

**PL**

**PL**

**PL**



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 2.7.2008  
KOM(2008) 419 wersja ostateczna

2008/0141 (COD)

Wniosek

**DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**

**w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym**

**(Przekształcenie)**

{SEK(2008) 2154}

{SEK(2008) 2155}

{SEK(2008) 2166}

{SEK(2008) 2167}

(przedstawiona przez Komisję)

## UZASADNIENIE

### 1. KONTEKST WNIOSKU

#### Podstawa i cele wniosku

1. Niniejszy wniosek w sprawie przekształcenia ma na celu zmianę dyrektywy Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 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>, rozszerzonej na Zjednoczone Królestwo dyrektywą Rady 97/74/WE z dnia 15 grudnia 1997 r.<sup>2</sup> i dostosowaną dyrektywą Rady 2006/109/WE z dnia 20 listopada 2006 r. w związku z przystąpieniem Bułgarii i Rumunii<sup>3</sup>.
2. Artykuł 15 dyrektywy 94/45/WE przewiduje, że w terminie do 22 września 1999 r. Komisja, w porozumieniu z państwami członkowskimi oraz z partnerami społecznymi na szczeblu europejskim, ponownie rozpatrzy sposoby stosowania niniejszej dyrektywy, w szczególności zaś zbada, czy progi liczby pracowników są właściwe oraz przedłoży w razie potrzeby Radzie propozycje koniecznych zmian. W sprawozdaniu dla Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie stanu stosowania dyrektywy 94/45/WE<sup>4</sup>, Komisja wskazała, iż podejmie decyzję o ewentualnym przeglądzie dyrektywy w świetle niezbędnych dodatkowych ocen pozostałych wniosków legislacyjnych dotyczących zaangażowania pracowników

#### Kontekst ogólny

3. Czternaście lat po przyjęciu dyrektywy 94/45/WE działa prawie 820 europejskich rad zakładowych, które reprezentują 14,5 mln pracowników, w celu ich informowania i konsultowania się z nimi na poziomie ponadnarodowym. Rady te odgrywają podstawową rolę w rozwoju ponadnarodowych stosunków społecznych i pomagają pogodzić cele gospodarcze i społeczne w ramach wspólnego rynku, szczególnie dzięki istotnej roli, którą odgrywają w odpowiedzialnym przewidywaniu zmian i odpowiedzialnym zarządzaniu nimi.
4. Pojawiają się jednak problemy w praktycznym stosowaniu dyrektywy 94/45/WE. Prawo do informowania i konsultowania ponadnarodowego brakuje skuteczności, europejskie rady zakładowe nie są wystarczająco informowane ani konsultowane w przypadku restrukturyzacji. Europejskie rady zakładowe zostały ustanowione tylko w 36 % przedsiębiorstw, które obejmowała swym zakresem dyrektywa. Istnieją niepewności prawne, zwłaszcza jeśli chodzi o stosunek między krajowym i ponadnarodowym szczeblem konsultacji oraz w przypadku fuzji i nabycia. W trzech sprawach przedstawionych w trybie prejudycjalnym<sup>5</sup> Trybunał Sprawiedliwości

---

<sup>1</sup> Dz.U. L 254 z 30.9.1994, s.64.

<sup>2</sup> Dyrektywa Rady 97/74/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. rozszerzająca na Zjednoczone Królestwo dyrektywę 94/45/WE (...), Dz.U. L. 10 z 16.1.1998, s. 22.

<sup>3</sup> Dyrektywa Rady 2006/109/WE z dnia 20 listopada 2006 r. dostosowująca dyrektywę 94/45/WE (...) w związku z przystąpieniem Bułgarii i Rumunii, Dz.U. L 363 z 20.12.2006, s. 416.

<sup>4</sup> COM(2000) 188.

<sup>5</sup> C-62/99 Bofrost; C-440/00 Kühne & Nagel. C-349/01 ADS Anker GmbH.

Wspólnot Europejskich również zinterpretował przepisy dyrektywy dotyczące przekazywania informacji koniecznych do utworzenia europejskiej rady zakładowej. Spójność i powiązanie różnych dyrektyw w sprawie informowania pracowników i konsultowania się z nimi nie są jednak wystarczające.

