



Bruksela, 10 czerwca 2024 r.
(OR. en)

10750/24

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2024/0006(COD)

SOC 426
EMPL 245
GENDER 111
MI 578
COMPET 620
DATAPROTECT 234
CODEC 1447
IA 137

NOTA

Od: Komitet Stałych Przedstawicieli (część I)
Do: Rada

Dotyczy: Wniosek w sprawie DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO
I RADY zmieniającej dyrektywę 2009/38/WE w zakresie ustanawiania
i działania europejskich rad zakładowych oraz skutecznego egzekwowania
prawa do ponadnarodowego informowania i konsultacji
– *Podejście ogólne*

I. WPROWADZENIE

Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady¹ określa wymogi minimalne dotyczące ustanawiania i funkcjonowania organów reprezentujących pracowników w niektórych przedsiębiorstwach międzynarodowych (tzw. europejskie rady zakładowe). Europejskie rady zakładowe oraz tryb ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi są uzupełnieniem informowania pracowników i konsultowania się z nimi na szczeblu krajowym.

¹ 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).

24 stycznia 2024 r. Komisja przedstawiła wniosek dotyczący zmiany tej dyrektywy². Wniosek ma wyeliminować jej niedociągnięcia, a tym samym zwiększyć skuteczność ram informowania pracowników i konsultowania się z nimi na szczeblu ponadnarodowym.

Wnioskiem tym Komisja reaguje na wydaną przez Parlament Europejski z własnej inicjatywy rezolucję zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie zmiany dyrektywy o europejskich radach zakładowych³; jest to zgodne ze zobowiązaniem politycznym przewodniczącej Komisji Ursuli von der Leyen, aby odpowiedzieć wnioskiem ustawodawczym na rezolucje Parlamentu oparte na art. 225 TFUE, z pełnym poszanowaniem zasad proporcjonalności, pomocniczości i lepszego stanowienia prawa.

Wniosek ma w szczególności zaradzić następującym niedociągnięciom stwierdzonym przez Komisję:

- niestosowaniu dyrektywy w przedsiębiorstwach, w których obowiązują stare umowy o ponadnarodowym informowaniu pracowników i konsultowaniu się z nimi;
- brakowi równowagi płci w europejskich radach zakładowych;
- brakowi prawdziwego, terminowego i konstruktywnego dialogu między kierownictwem a europejskimi radami zakładowymi, zwłaszcza w przypadku gdy kierownictwo nie przedstawia uzasadnionej odpowiedzi na opinie europejskich rad zakładowych przed podjęciem decyzji w sprawach ponadnarodowych;
- brakowi pewności prawa co do zakresu środków europejskich rad zakładowych oraz co do warunków, na jakich kierownictwo może wymagać poufnego traktowania informacji lub odmawiać ujawnienia radom niektórych informacji;
- w niektórych przypadkach brakowi skutecznych środków prawnych i dostępu do wymiaru sprawiedliwości dla posiadaczy praw wynikających z dyrektywy;
- w niektórych przypadkach brakowi wystarczająco skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji w przypadku nieprzestrzegania ponadnarodowych wymogów w zakresie informacji i konsultacji.

² Dok. 5837/24 + ADD 1.

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

Zgodnie z odpowiednią podstawą prawną, tj. art. 153 ust. 2 lit. b) TFUE w związku z art. 153 ust. 1 lit. e) TFUE Rada stanowi większością kwalifikowaną, w drodze zwykłej procedury ustawodawczej.

Parlament Europejski przyjął sprawozdanie 9 kwietnia 2024 r.⁴. Nie przyjął jeszcze mandatu.

30 maja 2024 r. opinię przyjął Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny⁵. Komitet Regionów postanowił nie wydawać opinii.

II. STAN PRAC W RADZIE

Po dyskusjach na forum Grupy Roboczej do Spraw Społecznych⁶ prezydencja przedstawiła Komitetowi Stałych Przedstawicieli tekst kompromisowy⁷. 5 czerwca 2024 r. komitet ten uzgodnił tekst kompromisowy w wersji zamieszczonej w załączniku do niniejszego sprawozdania i postanowił przedłożyć go Radzie (EPSCO), tak by mogła wypracować podejście ogólne. 5 czerwca tekst kompromisowy uzyskał szerokie poparcie.

Podczas prac przygotowawczych tekst został poddany pierwszej weryfikacji prawno-językowej. Przedstawiona przez Komisję ocena skutków⁸ została poddana ocenie na forum Grupy Roboczej do Spraw Społecznych⁹.

⁴ 758777EN

⁵ 10596/24.

⁶ Posiedzenia odbyły się 8, 26 i 28 lutego, 11 i 29 kwietnia 2024 r.

⁷ 10437/24.

⁸ 5837/24 ADD 4.

⁹ 10437/24 ADD 1.

