



Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 26 stycznia 2024 r.
(OR. en)

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2024/0006(COD)

5837/24
ADD 5

SOC 48
EMPL 31
GENDER 10
MI 86
COMPET 88
DATAPROTECT 46
IA 23
CODEC 173

PISMO PRZEWODNIE

Od:	Sekretarz generalna Komisji Europejskiej (podpisała dyrektor Martine DEPREZ)
Data otrzymania:	25 stycznia 2024 r.
Do:	Thérèse BLANCHET, sekretarz generalna Rady Unii Europejskiej
Nr dok. Kom.:	SWD(2024) 11 final
Dotyczy:	DOKUMENT ROBOCZY SŁUŻB KOMISJI - SPRAWOZDANIE ZE STRESZCZENIA OCENY SKUTKÓW - towarzyszący dokumentowi: Wniosek dotyczący 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

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument SWD(2024) 11 final.

Załącznik: SWD(2024) 11 final



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 24.1.2024 r.
SWD(2024) 11 final

DOKUMENT ROBOCZY SŁUŻB KOMISJI
STRESZCZENIE SPRAWOZDANIA Z OCENY SKUTKÓW

[...]

Towarzyszący dokumentowi:

**wniosek dotyczący 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**

{COM(2024) 14 final} - {SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} -
{SWD(2024) 10 final}

A. Kontekst

Europejskie rady zakładowe są organami reprezentującymi pracowników w ramach informowania pracowników i konsultowania się z nimi w sprawach ponadnarodowych przez kierownictwo przedsiębiorstw wielonarodowych o określonej wielkości. W trwającej transformacji świata pracy, spowodowanej dążeniem do zrównoważenia środowiskowego, gospodarczego i społecznego, znaczące zaangażowanie pracowników i ich przedstawicieli na wszystkich szczeblach może pomóc w przewidywaniu zmian i zarządzaniu nimi, zmniejszeniu utraty miejsc pracy, utrzymaniu zdolności do zatrudnienia oraz ograniczeniu wpływu na systemy opieki społecznej i związanych z nim kosztów dostosowania. Do chwili obecnej europejskie rady zakładowe lub inne umowy w sprawie ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi istnieją w około 1 000 przedsiębiorstw wielonarodowych, reprezentujących około 16,6 mln pracowników w UE. [Dyrektywa 2009/38/WE](#) („dyrektywa”) ustanawia ramy określające wymogi minimalne dotyczące tworzenia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych, które respektują autonomię kierownictwa i przedstawicieli pracowników w celu dostosowania procesu informowania pracowników i konsultowania się z nimi do ich szczególnych potrzeb oraz zachowania zdolności kierownictwa do skutecznego podejmowania decyzji. Przedmiotowa inicjatywa ma na celu zagwarantowanie, aby te ramy były jasne, skuteczne i możliwe do wyegzekwowania. Inicjatywa ta dotyczy przedsiębiorstw działających na skalę unijną i ich pracowników w państwach członkowskich.

Europejskie rady zakładowe oraz tryb informowania pracowników i konsultowania się z nimi uzupełniają informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi na poziomie krajowym, w szczególności oparte na dyrektywie 2002/14/WE ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, dyrektywie 2001/23/WE dotyczącej przejmowania przedsiębiorstw oraz dyrektywie 98/59/WE dotyczącej zwolnień grupowych. Przedmiotowa inicjatywa nie ma wpływu na krajowe przepisy dotyczące informowania pracowników i konsultowania się z nimi wynikające z tych dyrektyw UE.

B. Zasadność działań na poziomie UE

Na czym polega problem?