5. Europejskie rady zakładowe muszą być w stanie odgrywać swą rolę w przewidywaniu zmian i towarzyszeniu im oraz doprowadzić do autentycznego ponadnarodowego dialogu społecznego. Niniejszy wniosek ma również na celu zapewnienie, obok działań nieregulacyjnych, skuteczności praw do ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi, zwiększenia odsetka już istniejących europejskich rad zakładowych, wzmocnienie pewności prawnej oraz zapewnienie lepszego powiązania dyrektyw w sprawie informowania pracowników i konsultowania się z nimi.

### **Obowiązujące przepisy w dziedzinie, której dotyczy wniosek**

6. Niniejszy wniosek uwzględnia istnienie innych dyrektyw w dziedzinie informowania pracowników i konsultowania się z nimi. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej<sup>6</sup> ustanawia ogólne zasady, mające zastosowanie na szczeblu krajowym. Dyrektywa 98/59/WE<sup>7</sup> oraz dyrektywa 2001/23/WE<sup>8</sup> mają zastosowanie kiedy tylko rozważane są projekty zwolnienia czy przejęcia. Dyrektywy 2001/86/WE<sup>9</sup> oraz 2003/72/WE<sup>10</sup> regulują uczestnictwo pracowników w spółkach europejskich oraz w spółdzielniach europejskich.

### **Spójność z pozostałymi obszarami polityki i celami Unii**

7. W kontekście odnowionej agendy społecznej<sup>11</sup> niniejsza inicjatywa ma za zadanie wspomóc wysiłki Unii Europejskiej, aby wszyscy jej obywatele korzystali w jednakowy sposób z procesu globalizacji. Wspólnie ze sprawozdaniami dotyczącymi restrukturyzacji i ponadnarodowych układów zbiorowych na poziomie przedsiębiorstw, ma ona na celu zachęcanie do przewidywania zmian oraz popieranie dostosowania do nich przedsiębiorstw i pracowników. Poprzez odpowiednie włączenie pracowników inicjatywa przyczynia się do polepszenia dialogu między pracodawcami i pracownikami w ponadnarodowych przedsiębiorstwach oraz do budowania warunków sprzyjających poszukiwaniu rozwiązań łączących w sobie elastyczność i bezpieczeństwo.

---

<sup>6</sup> Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s.29.

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

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

<sup>9</sup> Dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników, Dz.U. L 294 z 10.11.2001, s.22.

<sup>10</sup> Dyrektywa Rady 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników, Dz.U. L 207 z 18.8.2003, s.25.

<sup>11</sup> Komunikat Komisji „Odnowiona agenda społeczna: możliwości, dostęp i solidarność w Europie XXI wieku” COM(2008)xxx z 2008 r.

8. Niniejsza inicjatywa wpisuje się w ramy odnowionej strategii lizbońskiej, mającej zwłaszcza na celu utworzenie lepszych i liczniejszych miejsc pracy w bardziej dynamicznej i konkurencyjnej Europie. Uzupełnia ona promowanie dobrych praktyk, które Unia Europejska ciągle w znacznym stopniu wspiera, wspomagając partnerów społecznych, zwłaszcza w zakresie integracji kwestii dotyczących kompetencji i mobilności pracowników, zdrowia i bezpieczeństwa pracy i środowiska w działaniach europejskich rad zakładowych. Wpisuje się ona również w działania Komisji mające na celu „lepsze stanowienie prawa”, podkreślając znaczenie dostosowania prawa do nowych warunków gospodarczych i społecznych, zwłaszcza tych, które dotyczą zwiększenia ilości i skali restrukturyzacji o zasięgu ponadnarodowym.
9. Niniejsza inicjatywa nie narusza praw podstawowych i jest zgodna z zasadami uznanymi m. in. w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej. Niniejsza inicjatywa ma na celu w szczególności zapewnić pełne poszanowanie prawa pracowników lub ich przedstawicieli do zagwarantowania im, na właściwych poziomach, informowania i konsultowania we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie wspólnotowym oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych (art. 27 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej).