III. KOMPROMISOWY TEKST PREZYDENCJI

Najważniejsze zmiany zaproponowane przez prezydencję w stosunku do wniosku Komisji są następujące:

1. Zakres informacji i konsultacji (art. 1 pkt 1 i motyw 5)¹⁰

Prezydencja doprecyzowała zakres obowiązku informowania pracowników i konsultowania się z nimi: skonkretyzowała w motywie 5 pojęcie „kwestii ponadnarodowych”, uszczegóławiając kwestie, które należy za takie uznać.

Doprecyzowano też, że należy obiektywnie ustalić, czy można zasadnie się spodziewać, że środek będzie miał wpływ na pracowników.

2. Reprezentacja zrównoważona pod względem płci (art. 1 pkt 3 lit. a) i ust. 4 lit. b) oraz motyw 10)

Zachowany został obowiązek dążenia do tego, aby skład specjalnych zespołów negocjacyjnych i europejskich rad zakładowych był zrównoważony pod względem płci, ale zaznaczono, że należy to robić bez uszczerbku dla krajowych przepisów i praktyk dotyczących wybierania i powoływania przedstawicieli pracowników.

3. Powody poufności i nieprzekazywania informacji (art. 1 pkt 6–7, motywy 12 i 13)

Doprecyzowano, że można wymagać traktowania informacji jako poufnych lub mogą one być nieujawniane tylko wtedy, gdy utrzymują się powody uzasadniające ograniczenia prawa do informacji.

¹⁰ Odesłania dotyczą przepisów dyrektywy zmieniającej.

4. Dodanie przepisów szczegółowych dotyczących marynarzy (art. 1 pkt 8)

Wprowadzone zostały przepisy szczegółowe dotyczące marynarzy – przywrócono dosłowne brzmienie tekstu dodanego do dyrektywy na mocy art. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/1794 z 6 października 2015 r. zmieniającej dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE, 2009/38/WE i 2002/14/WE oraz dyrektywy Rady 98/59/WE i 2001/23/WE w odniesieniu do marynarzy.

5. Kary (art. 1 pkt 9 lit. a) i motyw 18)

Uproszczone przepisy dotyczące kar. W szczególności skreślono pierwotne przepisy szczegółowo określające sposób ustalania kar przez państwa członkowskie, a jednocześnie w motywie 18 zachowano odniesienia do czynników, które można uwzględnić przy ustalaniu kar, takich jak wielkość i sytuacja finansowa przedsiębiorstwa lub grupy o zasięgu wspólnotowym (np. na podstawie rocznego obrotu), waga, czas trwania, konsekwencje oraz umyślny charakter naruszenia czy fakt, że było ono skutkiem zaniedbania.

6. Dostęp do postępowań (art. 1 pkt 9 lit. bb), motywy 17, 18a)

Wzmocniono koncepcję, zgodnie z którą państwa członkowskie muszą zapewnić skuteczny dostęp do postępowań sądowych lub w stosownych przypadkach postępowań administracyjnych pozwalający egzekwować prawa przyznane europejskim radom zakładowym i specjalnym zespołom negocjacyjnym, bez uszczerbku dla przepisów krajowych i ewentualnej legitymacji procesowej tych rad i zespołów. Dotyczy to m.in. pokrywania kosztów zastępstwa prawnego i udziału w takich postępowaniach przez centralne kierownictwo albo za pomocą innych środków podejmowanych przez państwa członkowskie.

7. Postępowanie przejściowe (art. 1 pkt 12, motyw 20a)

Nowy art. 14a zmienionej dyrektywy został uproszczony: centralne kierownictwo i co najmniej 100 pracowników może złożyć wniosek o wynegocjowanie nowej umowy w sprawie europejskiej rady zakładowej, w przypadku gdy stara umowa nie jest zgodna z art. 6 dyrektywy 2009/38/WE zmienionej niniejszą dyrektywą zmieniającą. Doprecyzowano również, że w każdym przypadku strony umów w sprawie europejskiej rady zakładowej lub umów w sprawie trybu informowania i konsultacji muszą przestrzegać mających zastosowanie wymogów minimalnych określonych w dyrektywie 2009/38/WE.

8. Zakres informacji i konsultacji w wymogach dodatkowych (załącznik, pkt 1 lit. aa))

Dodano odniesienie do transformacji ekologicznej i cyfrowej jako nową zmianę dyrektywy 2009/38/WE.

IV. PODSUMOWANIE

Prezydencja jest zdania, że tekst zamieszczony w załączniku stanowi dobry i wyważony kompromis, uwzględniający różne opinie delegacji.

Rada (EPSCO) jest proszona o wypracowanie podejścia ogólnego do tekstu przedstawionego w załączniku do niniejszej noty oraz o upoważnienie prezydencji do rozpoczęcia negocjacji w sprawie tego aktu z przedstawicielami Parlamentu Europejskiego.

Wniosek

DYREKTYWA (UE) .../2024

PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

z dnia...

zmieniająca dyrektywę 2009/38/WE w zakresie ustanawiania i funkcjonowania 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-Społecznego¹,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów²,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

¹ C [...] z [...], s. [...].

² C [...] z [...], s. [...].