Dyrektywa nie zawsze w pełni spełnia swój cel, jakim jest wzmocnienie prawa do ponadnarodowego informowania pracowników przedsiębiorstw wielonarodowych i konsultowania się z nimi. W niektórych przypadkach brakuje rzeczywistego i konstruktywnego dialogu między kierownictwem a europejskimi radami zakładowymi oraz panuje niepewność co do procesu tworzenia europejskich rad zakładowych, zakresu obowiązków w obszarze informowania pracowników i konsultowania się z nimi, które w dyrektywie ograniczają się do „kwestii ponadnarodowych”, pokrycia kosztów, warunków wymagania poufnego traktowania informacji lub odmowy ujawnienia niektórych informacji europejskim radom zakładowym oraz dostępu do wymiaru sprawiedliwości. W wielu europejskich radach zakładowych również wyraźnie brakuje równowagi płci, a naruszenia praw do informacji i konsultacji często nie są karane w sposób wystarczający, aby zapewnić przestrzeganie przepisów. Ponadto ze względu na wyłączenia z zakresu stosowania dyrektywa nie ma zastosowania do około 350 przedsiębiorstw, w których obowiązują umowy dotyczące ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi, co sprawia, że ramy regulacyjne są skomplikowane i rozdrobnione, a w rezultacie w przedsiębiorstwach działających na skalę unijną funkcjonują różne poziomy ochrony pracowników.

Chociaż nie można zakładać, że są to problemy o zasięgu ogólnym, łącznie przyczyniają się do zmniejszenia skuteczności istniejących europejskich rad zakładowych. W związku z tym potencjał

europejskich rad zakładowych w zakresie zwiększania zaangażowania i akceptacji pracowników oraz zrównoważonych warunków pracy nie jest w pełni wykorzystany, również w kontekście zmian strukturalnych związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową.

Jaki jest cel inicjatywy?

Celem ogólnym przedmiotowej inicjatywy jest zwiększenie skuteczności ram informowania pracowników i konsultowania się z nimi na szczeblu ponadnarodowym. Cel ten jest zgodny z celami i zasadami określonymi w dyrektywie. Zgodnie z odpowiednią podstawą prawną zawartą w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej dyrektywa pozostaje w swojej istocie mechanizmem informowania pracowników i konsultowania się z nimi, a nie współzarządzania.

W szczególności inicjatywa ma na celu (i) uniknięcie nieuzasadnionych różnic w minimalnych prawach pracowników do informacji i konsultacji na szczeblu ponadnarodowym, (ii) zapewnienie efektywnego i skutecznego procesu tworzenia europejskich rad zakładowych, (iii) zapewnienie odpowiednich zasobów dla europejskich rad zakładowych i skutecznego trybu informowania ich i konsultowania się z nimi oraz (iv) przyczynienie się do zwiększenia skuteczności egzekwowania dyrektywy, w tym poprzez dostęp do wymiaru sprawiedliwości dla przedstawicieli pracowników oraz skuteczne, odstraszaające i proporcjonalne sankcje.

Na czym polega wartość dodana podjęcia działań na poziomie UE?

W dyrektywie określono normy minimalne dotyczące ponadnarodowego informowania pracowników przedsiębiorstw wielonarodowych i konsultowania się z nimi. Ponieważ jest to kwestia transgraniczna, wyzwaniami należy zająć się na szczeblu UE. Konkretna europejska wartość dodana inicjatywy polega na opracowaniu tych norm minimalnych. Normy te sprzyjają pozytywnej konwergencji w zakresie zatrudnienia i wyników społecznych między państwami członkowskimi. Inicjatywa przyczyni się do dalszego zwiększenia wartości dodanej również dla przedsiębiorstw dzięki ustanowieniu prostszych i spójniejszych ram regulacyjnych w całej UE. Jeżeli chodzi o zasięg geograficzny, przedmiotowy problem może mieć wpływ na wszystkie państwa członkowskie, ponieważ jego konsekwencje urzeczywistniają się nie tylko w państwie członkowskim, w którym istnieje dana europejska rada zakładowa, ale również w państwach, w których znajdują się zakłady pracy należące do tej samej grupy.

C. Warianty strategiczne

Jakie warianty legislacyjne i nielegislacyjne rozważono?

Komisja rozważyła szereg różnych wariantów strategicznych, biorąc pod uwagę dostępne dowody i opinie zainteresowanych stron, w szczególności swoją ocenę przekształconej dyrektywy, odpowiednie rezolucje Parlamentu Europejskiego oraz uwagi przedstawione przez partnerów społecznych w ramach dwuetapowych konsultacji. Warianty pogrupowano w odniesieniu do czterech odrębnych celów polityki, o których mowa powyżej.