## **2. KONSULTACJE Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI ORAZ OCENA SKUTKÓW**

### **Konsultacje z zainteresowanymi stronami**

10. W myśl art. 138 Traktatu Komisja zasięgnęła na szczeblu wspólnotowym opinii partnerów społecznych w sprawie możliwego ukierunkowania działań wspólnotowych w tym zakresie<sup>12</sup>. Organizacje pracownicze opowiedziały się za szybkim dokonaniem przeglądu dyrektywy, zaś organizacje pracodawców sprzeciwiły się takiemu przeglądowi. Partnerzy społeczni określili następnie wspólnie dobre praktyki w zakresie europejskich rad zakładowych, a Komisja przeprowadziła z nimi nowe konsultacje dotyczące promowania i wdrażania tych dobrych praktyk<sup>13</sup>. Po zakończeniu konsultacji Komisja uznała, że wskazane byłoby podjęcie działań wspólnotowych i ponownie skonsultowała na szczeblu wspólnotowym z partnerami społecznymi treść proponowanego wniosku, zgodnie z art. 138 ust. 3 Traktatu<sup>14</sup>.
11. W odpowiedzi na te ostatnie konsultacje organizacje pracodawców BusinessEurope, CEEP i UEAPME zadeklarowały, iż są gotowe rozpocząć negocjacje w ramach europejskiego dialogu społecznego. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych uznała, że takie negocjacje nie są realistyczne. Po wystosowaniu nowego apelu do partnerów społecznych Komisja stwierdziła brak negocjacji w myśl

---

<sup>12</sup> Europejskie rady zakładowe: w kierunku optymalizacji potencjału zaangażowania pracowników na rzecz przedsiębiorstw i ich pracowników – pierwsza faza konsultacji międzybranżowych i sektorowych wspólnotowych partnerów społecznych w ramach przeglądu dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych, 20 kwietnia 2004 r.

<sup>13</sup> W tym samym czasie co konsultacje dotyczące restrukturyzacji, w ramach komunikatu „Restrukturyzacje i zatrudnienie” COM(2005)120 z 31.3.2005.

<sup>14</sup> COM (2008) 660 z 20.2.2008.

art. 138 ust. 4 Traktatu i zdecydowała się przedstawić niniejszy wniosek, uwzględniając uznaną potrzebę przeglądu obowiązującego prawodawstwa.

12. Organizacje BusinessEurope i UEAPME, które przygotowały się do negocjacji, nie przekazały opinii w sprawie treści rozważanej inicjatywy. CEEP i konsultowane organizacje reprezentujące pracodawców sektora hotelarsko-restauracyjnego (HOTREC), bankowego (EBF) i handlowego (EUROCOMMERCE) oraz Association française des entreprises privées (AFEP), Amerykańska Izba Handlowa przy Unii Europejskiej (AmCham EU), jak i jedno indywidualne przedsiębiorstwo, wyraziły swą opinię w sprawie branych pod uwagę zmian.
13. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (CES) i Europejska Konfederacja Związków Kadr (CEC) zaproponowały dostosowania propozycji poddanych konsultacji oraz inne zmiany dyrektywy. Wypowiedzieli się również: Konfederacja Nordyckich Związków Zawodowych banków, finansów i ubezpieczeń (NFU Finance) Finansförbundet i przedstawiciele pracowników sześciu przedsiębiorstw.
14. Odpowiedzi konsultowanych organizacji i otrzymane uwagi zostały szczegółowo przeegzaminowane i uwzględnione w ramach procesu oceny skutków, z którego sprawozdanie dołączone jest do niniejszego wniosku. Kontrola przeprowadzona przez Komisję skłoniła ją do zmiany niektórych propozycji branych pod uwagę w dokumencie konsultacyjnym, np. jeśli chodzi o przepisy mające na celu skuteczne podejmowanie decyzji przez przedsiębiorstwo, ograniczenie ponadnarodowego zakresu kompetencji, wprowadzenie progów dla organów reprezentujących, poszukiwanie sprawiedliwej reprezentacji pracowników, wzmocnienie komitetu o zmniejszonym składzie oraz zagwarantowanie układów zawartych przed dyrektywą oprócz przypadków zastosowania klauzuli adaptacyjnej.

### **Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy specjalistycznej**

15. Aby uzupełnić analizy dotyczące europejskich rad zakładowych przeprowadzone przez partnerów społecznych lub w środowisku akademickim, Komisja zwróciła się do zewnętrznych konsultantów o przeprowadzenie analizy mającej zbadać ewentualne skutki różnych branych pod uwagę opcji, zwłaszcza jeśli chodzi o ich koszt. Analiza ta, przeprowadzona w 2008 r., zawierała kwestionariusz, który został przedstawiony około 10 % działających europejskich rad zakładowych, wybranych metodą próby losowej. Przeprowadzono wywiady zarówno z kadrami, jak i przedstawicielami pracowników tych przedsiębiorstw.
16. Wyniki tych badań zostały włączone w ocenę skutków i zostaną udostępnione szerszej publiczności na stronach internetowych Komisji.

