:

„1. Państwa członkowskie obowiązane są zapewnić, by członkowie specjalnego zespołu negocyjnego lub europejskiej rady zakładowej oraz wspomagający ich eksperci nie byli upoważnieni do ujawniania przekazanych im informacji o charakterze poufnym.

To samo dotyczy również przedstawicieli pracowników, działających w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi.

Obowiązek ten ma zastosowanie do osób, o których mowa w akapicie pierwszym i drugim, niezależnie od miejsca, w którym się znajdują, nawet po wygaśnięciu ich mandatu.

2. Każde państwo członkowskie zapewni, by w szczególnych przypadkach oraz zgodnie z warunkami i ograniczeniami ustalonymi w ustawodawstwie krajowym centralne kierownictwo znajdujące się na jego terytorium nie było zobowiązane do udostępniania informacji, których charakter jest taki, iż według obiektywnych kryteriów poważnie zakłóciłyby funkcjonowanie przedsiębiorstw, których dotyczą, lub byłyby dla nich szkodliwe.

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

Czwartek, 2 lutego 2023 r.

2. Każde państwo członkowskie określa, by w szczególnych i uzasadnionych przypadkach oraz zgodnie z warunkami i ograniczeniami ustalonymi w ustawodawstwie krajowym centralne kierownictwo znajdujące się na jego terytorium nie było zobowiązane do udostępniania informacji, których charakter jest taki, iż według obiektywnych kryteriów poważnie zakłóciłyby funkcjonowanie przedsiębiorstw, których dotyczą.

Państwo członkowskie uzależnia takie zwolnienie od uprzedniego administracyjnego lub sądowego zezwolenia.”;

8) w art. 9 dodaje się ustępy w brzmieniu:

„Procedurę informowania i konsultacji rozpoczyna się w terminie i w sposób umożliwiający europejskiej radzie zakładowej przeprowadzenie rzeczowych konsultacji ze wszystkimi zainteresowanymi przedstawicielami pracowników na szczeblu lokalnym i krajowym w celu przedstawienia swojej opinii przed zakończeniem procedury konsultacji na danym szczeblu.

W przypadku sporu między centralnym kierownictwem a europejską radą zakładową lub przedstawicielami pracowników co do tego, czy należy przeprowadzić informować pracowników i konsultować się z nimi, centralne kierownictwo podaje w formie pisemnej należycie uzasadnione powody, dla których wymogi dotyczące informowania i konsultacji wynikające z niniejszej dyrektywy lub z umów zawartych na jej podstawie nie mają zastosowania, w tym powody uzasadniające brak kwestii ponadnarodowych.

W zakresie, w jakim jest to niezbędne europejskiej radzie zakładowej, by wykonywać swoje zadania, europejska rada zakładowa lub komitet o zmniejszonym składzie mogą zwrócić się o pomoc do wybranych przez siebie ekspertów. Wśród tych ekspertów mogą być przedstawiciele właściwych uznanych związków zawodowych działających na poziomie Unii. Na wniosek europejskiej rady zakładowej tacy eksperci uczestniczą z charakterze konsultantów w posiedzeniach europejskiej rady zakładowej i spotkaniach z centralnym kierownictwem.

Zgodnie z niniejszymi artykułem państwa członkowskie mogą ustalać przepisy budżetowe dotyczące działalności europejskiej rady zakładowej. W szczególności mogą one ograniczyć wydatki, pokrywając koszty pracy jednego eksperta oprócz przedstawiciela uznanego związku zawodowego działającego na poziomie unijnym.”

9) art. 10 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 10

Rola i ochrona przedstawicieli pracowników

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

2. Nie naruszając postanowień art. 8, członkowie europejskiej rady zakładowej mają prawo i środki niezbędne do informowania przedstawicieli pracowników zakładów pracy lub przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw o zasięgu unijnym lub – w przypadku braku przedstawicieli – ogółu pracowników o treści i wynikach przeprowadzonej procedury informowania i konsultowania oraz zawsze, gdy rada uzna to za konieczne do wykonania swoich zadań wynikających z niniejszej dyrektywy, w szczególności przed i po swoich posiedzeniach.

3. Członkowie specjalnych zespołów negocjacyjnych, członkowie europejskich rad zakładowych i przedstawiciele pracowników wykonujący swoje funkcje zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 6 ust. 3, korzystają w ramach wykonywania swoich funkcji, w tym prawa do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich, z ochrony, w szczególności przed środkami odwetowymi lub zwolnieniem, oraz gwarancji podobnych do gwarancji przewidzianych dla przedstawicieli pracowników przez ustawodawstwo krajowe lub praktykę obowiązującą w ich kraju zatrudnienia.