Jeżeli chodzi o stosowanie wobec przedsiębiorstw różnych przepisów w zależności od tego, kiedy zawarły umowę w sprawie informowania pracowników i konsultowania się z nimi lub w sprawie europejskiej rady zakładowej, decyzja polityczna o utrzymaniu wyłączeń lub ich usunięciu z zakresu dyrektywy wymaga, ze względów prawnych, jednolitego zastosowania.

Jeżeli chodzi o tworzenie europejskich rad zakładowych, warianty legislacyjne i nielegislacyjne obejmują wyjaśnienia dotyczące zasobów dostępnych przedstawicielom pracowników, którym

powierzono negocjowanie umowy w sprawie europejskiej rady zakładowej, a w szczególności dotyczące pokrycia ponoszonych przez nich uzasadnionych kosztów prawnych. W charakterze środka dodatkowego warianty obejmują wyjaśnienie kwestii terminu rozpoczęcia negocjacji w następstwie wniosku o utworzenie europejskiej rady zakładowej. Warianty obejmują również – jako bardziej dalekosiężne rozwiązanie alternatywne – cel, jakim jest zrównoważony pod względem płci skład europejskich rad zakładowych, który ma zostać odzwierciedlony w umowach w sprawie europejskich rad zakładowych.

Jeśli chodzi o funkcjonowanie europejskich rad zakładowych, alternatywy polityczne mające na celu wyjaśnienie pojęcia „kwestii ponadnarodowych” obejmują takie rozwiązania, jak niewiążące wytyczne interpretacyjne i szczegółowe wyjaśnienie jego brzmienia oraz istotne rozszerzenie tego pojęcia w połączeniu z nałożeniem na kierownictwo obowiązku uzasadnienia, dlaczego dana kwestia nie ma charakteru ponadnarodowego. Po drugie, oceniono wymóg udzielenia przez zarząd uzasadnionej odpowiedzi na opinię europejskiej rady zakładowej, a także wyjaśnienie, że kierownictwo może wymagać poufnego traktowania informacji wyłącznie w uzasadnionym interesie przedsiębiorstwa. Ponadto kierownictwo byłoby zobowiązane do określenia, na wniosek, powodów uznania niektórych informacji za poufne lub odmowy ich ujawnienia. Bardziej dalekosiężny wariant alternatywny umożliwiłby kierownictwu odmowę ujawnienia informacji ze względu na to, że poważnie zaszkodziłoby to funkcjonowaniu przedsiębiorstwa, wyłącznie pod warunkiem uzyskania uprzedniego zezwolenia sądowego lub administracyjnego, oraz zasadniczo zwolniłoby wymianę informacji między europejskimi radami zakładowymi a krajowymi lub lokalnymi przedstawicielami pracowników z ograniczeń dotyczących poufności. Po trzecie, jeżeli chodzi o pokrycie wydatków europejskich rad zakładowych, warianty strategiczne obejmują niewiążące wytyczne ułatwiające stosowanie istniejących wymogów lub, jako rozwiązanie alternatywne, bardziej szczegółowe wymogi prawne, które strony powinny uregulować w swoich umowach, dotyczące sposobu pokrywania określonych wydatków – takich jak honoraria ekspertów oraz koszty prawnicze i szkoleniowe. Jako rozwiązanie alternatywne, w dyrektywie można by również określić dalej idące wiążące wymogi dotyczące pokrycia kosztów.

Jeżeli chodzi o kwestie dotyczące egzekwowania praw i dostępu do wymiaru sprawiedliwości, w wariantach strategicznych odniesiono się do sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszenia przepisów krajowych transponujących dyrektywę oraz środków prawnych przysługujących w takich przypadkach posiadaczom praw. Wiążące warianty obejmują, na jednym końcu spektrum, środki służące wyjaśnieniu i zaostreniu ogólnych wymogów dyrektywy, w tym poprzez wymóg uwzględniania obrotów przedsiębiorstw przy ustalaniu sankcji pieniężnych, a także zobowiązanie państw członkowskich do powiadamiania Komisji o tym, w jaki sposób zapewniono dostęp do wymiaru sprawiedliwości i skutecznych środków prawnych w odniesieniu do wszystkich praw wynikających z dyrektywy. Na drugim końcu spektrum znajdują się bardziej dalekosiężne warianty polegające na wprowadzeniu możliwości wystąpienia przez europejską radę zakładową o zawieszenie decyzji zarządczych i ustanowieniu konkretnych pułapów sankcji pieniężnych w wysokości 2 % (w przypadku nieumyślnych naruszeń) i 4 % (w przypadku umyślnych naruszeń) światowego obrotu przedsiębiorstw.