### **Ocena skutków**

17. Przeprowadzono ocenę skutków. Umożliwiła ona dokładne określenie problemu, na który powinno odpowiedzieć działanie Unii Europejskiej, sformułowanie czterech szczegółowych celów, tj.: skuteczność praw, zwiększenie odsetka ustanowionych europejskich rad zakładowych, pewność prawną oraz powiązanie wspólnotowych instrumentów prawnych w zakresie informowania pracowników i konsultowania się z nimi, oraz celów operacyjnych takich działań, a następnie przeanalizowanie trzech opcji dotyczących ich osiągnięcia.

18. Pierwsza opcja to brak nowego działania ze strony Unii Europejskiej. Nie umożliwia ona osiągnięcia wymienionych celów.
19. Druga opcja to podejście nieregulacyjne oraz dodatkowe promowanie dobrych praktyk. Obejmuje ona intensyfikację działań komunikacyjnych, a następnie, jeśli to będzie konieczne, wniosek o zwiększenie wsparcia finansowego na rzecz promowania dobrych praktyk oraz zalecenie dotyczące wdrożenia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych. Opcja ta posiada wiele korzyści gospodarczych i społecznych i nie prowadzi do dodatkowych wydatków dla przedsiębiorstw. Odpowiada ona jednak w ograniczonym stopniu na cele pewności prawnej oraz powiązanie prawodawstwa wspólnotowego.
20. Przegląd obowiązującego prawodawstwa stanowi opcję trzecią. Opcja ta obejmuje zmiany w dyrektywie 94/45/WE, które dotyczą głównie definicji informowania i konsultowania, określenia zakresu kompetencji ponadnarodowych europejskich rad zakładowych, dostosowania wymagań dodatkowych, kształcenia przedstawicieli pracowników i roli związków zawodowych. Wśród dwóch podwariantów dotyczących obniżenia progu pracowników do 500 oraz wprowadzenia mechanizmu rejestrowania umów, opcja ta najlepiej odpowiada przedstawionym celom, mimo tego, że wiąże się z nią pewne dodatkowe koszty dla przedsiębiorstw. Oferuje ona jednak ograniczone możliwości zwiększenia zdolności zaangażowanych podmiotów do poprawienia ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi.
21. W ocenie skutków stwierdzono zatem, iż najbardziej odpowiednie będzie dokonanie przeglądu obowiązującego prawodawstwa wraz z działaniami wychodzącymi poza uregulowania prawne takimi jak działania komunikacyjne i promocyjne.

### **3. ASPEKTY PRAWNE WNIOSKU**

#### **Krótki opis proponowanych działań**

22. Wniosek dotyczący przekształcenia obejmuje poniższe istotne zmiany w dyrektywie 94/45/WE:
  - wprowadzenie ogólnych zasad dotyczących metod ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi, wprowadzenie definicji informowania oraz doprecyzowanie definicji konsultacji;
  - ograniczenie kompetencji europejskiej rady zakładowej do kwestii ponadnarodowych oraz wprowadzenie powiązania, zdefiniowanego priorytetowo w umowie w ramach przedsiębiorstwa, między krajowym i międzynarodowym poziomem informowania pracowników i konsultowania się z nimi;
  - sprecyzowanie roli przedstawicieli pracowników oraz możliwości korzystania z kształcenia, jak również uznanie roli związków zawodowych w odniesieniu do przedstawicieli pracowników;

- określenie obowiązków w zakresie dostarczania informacji pozwalających na otwarcie negocjacji oraz zasad negocjowania umów w celu powołania nowych europejskich rad zakładowych;
- dostosowanie do rozwoju wymagań dodatkowych stosowanych w razie braku umowy;
- wprowadzenie klauzuli o dostosowaniu umów dotyczących europejskich rad zakładowych w przypadku zmiany struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw oraz utrzymanie w mocy obowiązujących umów, chyba że zastosowanie ma wyżej wymieniona klauzula.

### **Podstawa prawna**

23. Wniosek legislacyjny opiera się na art. 137 Traktatu; artykuł ten przewiduje, że Wspólnota wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie informacji pracowników i konsultowania się z nimi.