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Na podstawie art. 27 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej pracownikom lub ich przedstawicielom gwarantuje się, na właściwych poziomach, informację i konsultację we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz w 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/WE³ miała nadać tym podstawowym zasadom praktyczne skutki poprzez ustanowienie wymogów minimalnych 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 potwierdzono co do zasady jej wartość dodaną i znaczenie, wskazano również niedociągnięcia dotyczące na przykład skuteczności procesu konsultacji, dostępu do wymiaru sprawiedliwości, sankcji oraz 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/WE⁴, a Komisja rozpoczęła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi, zgodnie z art. 154 TFUE, w sprawie potrzeby i treści środków mających służyć wyeliminowaniu niedociągnięć dyrektywy. Komisja zebrała również dowody w ramach badania obejmującego ukierunkowaną ankietę internetową, wywiady z zainteresowanymi stronami, warsztaty, analizę orzecznictwa krajowego i odpowiednich przepisów w prawie krajowym państw członkowskich.

³ 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 (Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

⁴ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 2 lutego 2023 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie zmiany dyrektywy o europejskich radach zakładowych (2019/2183(INL)).

- (5) Z zebranych dowodów wynika, że brak pewności prawa w odniesieniu do pojęcia kwestii ponadnarodowych doprowadził do różnic interpretacyjnych i sporów. Aby zagwarantować pewność prawa i zmniejszyć ryzyko takich sporów, niezbędne jest doprecyzowanie tego pojęcia. W tym celu należy doprecyzować, że dyrektywa powinna obejmować nie tylko przypadki, w których zasadnie można się spodziewać, że środki rozważane przez kierownictwo przedsiębiorstwa będą miały wpływ na jego pracowników w więcej niż jednym państwie członkowskim, lecz także przypadki, w których zasadnie można się spodziewać, że środki takie będą miały wpływ na pracowników tego przedsiębiorstwa tylko w jednym państwie członkowskim, ale zasadnie można się spodziewać, że konsekwencje tych środków będą miały wpływ na jego pracowników w co najmniej jednym innym państwie członkowskim. Jest to niezbędne, aby uwzględnić przypadki, w których przedsiębiorstwa przewidują środki, takie jak przymusowe urlopy bezpłatne, zwolnienia czy alokacja działalności produkcyjnej i outsourcing działalności, które wyraźnie dotyczą zakładów pracy tylko w jednym państwie członkowskim, ale mimo to zasadnie można się spodziewać, że będą miały konsekwencje mające wpływ na pracowników tego przedsiębiorstwa w innym państwie członkowskim – na przykład ze względu na zmiany w transgranicznym łańcuchu dostaw lub w działalności produkcyjnej. Pojęcie kwestii ponadnarodowych obejmuje te środki, które mogą wpływać na pracowników w sposób istotny, tj. w sposób, który nie wpływa na nich w sposób niewielki i który dotyczy nie tylko indywidualnych pracowników czy zwykłych decyzji operacyjnych. Należy obiektywnie ustalić standard zasadności, biorąc pod uwagę charakter i cel przewidywanych środków oraz okoliczności danego przypadku.
- (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, 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 pokrywać koszty poniesione przez członka specjalnych zespołów negocjacyjnych, o których ten ostatni powinien być zobowiązany powiadomić z wyprzedzeniem. Należy ograniczyć ten obowiązek do zasadnych kosztów prawnych w celu zapewnienia, aby kierownictwo nie ponosiło odpowiedzialności za ewidentnie nieproporcjonalne koszty, koszty bez uzasadnionego związku z udzielaniem stosownej porady prawnej lub koszty powstałe w związku z ewidentnie bezzasadnymi, niepoważnymi lub uciążliwymi roszczeniami. Ponadto w dyrektywie 2009/38/WE przyznano państwom członkowskim swobodę ustalania reguł finansowania pracy specjalnych zespołów negocjacyjnych i europejskich rad zakładowych w oparciu o dodatkowe wymogi, z uwzględnieniem zasady, zgodnie z którą centralne kierownictwo musi pokrywać wydatki związane z właściwym funkcjonowaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego. W związku z tym przepisy odnoszące się do liczby ekspertów, którzy mają być objęci finansowaniem przez centralne kierownictwo, są zbędne i należy je skreślić. Jeżeli dokładna kwota wydatków nie jest znana z wyprzedzeniem, należy powiadomić centralne kierownictwo o kosztach szacunkowych, w tym o ich charakterze.
- (8) W dyrektywie 2009/38/WE zobowiązano strony umowy w sprawie europejskiej rady zakładowej do określenia miejsca jej zebrań. Należy sprecyzować, że muszą one również określić formę takich zebrań – fizyczną, internetową lub hybrydową – w szczególności po to, aby nie było wątpliwości co do przysługującej im swobody uzgadniania, że niektóre lub wszystkie zebrania będą przeprowadzane w środowisku wirtualnym, z użyciem narzędzi do zebrań online, a tym samym będzie malał ślad środowiskowy zebrań, zgodnie z celami redukcji emisji na szczeblu unijnym, krajowym i na szczeblu przedsiębiorstwa, a jednocześnie można będzie z jednej strony konstruktywnie i skutecznie dzielić się informacjami i prowadzić konsultacje z ograniczeniem kosztów środowiskowych i finansowych, a z drugiej – odbywać zebrania fizyczne mogące zapewnić wiarygodne i poufne warunki i dające możliwość kontaktów osobistych.