Opracowując środki z zakresu polityki i scalając je w warianty strategiczne, Komisja kierowała się następującymi kluczowymi względami: (i) potrzeba pozostawienia państwom członkowskim swobody w zakresie wdrażania wszelkich zmienionych wymogów minimalnych dotyczących ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi, co umożliwi włączenie tych wymogów do odpowiednich przepisów, tradycji i praktyk w zakresie stosunków pracy, zgodnie z zasadą pomocniczości i podstawą prawną Traktatu; (ii) pełne poszanowanie autonomii partnerów

społecznych w zakresie praktycznego stosowania wymogów minimalnych; (iii) fakt, że zainteresowane podmioty gospodarcze zasadniczo opowiadają się za środkami niewiązącymi, podczas gdy organizacje związkowe i przedstawiciele pracowników popierają zmiany legislacyjne. W związku z tym, chociaż teoretycznie można by przewidzieć różne możliwe alternatywne połączenia środków ustawodawczych i nieustawodawczych, informacje zwrotne od zainteresowanych stron nie wskazywały na żadne konkretne połączenie; (iv) środki nieustawodawcze, takie jak finansowanie projektów, aby upowszechniać wiedzę na temat ram ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi, oraz monitorowanie przez Komisję wdrażania dyrektywy przez państwa członkowskie stanowią część scenariusza odniesienia. Inicjatywa ustawodawcza byłaby zatem automatycznie połączona z takimi utrzymującymi się niewiązącymi środkami.

Jak kształtuje się poparcie dla poszczególnych wariantów?

W ramach szerszej kampanii na rzecz demokracji w miejscu pracy Parlament wezwał w swojej [rezolucji w sprawie „demokracji w miejscu pracy”](#) z 2021 r., a w szczególności [w rezolucji z 2023 r. z zaleceniami dla Komisji w sprawie przeglądu dyrektywy 2009/38/WE](#), do wzmocnienia roli i zdolności europejskich rad zakładowych w zakresie informowania i jako organów w przedsiębiorstwach działających na skalę unijną w Unii Europejskiej. W ostatnich latach Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny zgłosił [podobne postulaty](#). Ogólnie rzecz biorąc, europejskie organizacje związkowe popierają bardziej dalekosiężne wiążące zmiany opisane powyżej, które uwzględniają zalecenia Parlamentu Europejskiego, podczas gdy organizacje biznesowe kwestionują istnienie niedociągnięć uzasadniających działania polityczne UE i ostrzegają przed tworzeniem dodatkowych kosztów i negatywnym wpływem niektórych wariantów na konkurencyjność.

Czy wskazano preferowany wariant i dlaczego?

Preferowany wariant strategiczny łączy następujące środki:

(i) Wyłączenia niektórych przedsiębiorstw działających na skalę unijną zostaną zniesione, aby uprościć ramy ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi oraz zagwarantować pracownikom równy dostęp do praw wynikających z dyrektywy. „Dobrowolne umowy” przedsiębiorstw objętych wcześniej wyłączeniem zostały zawarte i działały poza zakresem prawa Unii, zatem po usunięciu wyłączenia na wniosek pracowników lub z własnej inicjatywy zarządu może powstać europejska rada zakładowa lub, w przypadku braku takiego wniosku, dobrowolne umowy mogą nadal obowiązywać.

(ii) Kwestia zasobów dostępnych dla przedstawicieli pracowników podczas negocjowania nowych umów w sprawie europejskich rad zakładowych, w szczególności pokrycie uzasadnionych kosztów prawnych, zostanie wyjaśniona, podobnie jak brzmienie obowiązku kierownictwa do rozpoczęcia negocjacji w ciągu sześciu miesięcy od złożenia wniosku o utworzenie europejskiej rady zakładowej. Ponadto w umowach w sprawie europejskich rad zakładowych należy uwzględnić cel dotyczący równowagi płci, ponieważ w przeciwnym razie utrzymano by obecny nie zrównoważony skład europejskich rad zakładowych.