### **Zasada pomocniczości**

24. Cele proponowanych działań nie mogą zostać osiągnięte w wystarczający sposób przez państwa członkowskie, jako że zachodzi tu potrzeba zmiany obowiązującego aktu prawa wspólnotowego obejmującego przepisy o charakterze ponadnarodowym. Poziom Unii Europejskiej jest bardziej odpowiedni do wprowadzenia zmian w takim akcie i do stwierdzenia powiązań między tym aktem a innymi przepisami wspólnotowymi i krajowymi we wspomnianej dziedzinie. W szczególności jedynie działania na poziomie wspólnotowym umożliwiają wprowadzenie zmiany w ustanawianiu i funkcjonowaniu europejskich rad zakładowych; zmiana taka wymaga spójnego i skoordynowanego dostosowania prawodawstwa państw członkowskich, jako że stosowanie prawa przez państwo członkowskie ma wpływ na prawa i obowiązki przedsiębiorstw oraz pracowników z innych państw członkowskich. Wniosek pozostawia jednak państwom członkowskim zadanie dostosowania przepisów do systemów stosunków pracy i krajowych systemów prawnych, w szczególności w zakresie określenia sposobów powoływania lub wybierania przedstawicieli pracowników, ich ochrony, jak również określenia stosownych sankcji.

### **Zasada proporcjonalności**

25. Poprzez priorytetowe podejście do negocjacji na poziomie przedsiębiorstwa, bez wprowadzania przepisów minimalnych, dyrektywa oferuje dużą elastyczność w dostosowaniu zasad funkcjonowania europejskiej rady zakładowej do szczególnych warunków jej działania, jak również w wyborze konkretnych metod i właściwych obowiązków. Wniosek zachowuje tę elastyczność, określając jednakże ramy jej stosowania. Utrzymując próg tysiąca pracowników, wniosek unika jednocześnie wprowadzania obciążeń administracyjnych, finansowych i prawnych, które mogłyby mieć negatywny wpływ na tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.

### **Wybór instrumentów**

26. Przegląd obowiązującego prawodawstwa, który może mieć miejsce jedynie w drodze dyrektywy, ma charakter uzupełniający w stosunku do podejścia nieregulacyjnego i



do upowszechniania dobrych praktyk realizowanych w celu wspierania partnerów społecznych.

#### **4. WPLYW NA BUDŻET**

27. Wniosek nie ma wpływu na budżet Wspólnoty.

#### **5. INFORMACJE DODATKOWE**

##### **Uproszczenie i zmniejszenie kosztów administracyjnych**

28. Dyrektywę Rady 94/45/WE<sup>15</sup> należy zasadniczo zmienić. Dla zachowania przejrzystości, wniosek zakłada przekształcenie dyrektywy.

29. Wniosek przyczynia się do powiązania dyrektywy 94/45/WE z pozostałymi dyrektywami dotyczącymi informowania pracowników i konsultowania się z nimi, w szczególności poprzez uspoźnienie definicji i określenie zakresu uprawnień europejskiej rady zakładowej oraz wprowadzenie powiązań między poziomami informowania i konsultowania. Wniosek przyczynia się również do uproszczenia ram prawnych.

##### **Klauzula przeglądu/rewizji/wygaśnięcia**

30. Wniosek zawiera klauzulę przeglądu w terminie pięciu lat po dacie transpozycji.

##### **Tabela korelacji**

31. Państwa członkowskie mają obowiązek przekazać Komisji tekst przepisów krajowych przyjętych w celu transpozycji niniejszej dyrektywy oraz tabelę korelacji pomiędzy tymi przepisami a niniejszą dyrektywą.

##### **Europejski Obszar Gospodarczy**

32. Proponowany akt prawny ma znaczenie dla Europejskiego Obszaru Gospodarczego i w związku z tym jego zakres powinien być rozszerzony na EOG

##### **Szczegółowe wyjaśnienie wniosku**

33. Zasadnicze zmiany wprowadzono kolejno w art. 1, 2, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 13 i 14 dyrektywy 94/45/WE, jak również w załączniku. Artykuły 3 i 9 dyrektywy 94/45/WE dostosowano w niewielkim stopniu, podczas gdy art. 7 i 8 pozostają niezmienione.

34. *Zasady ogólne oraz znaczenie pojęć informowania i konsultowania.* W art. 1 dyrektywy 94/45/WE stwierdzono, że sposoby informowania pracowników i konsultowania się z nimi muszą zapewnić przestrzeganie ogólnych zasad skuteczności danego środka. W art. 2 wprowadzono definicję informowania oraz

---

<sup>15</sup> Dz.U. L 254 z 30.9.1994, s. 64. Dyrektywa ostatnio zmieniona dyrektywą 2006/109/WE (Dz.U. L 363 z 20.12.2006, s. 416).

uzupełniono definicję konsultowania uspójniając ją z definicjami zawartymi w najnowszych dyrektywach, które obejmują określenie czasu, środków i właściwego zakresu informowania i konsultowania.