- (9) Również w trakcie funkcjonowania europejskich rad zakładowych mogą pojawiać się niejasności i spory w kwestii pokrywania niektórych wydatków i dostępu do niektórych środków. Zgodnie z zasadą autonomii stron należy wprowadzić wymóg, aby niektóre rodzaje środków finansowych i materialnych zostały szczegółowo określone w umowach w sprawie europejskiej rady zakładowej, a mianowicie możliwość pomocy ekspertów – takich jak eksperci w sprawach technicznych lub eksperci prawni – oraz pokrywanie honorariów ekspertów. W umowach należy się również odnieść do kwestii zapewniania członkom europejskiej rady zakładowej odpowiednich szkoleń oraz pokrywania związanych z tym wydatków, bez uszczerbku dla wymogu minimalnego przewidzianego w art. 10 ust. 4 dyrektywy 2009/38/WE.

(10) Przewidziany 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 dla propagowania równowagi płci. W większości europejskich rad zakładowych kobiety są nadal niedostatecznie reprezentowane. W związku z tym niezbędne jest określenie bardziej skutecznych i szczegółowych celów dotyczących reprezentacji zrównoważonej pod względem płci, które będą musiały być realizowane przez przedstawicieli kierownictwa i pracowników podczas negocjowania lub renegocjowania 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 Europejskiej⁵ 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 pierwszeństwa osobom określonej płci automatycznie i bezwarunkowo, lecz umożliwiają uwzględnianie innych kryteriów, takich jak osiągnięcia i kwalifikacje oraz procedura wyboru ustanowiona w odpowiednich przepisach. Należy zatem zapewnić stronom umów w sprawie europejskiej rady zakładowej swobodę niezbędną do przestrzegania prawnych i faktycznych ograniczeń działania pozytywnego. Bez uszczerbku dla krajowych przepisów i praktyk w zakresie wyboru i powoływania przedstawicieli pracowników umowy powinny zawierać ustalenia dotyczące dążenia do zrównoważonego pod względem płci składu europejskiej rady zakładowej. Może to obejmować ścieżkę prowadzącą do zrównoważonego pod względem płci składu europejskiej rady zakładowej, która mogłaby obejmować pośrednie cele progresywne. Z podobnych względów należy również wymagać podjęcia kroków przewidujących dążenie do zrównoważonego pod względem płci składu specjalnego zespołu negocjacyjnego, aby propagować ten cel już na etapie negocjacji.

⁵ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 28 marca 2000 r., *Badeck i in.*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

- (11) Z dowodów wynika, że czasem rozpoczęcie negocjacji jest odkładane poza okres sześciu miesięcy określony w dyrektywie 2009/38/WE. W niektórych przypadkach po otrzymaniu wniosku o utworzenie europejskiej rady zakładowej kierownictwo ani nie podejmuje działań w celu rozpoczęcia negocjacji, ani wyraźnie nie odmawia ich rozpoczęcia. Należy zatem sprecyzować, że jeżeli w terminie sześciu miesięcy od otrzymania wniosku o ustanowienie europejskiej rady zakładowej nie zostanie zwołane pierwsze zebranie specjalnego zespołu negocjacyjnego, zastosowanie mają wymagania dodatkowe określone w dyrektywie 2009/38/WE, niezależnie od tego, czy centralne kierownictwo wyraźnie odmawia rozpoczęcia negocjacji.
- (12) Przekazując informacje szczególnie chronione członkom europejskich rad zakładowych, 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 ujawniane dalej. Przekazując informacje poufne, centralne kierownictwo powinno być zobowiązane do jednoczesnego przedstawienia racjonalnego uzasadnienia. Poufność powinna być zachowana jedynie tak długo, jak długo utrzymują się jej powody. Ustanowienie odpowiednich ustaleń w zakresie ochrony poufności informacji szczególnie chronionych może budować zaufanie i ułatwiać przekazywanie takich informacji, a jednocześnie chronić interesy przedsiębiorstw i pracowników, również w celu zapobiegania rosnącym zagrożeniom, takim jak szpiegostwo przemysłowe.
- (13) Możliwość nieprzekazania przez centralne kierownictwo informacji członkom specjalnych zespołów negocjacyjnych lub europejskich rad zakładowych 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 skuteczne dochodzenie roszczeń centralne kierownictwo powinno być również zobowiązane do określenia – w sposób wyważony, umożliwiający dostateczną kontrolę prawną, a jednocześnie nieujawniający chronionych informacji – powodów uzasadniających nieprzekazanie informacji. Zwolnienie z przekazania informacji ma zastosowanie tak długo, jak długo utrzymują się jego powody.