(iii) W dyrektywie zostaną wprowadzone ukierunkowane wyjaśnienia pojęcia kwestii ponadnarodowych, aby zaradzić istniejącej niepewności i zmniejszyć ryzyko sporów. Na kierownictwo nałożony zostanie, w celu zwiększenia skuteczności dialogu w kwestiach ponadnarodowych, obowiązek informowania pracowników i konsultowania się z nimi w sposób umożliwiający przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii przed przyjęciem decyzji oraz obowiązek udzielenia uzasadnionej odpowiedzi na opinie europejskich rad zakładowych przed

przyjęciem decyzji w sprawach ponadnarodowych. Jeżeli chodzi o pokrycie wydatków europejskich rad zakładowych, preferowany wariant zakłada utrzymanie zasady autonomii stron, wymagając, aby potencjalnie sporne kwestie, takie jak pokrycie kosztów prawnych, honorariów ekspertów i kosztów szkoleń, zostały uwzględnione w umowach w sprawie europejskich rad zakładowych. W przypadku europejskich rad zakładowych działających w oparciu o wymagania dodatkowe, ich prawo w zakresie pokrycia uzasadnionych kosztów prawnych będzie określone w tych wymaganiach. Brzmienie istniejącego wymogu zapewnienia niezbędnych szkoleń „bez utraty wynagrodzenia” dla członków europejskich rad zakładowych i specjalnych zespołów negocjacyjnych zostanie dostosowane w celu wyjaśnienia, że przedsiębiorstwa mają pokrywać koszty i wydatki związane z takimi szkoleniami. Ponadto, aby zagwarantować, że poufne traktowanie informacji nie zostanie narzucone bez uzasadnienia, preferowany wariant ograniczy tę możliwość do przypadków, w których leży to w uzasadnionym interesie przedsiębiorstwa. Ze względu na przejrzystość i umożliwienie skutecznego dochodzenia roszczeń kierownictwo będzie zobowiązane do określenia, na żądanie, powodów uzasadniających poufność lub brak ujawnienia.

(iv) Państwa członkowskie będą zobowiązane, w ramach obowiązku transpozycji, do przekazywania informacji na temat ich ram egzekwowania praw gwarantowanych przez dyrektywę w celu ułatwienia Komisji monitorowania zgodności i egzekwowania przepisów, a ogólny obowiązek zapewnienia skutecznych sankcji i dostępu do wymiaru sprawiedliwości zostanie odzwierciedlony w dyrektywie. Kary finansowe mające na celu karanie naruszeń prawa do ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi określa się z uwzględnieniem obrotów przedsiębiorstw, aby zapewnić proporcjonalność i odstraszać charakter kar.

D. Skutki wdrożenia preferowanego wariantu

Jakie korzyści przyniesie wdrożenie preferowanego wariantu?

678 przedsiębiorstw, w których obowiązują obecnie umowy ustanawiające europejskie rady zakładowe, i około 11,3 mln pracowników tych przedsiębiorstw w UE, a także strony przyszłych umów ustanawiających europejskie rady zakładowe, skorzysta na większej jasności wymogów prawnych, co ma zmniejszyć ryzyko sporów i związane z tym koszty.