35. *Ponadnarodowe kompetencje europejskiej rady zakładowej.* W art. 1 wprowadzono zasadę odpowiedniego poziomu w zależności od przedmiotu dyskusji. W tym celu kompetencje europejskiej rady zakładowej ograniczono do kwestii ponadnarodowych, a określenie charakteru ponadnarodowego przeniesiono z obowiązujących wymagań dodatkowych do art. 1, tak aby mogło ono mieć zastosowanie do europejskich rad zakładowych ustanowionych poprzez umowę. Określono definicję ponadnarodowego charakteru informowania i konsultowania, w szczególności w odniesieniu do potencjalnych skutków w co najmniej dwóch państwach członkowskich.
36. *Związek między poziomami informowania pracowników i konsultowania się z nimi.* W art. 12 wprowadzono zasadę powiązania między poziomem krajowym i ponadnarodowym informowania pracowników i konsultowania się z nimi w poszanowaniu kompetencji i właściwych obszarów działania organów reprezentujących. Warunki takiego powiązania są określone w umowie zawartej zgodnie z art. 6, która obejmuje obecnie tę kwestię. W przypadku braku takich warunków, i jeśli przewidywane są decyzje, które mogłyby pociągnąć za sobą znaczne zmiany w organizacji pracy lub w umowach o pracę, proces ten powinien zostać zapoczątkowany jednocześnie na poziomie krajowym i europejskim. Ponieważ niektóre przepisy krajowe powinny zostać dostosowane, aby, w razie potrzeby, europejska rada zakładowa mogła być informowana zanim zostaną poinformowane instancje krajowe lub w tym samym czasie, dołączona została klauzula o niezmnieszeniu ogólnego poziomu ochrony pracowników. Tytuły dyrektyw dotyczących zwolnień grupowych i przenoszenia przedsiębiorstw zostały zaktualizowane oraz dodano do nich odniesienie do dyrektywy ramowej 2002/14/WE.
37. *Rola i kompetencje przedstawicieli pracowników.* Nałożony na przedstawicieli pracowników obowiązek informowania pracowników przez nich reprezentowanych został przeniesiony z wymogów dodatkowych załączonych do dyrektywy do art. 10 dotyczącego roli przedstawicieli pracowników i ich ochrony. Określono kompetencje przedstawicieli pracowników do reprezentowania pracowników lub ich grup w europejskiej radzie zakładowej. Doprecyzowano możliwość korzystania przez przedstawicieli pracowników ze szkoleń bez utraty wynagrodzenia.
38. *Otwarcie i prowadzenie negocjacji.* W art. 5 określono odpowiedzialność kierownictwa lokalnego za dostarczanie informacji umożliwiających otwarcie negocjacji w celu powołania nowych europejskich rad zakładowych zgodnie z zasadami wykładni stosowanymi przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości<sup>16</sup>. W celu rozwiązania problemu niepewności prawnej, oraz aby uprościć skład specjalnego zespołu negocjacyjnego, skład ten zmieniono tak, aby znalazł się w nim jeden przedstawiciel na 10 % pracowników w państwie członkowskim, w którym zatrudnionych jest co najmniej 50 pracowników. Określono również prawo przedstawicieli pracowników do zebrania się bez udziału kierownictwa.

---

<sup>16</sup> Patrz pkt 5 powyżej.