- (14) W celu zwiększenia jasności prawa przepisy dotyczące przekazywania informacji poufnych i nieprzekazywania informacji należy ustanowić w dwóch osobnych artykułach. Ponadto obowiązujący przepis zezwalający państwom członkowskim na ustanawianie przepisów szczególnych dla przedsiębiorstw, których zamiarem jest osiągnięcie celu ideologicznego, 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, zanim decyzja zostanie przyjęta, 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. Jest więc ważne, aby – z uwzględnieniem stopnia pilności sprawy – informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi miały miejsce w odpowiednim czasie oraz aby dać europejskiej radzie zakładowej i przedstawicielom pracowników wystarczająco dużo czasu na wyrażenie opinii i w ten sposób zapewnić skuteczne wykonywanie praw przewidzianych w dyrektywie 2009/38/WE. Bez uszczerbku dla możliwości ustanowienia przez państwa członkowskie bardziej rygorystycznych środków ochronnych zgodnie z art. 153 ust. 4 TFUE niniejsza dyrektywa zmieniająca nie powinna uniemożliwiać przedsiębiorstwom przyjmowania decyzji, w przypadku gdy opinia europejskiej rady zakładowej nie została przekazana w rozsądnym terminie.

- (16) Należy ponadto zmienić przepisy dyrektywy 2009/38/WE dotyczące roli i ochrony przedstawicieli pracowników w celu zwiększenia jasności i dokładności tych przepisów, 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 zasadne koszty szkoleń i związane z tym wydatki członków specjalnego zespołu negocjacyjnego i europejskiej rady zakładowej, które są niezbędne do wykonywania przez nich obowiązków, jeżeli kierownictwo zostało z wyprzedzeniem 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. Niezbędne jest zatem wzmocnienie spoczywającego na państwach członkowskich obowiązku zapewnienia skutecznych środków prawnych i dostępu do wymiaru sprawiedliwości oraz sprawowanego przez Komisję nadzoru nad przestrzeganiem tych obowiązków. W odniesieniu do europejskich rad zakładowych i specjalnych zespołów negocjacyjnych państwa członkowskie powinny – zgodnie z prawem krajowym dotyczącym ich ewentualnej legitymacji procesowej lub formy reprezentacji – zagwarantować dostęp do postępowań sądowych lub, w stosownych przypadkach, do postępowań administracyjnych w celu egzekwowania praw przyznanych europejskim radom zakładowym i specjalnym zespołom negocjacyjnym. Należy ponadto sprecyzować, że stosowne procedury muszą prowadzić do skutecznego egzekwowania przepisów oraz że ewentualne uprzednie pozasądowe postępowania ugodowe nie mogą oznaczać, że posiadacze praw zostają pozbawieni prawa do wszczęcia postępowania sądowego. Do celów nadzoru Komisji nad przestrzeganiem przez państwa członkowskie powyższego obowiązku państwa członkowskie powinny być zobowiązane do powiadamiania Komisji o tym, w jaki sposób i w jakich okolicznościach posiadacze praw mogą wszcząć postępowanie sądowe, a w stosownych przypadkach postępowanie administracyjne w odniesieniu do wszystkich praw przysługujących im na mocy niniejszej dyrektywy zmieniającej.

- (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 odstraszające. W związku z tym należy nałożyć na państwa członkowskie obowiązek ustanowienia skutecznych, odstraszających i proporcjonalnych kar. Należy przewidzieć kary pieniężne w przypadku nieprzestrzegania trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi określonego w dyrektywie 2009/38/WE. Można również przewidzieć inne formy sankcji. Aby kary były skuteczne, odstraszające i proporcjonalne, powinno się je określić z uwzględnieniem takich czynników, jak wielkość i sytuacja finansowa przedsiębiorstwa lub grupy o zasięgu wspólnotowym – np. na podstawie rocznego obrotu – oraz innych istotnych czynników, takich jak waga, czas trwania, konsekwencje oraz umyślny charakter naruszenia lub to, że był on skutkiem zaniedbania.
- (18a – nowy) Specjalne zespoły negocjacyjne, europejskie rady zakładowe i ich członkowie działający w ich imieniu powinni dysponować środkami niezbędnymi do pokrywania kosztów zastępstwa prawnego i udziału w postępowaniach sądowych lub w stosownych przypadkach w postępowaniach administracyjnych. Państwa członkowskie powinny przewidzieć, że koszty te ponosi centralne kierownictwo w zakresie, w jakim są one zasadne, lub powinny podjąć inne środki w celu zapewnienia, aby europejskie rady zakładowe nie były de facto pozbawione możliwości udziału w postępowaniu administracyjnym lub sądowym z powodu braku środków finansowych. Można tego dokonać na przykład, wymagając przydzielenia europejskiej radzie zakładowej odpowiedniego budżetu operacyjnego, tworząc fundusze solidarnościowe na szczeblu krajowym, zapewniając ubezpieczenia pokrywające koszty prawne, przyznając w pewnych okolicznościach dostęp do pomocy prawnej lub poprzez inne przepisy zgodne z przepisami i praktykami krajowymi.