Poprzez usunięcie wyłączeń z zakresu dyrektywy wszystkie kwalifikujące się przedsiębiorstwa (ok. 3 970) podlegałyby równemu traktowaniu, co uprościłoby ramy regulacyjne i zwiększyło by ich spójność. Około 5,4 mln pracowników z UE/EOG (i ich przedstawiciele) lub kierownictwo obecnie wyłączonych przedsiębiorstw, w których obowiązują „dobrowolne umowy” (323), zyskałoby prawo do złożenia wniosku o ustanowienie europejskiej rady zakładowej, aby korzystać z równego stosowania minimalnych praw i obowiązków możliwych do wyegzekwowania na mocy prawa UE. Wraz z kierownictwem mogliby oni również zdecydować się na utrzymanie dobrze funkcjonujących dobrowolnych umów. W kontekście wniosków o utworzenie nowej europejskiej rady zakładowej przedstawiciele pracowników uzyskaliby wyraźne prawo do pokrycia uzasadnionych kosztów prawnych i większą pewność prawa w odniesieniu do obowiązku rozpoczęcia negocjacji przez kierownictwo w terminie sześciu miesięcy. Pracownicy przedsiębiorstw działających na skalę unijną skorzystaliby również z osiągnięcia celu, jakim jest zrównoważony pod względem płci skład europejskich rad zakładowych, co ma zostać odzwierciedlone w nowo zawartych lub renegocjowanych umowach w sprawie europejskich rad zakładowych. Większa równowaga płci w europejskich radach zakładowych poprawiłaby jakość dialogu społecznego i mogłaby przyczynić się do podejmowania sprawiedliwszych decyzji zarządczych w kwestiach ponadnarodowych.

W trakcie procesu informowania pracowników i konsultowania się z nimi europejskie rady zakładowe, które nie są jeszcze uprawnione do otrzymania od kierownictwa terminowej i uzasadnionej odpowiedzi na ich opinię, uzyskiwałyby takie prawo. Pomoże to im nawiązać dialog z centralnym kierownictwem w kwestiach ponadnarodowych. Dialog ten ułatwi również wyjaśnienia dotyczące zasadniczego pojęcia kwestii ponadnarodowych, które określa zakres działań europejskich rad zakładowych dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi, oraz stosowanie obowiązku zachowania poufności wyłącznie w obiektywnie uzasadnionych przypadkach. Inicjatywa poprawiłaby dostęp do wymiaru sprawiedliwości dla europejskich rad zakładowych, specjalnych zespołów negocjacyjnych i przedstawicieli pracowników, którzy obecnie nie dysponują skutecznymi środkami prawnymi umożliwiającymi im egzekwowanie wszystkich praw przysługujących im na mocy dyrektywy.

Zwiększona ogólna skuteczność i jakość ponadnarodowego dialogu społecznego w przedsiębiorstwach działających na skalę unijną mogłaby umożliwić przedsiębiorstwom podejmowanie bardziej świadomych decyzji strategicznych oraz zwiększyć wzajemne zaufanie między kierownictwem a pracownikami. Analiza takich korzyści ma jednak charakter jakościowy, ponieważ zazwyczaj mają one charakter długoterminowy i pośredni oraz zależą od czynników niematerialnych, takich jak ugruntowana kultura zaangażowania pracowników w danym przedsiębiorstwie.

Jakie są koszty wdrożenia preferowanego wariantu?

W przypadku przedsiębiorstw objętych obecnie wyłączeniem, które zawarły „dobrowolne umowy”, centralne kierownictwo mogłoby rozpocząć negocjacje w sprawie nowej europejskiej rady zakładowej lub musiałoby je rozpocząć na wniosek pracowników zgodnie z dyrektywą. Będzie to wiązało się z szacowanymi średnimi kosztami dla tych przedsiębiorstw w wysokości ok. 148 000 EUR za negocjacje. Ogólnie rzecz biorąc, podczas negocjacji lub renegocjacji z udziałem specjalnego zespołu negocjacyjnego przedsiębiorstwa będą prawnie zobowiązane do pokrycia – oprócz innych kosztów poniesionych na etapie ustanawiania – również uzasadnionych kosztów prawnych, co obecnie nie jest wyraźnie wymagane w zdecydowanej większości państw członkowskich. W razie konieczności dostosowania obowiązujących umów ustanawiających europejskie rady zakładowe do zmienionych wymogów – np. w celu uwzględnienia wydatków europejskich rad zakładowych na doradztwo i szkolenia prawne lub eksperckie – centralne kierownictwo musiałoby zaangażować się w renegocjacje. Nie można było wiarygodnie określić ilościowo średnich kosztów renegocjacji, ponieważ są one bardzo zróżnicowane. Dowody wskazują, że proces renegocjacji jest krótszy niż proces tworzenia nowej europejskiej rady zakładowej, natomiast w złożonych przypadkach może on również wymagać wielu spotkań. Na podstawie dostępnych dowodów możliwe było określenie w ujęciu pieniężnym niektórych kosztów związanych ze spotkaniami przedstawicieli kierownictwa i europejskich rad zakładowych w celu renegocjacji obowiązujących umów (ok. 18 400 EUR za spotkanie). W znacznej liczbie przypadków niezbędne dostosowania umów w sprawie europejskich rad zakładowych będą mogły zostać uzgodnione w ramach regularnych renegocjacji, które odbywają się średnio co pięć lat i nie pociągają za sobą żadnych dodatkowych kosztów lub wiążą się jedynie z bardzo ograniczonymi kosztami w porównaniu z poziomem odniesienia. Przedsiębiorstwa mogłyby również odnotować dodatkowy wzrost kosztów prowadzenia europejskiej rady zakładowej (średnio około 300 000 EUR rocznie na europejską radę zakładową przy założeniu poziomu odniesienia), na przykład w związku z obowiązkiem udzielenia uzasadnionej odpowiedzi europejskiej radzie zakładowej. Ponadto w przypadku naruszenia obowiązków przedsiębiorstwa byłyby narażone na wyższe kary finansowe. Oczekuje się jednak, że spory prawne i stosowanie kar będą należały do rzadkości.