39. *Rola związków zawodowych i organizacji pracodawców.* W art. 5 wprowadzono obowiązek informowania związków zawodowych i organizacji pracodawców o otwarciu negocjacji dotyczących powołania europejskiej rady zakładowej, a związki zawodowe wymieniono wyraźnie wśród ekspertów, do których przedstawiciele pracowników mogą się zwracać z prośbą o pomoc w negocjacjach.
40. *Zakres dodatkowych wymogów (mających zastosowanie w przypadku braku umowy).* W załączniku wprowadzono rozróżnienie między obszarami, w których ma zastosowanie informowanie, i tymi których dotyczą konsultacje, wprowadzono również możliwość otrzymania odpowiedzi wraz z uzasadnieniem na przekazane opinie. W związku z taką ewentualnością, rozszerzono pojęcie wyjątkowych okoliczności wymagających informowania i umożliwiających zebranie się komitetu o zmniejszonym składzie, tak aby dodać do nich okoliczności, w których spodziewane są decyzje mogące znacząco wpłynąć na interesy pracowników. Aby umożliwić komitetowi o zmniejszonym składzie odgrywanie tej rozszerzonej roli, maksymalną liczbę jego członków ustalono na pięciu; stwierdzono również, że komitet musi dysponować warunkami umożliwiającymi mu regularne wykonywanie swoich funkcji.
41. *Klauzula adaptacyjna i obowiązujące umowy.* Umowy zawarte zgodnie z art. 6 muszą zawierać przepisy dotyczące zmian i renegotjowania. W przypadku gdy struktura przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw ulega zasadniczej zmianie, w art. 13 przewidziano dostosowanie obowiązujących umów zgodnie z ich przepisami, lub w przypadku braku takich przepisów, oraz gdy złożony zostanie odpowiedni wniosek, zgodnie z procedurą negocjacji nowej umowy, której stroną są członkowie co najmniej jednej istniejącej europejskiej rady zakładowej. Rady te kontynuują działalność, w przypadku gdy to konieczne przy zastosowaniu odpowiednich zmian, do czasu podpisania nowej umowy, a następnie są rozwiązywane, a umowy, na podstawie których zostały utworzone, tracą moc. Z wyjątkiem gdy ma zastosowanie powyższa klauzula adaptacyjna, obowiązujące umowy zawarte z wyprzedzeniem w dalszym ciągu nie są objęte przepisami dyrektywy, nie ma również ogólnego obowiązku renegotjowania umów zawartych zgodnie z art. 6.
42. *Pozostałe przepisy.* W art. 6 stwierdzono, że w stosownych przypadkach utworzenie i działalność komitetu o zmniejszonym składzie są objęte umową. W art. 15 przewidziano klauzulę przeglądu w terminie pięciu lat po dacie transpozycji. W załączniku skład europejskiej rady zakładowej ustanowionej w przypadku braku umowy został dostosowany do nowego składu specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Wniosek

**DYREKTYWA  PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I  RADY**

**w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania  pracowników  i konsultowania  się z nimi  pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym**

**(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

PARLAMENT EUROPEJSKI I  RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

~~uwzględniając umowę w sprawie polityki społecznej, załączoną do Protokołu nr 14 w sprawie polityki społecznej, stanowiącego załącznik do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, w szczególności jej art. 2 ust. 2,~~

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, zwłaszcza jego art. 137,  uwzględniając wniosek Komisji  <sup>17</sup>  ,

uwzględniając opinię  Europejskiego  Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  <sup>18</sup>  ,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów<sup>19</sup>  ,

działając zgodnie z procedurą, o której mowa w art. ~~189e~~  251 Traktatu   <sup>20</sup>  ,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) W dyrektywie Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 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>21</sup> należy wprowadzić szereg istotnych zmian<sup>22</sup>. Dla zachowania przejrzystości, dyrektywa ta powinna zostać przekształcona.

<sup>17</sup> Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

<sup>18</sup> Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

<sup>19</sup> Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

<sup>20</sup> Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

<sup>21</sup> Dz.U. L 254 z 30.9.1994, s.64. Dyrektywa zmieniona ostatnio dyrektywą 2006/109/WE (Dz.U. L 363 z 20.12.2006, s. 416).

<sup>22</sup> Zob. załącznik II, część A.

---

↓ 94/45/WE motyw 1  
(dostosowany)

~~na podstawie Protokołu w sprawie polityki społecznej, stanowiącego załącznik do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, Królestwo Belgii, Królestwo Danii, Republika Federalna Niemiec, Republika Grecka, Królestwo Hiszpanii, Republika Francuska, Irlandia, Republika Włoska, Wielkie Księstwo Luksemburga, Królestwo Niderlandów oraz Republika Portugalska (zwane dalej „Państwami Członkowskimi”), pragnąc wprowadzić w życie Kartę Socjalną z 1989 r., przyjęły umowę w sprawie polityki społecznej;~~

---

↓ 94/45/WE motyw 2  
(dostosowany)

~~artykuł 2 ust. 2 wymienionej umowy upoważnia Radę do przyjęcia w drodze dyrektyw minimalnych wymagań;~~

---

↓ nowy

(2) Zgodnie z art. 15 dyrektywy 94/45/WE Komisja, w porozumieniu z państwami członkowskimi oraz z partnerami społecznymi na szczeblu europejskim, ponownie rozpatrzy sposoby stosowania niniejszej dyrektywy, w szczególności zaś zbada, czy progi liczby pracowników są właściwe w celu przedłożenia, w razie potrzeby, propozycji koniecznych zmian.