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, a także wypłacania wynagrodzenia członkom należącym do załogi przedsiębiorstwa o zasięgu unijnym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu unijnym za okres nieobecności wynikającej z pełnienia przez nich ich obowiązków.

Czwartek, 2 lutego 2023 r.

Członek specjalnego zespołu negocyjnego lub europejskiej rady zakładowej lub jego zastępca, który wchodzi w skład załogi statku morskiego, jest uprawniony do uczestnictwa w posiedzeniu specjalnego zespołu negocyjnego lub europejskiej rady zakładowej lub w innym posiedzeniu w ramach procedur ustanowionych na mocy art. 6 ust. 3, jeżeli ten członek lub jego zastępca nie przebywa na morzu lub w porcie w kraju innym niż kraj, w którym przedsiębiorstwo żegluga ma siedzibę, gdy dane posiedzenie ma miejsce.

Posiedzenia są, w miarę możliwości, planowane tak, aby ułatwić udział członków lub ich zastępców, którzy wchodzi w skład załóg statków morskich.

W przypadku gdy członek specjalnego zespołu negocyjnego lub europejskiej rady zakładowej lub zastępca członka, który wchodzi w skład załogi statku morskiego, nie jest w stanie uczestniczyć w posiedzeniu, należy rozważyć możliwość wykorzystania, w miarę możliwości, nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych.

4. W stopniu, w jakim to konieczne dla wykonywania ich funkcji przedstawicielskich w środowisku międzynarodowym, członkowie specjalnego zespołu negocyjnego oraz europejskiej rady zakładowej mają dostęp do bezpłatnych szkoleń nie wiążących się z utratą wynagrodzenia.”;

10) w art. 11 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie <sup>(3)</sup>:

„2. Państwa członkowskie, w przypadku nieprzestrzegania niniejszej dyrektywy, ustanawiają łatwo dostępny właściwy administracyjny lub sądowy tryb postępowania, tak aby umożliwić terminowe i skuteczne korzystanie z praw i egzekwowanie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

Państwa członkowskie ustanawiają skuteczne procedury sądowe, dostępne w odpowiednim czasie, umożliwiające ich wszczęcie i zakończenie, w tym możliwość wystąpienia z wnioskiem o wydanie nakazu tymczasowego zawieszenia decyzji centralnego kierownictwa, w przypadku gdy decyzje te są kwestionowane z powodu naruszenia wymogów w zakresie informowania i przeprowadzania konsultacji określonych w niniejszej dyrektywie lub w umowach zawartych na jej podstawie. Skutki zaskarżonych decyzji dotyczących umów o pracę lub stosunków pracy pracowników, których one dotyczą, zostają odpowiednio zawieszane.”;

b) ust. 3 akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:

„3. Państwa członkowskie, stosując art. 8, ustanawiają administracyjny lub sądowy tryb postępowania, z którego może korzystać europejska rada zakładowa lub przedstawiciele pracowników w sytuacji, gdy centralne kierownictwo powołuje się na poufność informacji lub nie udostępnia informacji zgodnie z tym artykułem. Ten tryb postępowania musi zapewniać terminowe podjęcie decyzji, tak aby europejska rada zakładowa mogła skutecznie korzystać ze swoich praw do informacji i konsultacji.

Centralne kierownictwo ponosi bezpośrednie koszty związane z przeprowadzaniem postępowania sądowego, koszty zastępstwa procesowego oraz koszty dodatkowe, takie jak koszt utrzymania i podróży co najmniej jednego przedstawiciela pracowników.”;

11) dodaje się artykuł w brzmieniu:

„Artykuł 11a

Kary

1. Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące kar mających zastosowanie w przypadku naruszenia niniejszej dyrektywy lub umów zawartych na jej podstawie. Kary te są skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.

---

<sup>(3)</sup> Dotychczasowy tekst brzmi następująco: „2. Państwa członkowskie zapewniają odpowiednie środki w przypadku nieprzestrzegania niniejszej dyrektywy; w szczególności zapewniają ustanowienie właściwego administracyjnego lub sądowego trybu postępowania, tak aby umożliwić egzekwowanie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.”

Czwartek, 2 lutego 2023 r.