Na potrzeby oceny skutków wariantów strategicznych dostępne szacunki kosztów przedstawiono w formie średnich kosztów jednostkowych dla każdego wariantu, w odniesieniu do średniego obrotu przedsiębiorstw działających na skalę unijną. Porównując wymierne koszty jednostkowe z obrotem odpowiednich przedsiębiorstw i uwzględniając prognozowane tendencje, oczekuje się, że koszty ekonomiczne preferowanego wariantu będą i pozostaną znikome. W związku z tym nie stwierdzono, aby wariant preferowany miał wpływ na konkurencyjność przedsiębiorstw.

Szacunki łącznych kosztów inicjatywy opracowano w celu wskazania potencjalnych kosztów opartych na założeniach hipotetycznych ze względu na wielość czynników wpływających na funkcjonowanie dialogu społecznego, których nie można wiarygodnie oszacować (na przykład nie można wiarygodnie oszacować w ilu przedsiębiorstwach, w których zawarto dobrowolne umowy, pracownicy lub kierownictwo zainicjowałoby proces tworzenia europejskiej rady zakładowej lub ile istniejących umów w sprawie europejskiej rady zakładowej zostałyby dostosowanych w wyniku przedmiotowej inicjatywy). Fakt, że dyrektywa pozostawia stronom umów w sprawie europejskich rad zakładowych szeroką swobodę w dostosowywaniu procesu informowania pracowników i konsultowania się z nimi, a także zasobów, szkoleń itp. do ich szczególnej sytuacji i potrzeb, sprawia, że ustalenie związku przyczynowego między wariantami politycznymi a konkretnymi wynikami gospodarczymi lub społecznymi jest zasadniczo trudne.

Jakie będą skutki dla MŚP lub konsumentów?

Planowane środki z zakresu polityki nie miałyby zastosowania do MŚP i nie przewiduje się żadnych pośrednich skutków dla MŚP. Jest również bardzo mało prawdopodobne, aby ewentualny marginalny wzrost kosztów utworzenia lub funkcjonowania europejskich rad zakładowych został przeniesiony na konsumentów.

Czy przewiduje się znaczące skutki dla budżetów i administracji krajowych?

Wszystkie państwa członkowskie musiałyby zmienić swoje przepisy wdrażające dyrektywę. Musiałyby gromadzić i przekazywać Komisji informacje na temat tego, w jaki sposób europejskie rady zakładowe, specjalne zespoły negocjacyjne i przedstawiciele pracowników mogą wszcząć postępowanie sądowe w odniesieniu do wszystkich praw przysługujących im na mocy dyrektywy. Obowiązek ten wiązałby się z ograniczonymi kosztami administracyjnymi, które zostałyby zminimalizowane dzięki wypełnieniu go w ramach standardowego procesu powiadamiania o krajowych środkach transpozycji za pośrednictwem dostępnych systemów informatycznych. Jest mało prawdopodobne, aby inicjatywa pociągała za sobą wyższe koszty egzekwowania/orzekania dla organów krajowych.