(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/WE⁶, 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 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 szczeblu Unii po raz pierwszy ustanowiono ramy prawne określające wymogi minimalne 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. Rozpoczęcie i prowadzenie negocjacji w sprawie ustanowienia europejskich rad zakładowych w takich przedsiębiorstwach powinno się odbywać zgodnie z procedurą określoną w niniejszej dyrektywie, natomiast okres, po którym wchodzi w życie wymogi dodatkowe, powinien zostać skrócony z trzech do dwóch lat, zgodnie z okresem mającym zastosowanie do dostosowywania obowiązujących umów w sprawie europejskiej rady zakładowej.

⁶ 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>).

- (20) Ponadto z tych samych względów te same wymogi minimalne powinny mieć zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których istnieją europejskie rady zakładowe funkcjonujące 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.
- (20a-nowy) Te same wymogi minimalne powinny mieć zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których istnieją europejskie rady zakładowe funkcjonujące na podstawie dyrektywy 2009/38/WE. Państwa członkowskie powinny w szczególności wprowadzić rozwiązania przejściowe umożliwiające stronom umów w sprawie europejskiej rady zakładowej lub umów w sprawie trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi, które zostały zawarte na podstawie dyrektywy 94/45/WE lub dyrektywy 2009/38/WE przed dniem... [Dz.U.: proszę wstawić datę z art. 2 ust. 1 akapit drugi niniejszej dyrektywy zmieniającej, od której mają być stosowane przepisy transpozycyjne] i które nie są zgodne ze zmienionymi wymogami dotyczącymi treści takich umów, wynegocjowanie dostosowań. W każdym przypadku strony obowiązujących umów w sprawie europejskiej rady zakładowej lub umów w sprawie trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi powinny przestrzegać mających zastosowanie wymogów minimalnych.
- (21) Europejskie rady zakładowe funkcjonujące w oparciu o wymagania dodatkowe określone w załączniku I do dyrektywy 2009/38/WE mają prawo spotykać się raz do roku z centralnym kierownictwem celem uzyskania informacji i przedstawienia opinii na temat rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz ich perspektyw. W celu skuteczniejszego ponadnarodowego informowania tych europejskich rad zakładowych i konsultowania się z nimi należy w ramach wymagań dodatkowych zwiększyć liczbę takich corocznych spotkań plenarnych do dwóch, z których co najmniej jedno musi się odbyć osobiście.
- (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.

[...]

(25) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy – tj. zapewnienie skuteczności wymogów dyrektywy 2009/38/WE dotyczących informowania pracowników przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym i konsultowania się z tymi pracownikami – nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na nieodłącznie ponadnarodowy charakter i skalę tych wymogów możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, Unia może podjąć działania 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 związki 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 europejskich rad zakładowych i przedstawicieli pracowników pełniących swoje funkcje oraz w odniesieniu do pokrywania przez centralne kierownictwo związanych z tym kosztów.

- (27) Zgodnie z dyrektywą 2014/23/UE⁷, dyrektywą 2014/24/UE⁸ oraz dyrektywą 2014/25/UE⁹ Parlamentu Europejskiego i Rady państwa członkowskie mają podjąć 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. Włączanie w stosownych przypadkach kryteriów zrównoważonego rozwoju społecznego do opracowywanych przez podmioty zamawiające kryteriów udzielania zamówień w celu określenia najkorzystniejszych ekonomicznie ofert może przyczynić się do skutecznego wdrażania wymogów niniejszej dyrektywy. 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 wymogami minimalnymi i przygotowanie się do ich stosowania, właściwe jest odroczenie o dwa lata stosowania przepisów przyjętych przez państwa członkowskie w celu wykonania niniejszej dyrektywy,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

⁷ 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).

⁸ 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).

⁹ 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).

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 zasadnie można się spodziewać, że będą dotyczyć całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy przedsiębiorstwa lub grupy znajdujących się w dwóch różnych państwach członkowskich.

Warunki te uznaje się za spełnione, jeżeli:

- a) zasadnie można się spodziewać, że środki rozważane przez kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym będą miały wpływ na pracowników tego przedsiębiorstwa lub tej grupy lub jego zakładów pracy w więcej niż jednym państwie członkowskim;
- b) zasadnie można się spodziewać, że środki rozważane przez kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym będą miały wpływ na pracowników tego przedsiębiorstwa lub tej grupy lub jego zakładów pracy w jednym państwie członkowskim, oraz zasadnie można się spodziewać, że konsekwencje tych środków wpłyną na ich pracowników w innym państwie członkowskim.”;

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

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

g) »konsultowanie« oznacza nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników a 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 sprzyjający ustanowieniu reprezentacji zrównoważonej pod względem płci, 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 ekspertów, w tym ekspertów prawnych, o ile są w tym celu niezbędne. O kosztach tych powiadamia się centralne kierownictwo, zanim zostaną one poniesione.”;

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

d) formę, miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej;”;
 - lit. f) otrzymuje brzmienie:

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

 - ewentualne korzystanie z usług ekspertów, w tym ekspertów prawnych, do wspierania europejskiej rady zakładowej w wykonywaniu jej funkcji;
 - [...]
 - zapewnienie członkom europejskiej rady zakładowej odpowiednich szkoleń, bez uszczerbku dla wymogu minimalnego określonego w art. 10 ust. 4 akapit pierwszy;”;

b) dodaje się ust. 2a w brzmieniu:

„2a. Podczas negocjowania lub renegocjowania umowy w sprawie europejskiej rady zakładowej centralne kierownictwo i specjalny zespół negocjacyjny uzgadniają i określają warunki niezbędne do osiągnięcia, w miarę możliwości i bez uszczerbku dla przepisów i praktyk krajowych dotyczących wyboru i powoływania przedstawicieli pracowników, celu polegającego na równowadze 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 w terminie sześciu miesięcy od otrzymania wniosku, o którym mowa w art. 5 ust. 1, centralne kierownictwo nie zwoła pierwszego zebrania specjalnego zespołu negocjacyjnego,”;

6) Art. 8 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 8

Przekazywanie informacji poufnych

1. Państwa członkowskie są zobowiązane zapewnić, aby członkowie specjalnych zespołów negocjacyjnych, członkowie europejskich rad zakładowych lub przedstawiciele pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi oraz wspomagający ich eksperci nie byli upoważnieni do ujawniania informacji o charakterze poufnym przekazanych im przez centralne kierownictwo. Ponadto centralne kierownictwo może określić odpowiednie warunki przekazywania i przechowywania informacji, aby pomóc w ochronie poufności przekazywanych informacji poufnych.
2. Jeżeli centralne kierownictwo przekazuje informacje poufne zgodnie z ust. 1, wówczas informuje członków specjalnego zespołu negocjacyjnego 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, do chwili aż uzgodnione zostanie z centralnym kierownictwem, że powody go uzasadniające stały się nieaktualne.”;

7) dodaje się art. 8a w brzmieniu:

„Artykuł 8a

Nieprzekazywanie informacji ze szczególnych powodów

1. Państwa członkowskie są zobowiązane 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 przekazywania członkom specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej ani przedstawicielom pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi, ani wspomagającym ich ekspertom informacji, których charakter jest taki, iż według obiektywnych kryteriów poważnie zakłóciłyby funkcjonowanie przedsiębiorstw, których dotyczą.

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

2. Jeżeli centralne kierownictwo nie przekazuje informacji z powodów, o których mowa w ust. 1, wówczas informuje członków specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej lub przedstawicieli pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi o powodach uzasadniających nieprzekazywanie informacji.
3. Zwolnienie z przekazywania informacji, o którym mowa w ust. 1, ma zastosowanie do czasu, aż powody je uzasadniające staną się nieaktualne.”;

- 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 ich ewentualnego wpływu i – w razie potrzeby – przygotowanie się do 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, zanim dana decyzja zostanie przyjęta, i na podstawie informacji przekazanych zgodnie z ust. 2, bez uszczerbku dla zadań kierownictwa, i w rozsądnym czasie, z uwzględnieniem stopnia pilności sprawy. Przedstawiciele pracowników mają prawo otrzymać uzasadnioną pisemną odpowiedź od centralnego kierownictwa lub od innego bardziej odpowiedniego poziomu kierownictwa, zanim podjęta zostanie decyzja 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 informują przedstawicieli pracowników zakładów pracy lub przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub – w przypadku braku przedstawicieli pracowników – 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, i mają do tego niezbędne środki.
3. Członkowie specjalnych zespołów negocjacyjnych, członkowie europejskich rad zakładowych oraz przedstawiciele pracowników pełniący swoje funkcje w ramach trybu, o którym mowa w art. 6 ust. 3, przy pełnieniu swoich funkcji korzystają z ochrony i gwarancji równoważnych tym, jakie są przewidziane dla przedstawicieli pracowników przez obowiązujące ustawodawstwo lub praktykę państwa, w którym są zatrudnieni.

Dotyczy to w szczególności uczestnictwa w zebraniach specjalnych zespołów negocjacyjnych lub europejskich rad zakładowych 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 swoich obowiązków oraz ochrony przed środkami odwetowymi lub zwolnieniem.

Członek specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej lub jego zastępca, który wchodzi w skład załogi statku morskiego, jest uprawniony do uczestnictwa w zebraniach specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej, lub w innym zebraniu w ramach trybu ustanowionego 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 żeglugi ma siedzibę, gdy dane zebranie ma miejsce.

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

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

4. W stopniu, w jakim jest to niezbędne dla wykonywania 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) zasadne koszty takich szkoleń i związane z tym wydatki ponosi centralne kierownictwo, pod warunkiem że zostało o tym poinformowane z wyprzedzeniem.”;

(9) w art. 11 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Państwa członkowskie zapewniają odpowiednie środki na wypadek nieprzestrzegania przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy.