2. Kary, o których mowa w ust. 1, obejmują:
  - a) kary finansowe, które są proporcjonalne do charakteru, wagi i czasu trwania naruszenia popełnionego przez przedsiębiorstwo i których wysokość wzrasta w zależności od liczby poszkodowanych pracowników;
  - b) wyłączenie przedsiębiorstwa z prawa do niektórych lub wszystkich publicznych świadczeń, pomocy lub dotacji, w tym funduszy UE zarządzanych przez dane państwa członkowskie, na okres do trzech lat;
  - c) wykluczenie przedsiębiorstwa z procedury udzielania zamówień w rozumieniu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE<sup>(1)</sup>.
3. W przypadku naruszeń, o których mowa w ust. 1, które nie zostały popełnione umyślnie, kary finansowe, o których mowa w ust. 2 lit. a), są istotne i równoważne karom przewidzianym w art. 83 ust. 4 rozporządzenia (UE) 2016/679<sup>(2)</sup>.
4. W przypadku naruszeń, o których mowa w ust. 1, popełnionych umyślnie, kary finansowe, o których mowa w ust. 2 lit. a), są istotne i równoważne karom przewidzianym w art. 83 ust. 5 rozporządzenia (UE) 2016/679<sup>(2)</sup>;

(1) 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).

(2) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).

12) art. 14 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 14

Obowiązujące umowy

1. Obowiązki wynikające z niniejszej dyrektywy mają pełne zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu unijnym od dnia... [dwa lata po terminie transpozycji niniejszej dyrektywy zmieniającej].
2. Niniejsza dyrektywa stosuje się bez obowiązku renowacji do wszystkich umów zawartych zgodnie z art. 13 ust. 1 dyrektywy 94/45/WE oraz umów zawartych na mocy art. 6 dyrektywy 94/45/WE, które zostały podpisane lub zmienione między dniem 5 czerwca 2009 r. a dniem 5 czerwca 2011 r. Renegocjacja obowiązujących umów jest nadal możliwa przy zastosowaniu odpowiednich postanowień samych umów oraz zgodnie z art. 5 i 13 niniejszej dyrektywy.
3. Niniejsza dyrektywa nie narusza postanowień obowiązujących umów korzystniejszych dla europejskich rad zakładowych.”;

13) w art. 16 dodaje się ustęp w brzmieniu:

„3. Państwa członkowskie powiadamiają Komisję o podjętych środkach, o których mowa w art. 11 ust. 2, w najwcześniejszym możliwym terminie.”;

14) w załączniku I wprowadza się następujące zmiany:

a) pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Europejska rada zakładowa ma prawo do spotkania się z centralnym kierownictwem dwa razy w roku celem uzyskania informacji i przedstawienia opinii na podstawie sprawozdania sporządzonego przez centralne kierownictwo, na temat rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu unijnym oraz ich perspektyw. O spotkaniu informuje się lokalne kierownictwo.”;

Czwartek, 2 lutego 2023 r.

b) pkt 3 akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:

„3. W przypadku gdy zaistnieją nadzwyczajne okoliczności lub decyzje, które mogą znacząco wpłynąć na interesy pracowników, a pilny charakter sprawy nie pozwala na poinformowanie lub skonsultowanie się na najbliższym zaplanowanym posiedzeniu europejskiej rady zakładowej, w szczególności w sytuacji przeniesienia, zamknięcia zakładu pracy, przedsiębiorstwa lub zwolnień grupowych, komitet o zmniejszonym składzie lub – w przypadku jego braku – europejska rada zakładowa mają prawo być o tym w odpowiednim czasie informowane. Rada ma prawo, na swój wniosek, do spotkania z centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim organem kierowniczym przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu unijnym, mającym kompetencje do podejmowania decyzji we własnym imieniu celem uzyskania informacji i przeprowadzenia konsultacji. Oprócz komitetu o zmniejszonym składzie, prawo do uczestnictwa w spotkaniach nadzwyczajnych mają członkowie europejskiej rady zakładowej wyznaczeni w państwach członkowskich, których bezpośrednio lub potencjalnie dotyczą wyjątkowe okoliczności.”;

c) pkt 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Europejska rada zakładowa lub komitet o zmniejszonym składzie mogą powołać wybranych przez siebie ekspertów, pod warunkiem, że jest to niezbędne do wypełnienia ich zadań. Wśród tych ekspertów mogą być przedstawiciele właściwych uznanych związków zawodowych działających na poziomie unijnym. Na wniosek europejskiej rady zakładowej tacy eksperci uczestniczą w charakterze konsultantów w posiedzeniach europejskiej rady zakładowej i spotkaniach z centralnym kierownictwem.”;

d) pkt 6 akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:

„6. Zgodnie z niniejszymi zasadami państwa członkowskie mogą ustalać przepisy budżetowe dotyczące działalności europejskiej rady zakładowej. W szczególności mogą one ograniczyć wydatki, pokrywając koszty pracy tylko jednego eksperta oprócz przedstawiciela właściwego uznanego związku zawodowego działającego na poziomie unijnym.”.

---