W szczególności zapewniają one:

a) odpowiedni tryb umożliwiający skuteczne egzekwowanie praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy;

b) skuteczne, odstrasżające 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 kary pieniężne.

b) w ust. 3 wprowadza się następujące zmiany:

– akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:

„3. Państwa członkowskie zapewniają ustalenie administracyjnego lub sądowego trybu postępowania odwoławczego, który mogą wszcząć członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkowie europejskiej rady zakładowej lub przedstawiciele pracowników, 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 trybu, o którym mowa w akapicie pierwszym, umożliwia skuteczne wykonywanie praw dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi na podstawie niniejszej dyrektywy.”;

bb) (nowy) dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„3a. W odniesieniu do praw przyznanych niniejszą dyrektywą państwa członkowskie zapewniają europejskim radom zakładowym i specjalnym zespołom negocjacyjnym lub w ich imieniu ich członkom lub przedstawicielom skuteczny dostęp do postępowań sądowych lub w stosownych przypadkach do postępowań administracyjnych. Państwa członkowskie zapewniają, by zasadne koszty zastępstwa prawnego i udziału w takich postępowaniach ponosiło centralne kierownictwo, lub podejmują inne środki w celu zapobieżenia faktycznemu ograniczeniu takiego dostępu z powodu braku środków finansowych.”;

c) dodaje się ust. 4 w brzmieniu:

„4. Jeżeli państwa członkowskie uzależniają dostęp do postępowań sądowych od uprzedniego wykorzystania alternatywnej metody rozwiązywania sporów, taka procedura pozostaje bez uszczerbku dla prawa zainteresowanych stron 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. Jeżeli po dniu... [Dz.U.: proszę wstawić datę z art. 2 ust. 1 akapit pierwszy niniejszej dyrektywy zmieniającej, od której mają być stosowane przepisy transpozycyjne] umowa w sprawie europejskiej rady zakładowej lub umowa w sprawie trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi zawarta przed dniem... [Dz.U.: proszę wstawić datę z art. 2 ust. 1 akapit drugi niniejszej dyrektywy zmieniającej, od której mają być stosowane przepisy transpozycyjne] zgodnie z art. 5 i 6 dyrektywy 94/45/WE lub art. 5 i 6 niniejszej dyrektywy nie jest zgodna – w wyniku zmian, które weszły w życie w dniu... [Dz.U.: proszę wstawić datę wejścia w życie niniejszej dyrektywy zmieniającej] – z którymkolwiek z elementów i wymogów określonych w art. 6, centralne kierownictwo na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich rozpoczyna negocjacje w celu dostosowania tej umowy do tych elementów i wymogów określonych w art. 6. Centralne kierownictwo może rozpocząć takie negocjacje również z własnej inicjatywy. Negocjacje takie mogą ograniczać się do postanowień umowy, które nie są zgodne z tymi elementami i wymogami określonymi w art. 6.

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, o której mowa w niniejszym artykule, nie doprowadzi do porozumienia w terminie dwóch lat od daty złożenia odpowiedniego wniosku przez pracowników lub ich przedstawicieli lub od daty rozpoczęcia negocjacji przez centralne kierownictwo z własnej inicjatywy, zastosowanie mają wymagania dodatkowe określone w załączniku I.
4. Niniejszy artykuł nie skutkuje zwolnieniem stron umów w sprawie europejskiej rady zakładowej lub umów w sprawie trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi z obowiązku przestrzegania mających zastosowanie wymogów minimalnych określonych w niniejszej dyrektywie.”;

(12a – nowy) dodaje się artykuł w brzmieniu:

„Artykuł 14b

W przypadku rozpoczęcia negocjacji zgodnie z art. 5 w celu zawarcia umowy na mocy niniejszej dyrektywy w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których umowa obejmująca wszystkich pracowników przewidująca ponadnarodowe informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi została zawarta przed datą rozpoczęcia stosowania dyrektywy 94/45/WE i nadal obowiązuje, okres, o którym mowa w art. 7 ust. 1 tiret trzecie, zostaje skrócony do dwóch lat. Rozpoczęcie negocjacji nie ma wpływu na warunki obowiązujących umów.”;

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

Artykuł 2

1. Do dnia... *[Dz.U.: proszę wstawić datę – dwa lata po wejściu w życie niniejszej dyrektywy]* państwa członkowskie przyjmują i publikują przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy *[przed...]*. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

Państwa członkowskie stosują te przepisy od dnia... *[Dz.U.: proszę wstawić datę – dwa lata od daty określonej w akapicie pierwszym]*.

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 swoje przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne dotyczące stosowania niniejszej dyrektywy.

Jeżeli chodzi o zmiany przewidziane w art. 1 pkt 8 niniejszej dyrektywy, do dnia... *[Dz.U.: proszę wstawić datę z ust. 1 akapit pierwszy]* państwa członkowskie powiadamiają Komisję o środkach, za pomocą których europejskie rady zakładowe, specjalne zespoły negocjacyjne i przedstawiciele pracowników mogą, zgodnie z art. 11 ust. 2, 3, 3a 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*

Przewodniczący/Przewodnicząca

Przewodniczący/Przewodnicząca