(3) Po konsultacjach z państwami członkowskimi oraz z partnerami społecznymi na szczeblu europejskim Komisja przedłożyła Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie<sup>23</sup> na temat stanu stosowania dyrektywy 94/45/WE.

---

↓ 94/45/WE motyw 4  
(dostosowany)

~~punkt 17 Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników przewiduje między innymi, że praktyka informowania, konsultowania i udziału pracowników musi być kształtowana według określonych zasad, z uwzględnieniem praktyki obowiązującej w poszczególnych Państwach Członkowskich. W Kartie stwierdza się, że „dotyczy to w szczególności przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, których zakłady pracy lub przedsiębiorstwa znajdują się w dwóch lub kilku Państwach Członkowskich”;~~

---

↓ 94/45/WE motyw 5  
(dostosowany)

~~pomimo istnienia szerokiego konsensusu po stronie większości Państw Członkowskich, Rada nie była w stanie podjąć działań na podstawie projektu dyrektywy Rady, dotyczącej utworzenia Europejskich Rad Zakładowych w celu informowania i konsultowania~~

---

<sup>23</sup> COM (2000) 188 z 4.4.2000.

~~pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym<sup>24</sup>,  
zmienionego 3 grudnia 1991 r.<sup>25</sup>;~~

↓ 94/45/WE motyw 6  
(dostosowany)

~~zgodnie z art. 3 ust. 2 umowy w sprawie polityki społecznej, Komisja na poziomie Wspólnoty  
zasięgnęła opinii pracodawców i pracowników na temat możliwego ukierunkowania działań  
Wspólnoty w zakresie informowania i konsultowania pracowników przedsiębiorstw oraz grup  
przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;~~

↓ 94/45/WE motyw 7  
(dostosowany)

~~Komisja uznała po tej konsultacji zasadność działań podjętych przez Wspólnotę i zgodnie z  
art. 3 ust. 3 wymienionej umowy ponownie skonsultowała z pracodawcami i pracownikami  
treść proponowanego projektu, a pracodawcy i pracownicy przedstawili Komisji swoje  
opinie;~~

↓ 94/45/WE motyw 8  
(dostosowany)

~~po drugim etapie konsultacji pracodawcy i pracownicy nie poinformowali Komisji o swojej  
woli rozpoczęcia procesu mogącego doprowadzić do zawarcia umowy, co przewiduje art. 4  
wymienionej umowy;~~

↓ nowy

- (4) Zgodnie z art. 138 ust. 2 Traktatu Komisja zasięgnęła na szczeblu wspólnotowym opinii partnerów społecznych w sprawie możliwego ukierunkowania działań wspólnotowych w tym zakresie.
- (5) Po zakończeniu konsultacji Komisja uznała, że wskazane byłoby podjęcie działań wspólnotowych i ponownie skonsultowała na szczeblu wspólnotowym z partnerami społecznymi treść ewentualnego wniosku, zgodnie z art. 138 ust. 3 Traktatu.
- (6) Po zakończeniu drugiego etapu konsultacji partnerzy społeczni nie poinformowali Komisji o swojej woli rozpoczęcia procesu mogącego doprowadzić do zawarcia umowy, co przewiduje art. 138 ust. 4 Traktatu,
- (7) Należy zmodernizować prawodawstwo wspólnotowe w zakresie ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi, tak aby zapewnić skuteczność praw do ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi, zwiększyć odsetek ustanowionych europejskich rad zakładowych, znaleźć rozwiązanie problemów napotkanych w praktycznym stosowaniu dyrektywy 94/45/WE i znaleźć sposób na niepewność prawną wynikającą z niektórych przepisów dyrektywy lub ich

<sup>24</sup> ~~Dz.U. C 39 z 15.2.1991, str. 10.~~

<sup>25</sup> ~~Dz.U. C 336 z 31.12.1991, str. 11.~~

braku oraz zapewnić lepsze powiązanie między wspólnotowymi instrumentami prawnymi w zakresie informowania pracowników i konsultowania się z nimi.

---

↓ 94/45/WE motyw 3  
(dostosowany)

- (8) Zgodnie z art. ~~1 umowy~~  136 Traktatu  szczególnym celem Wspólnoty oraz państw członkowskich jest popieranie dialogu między pracodawcami i pracownikami.
- 

↓ nowy

- (9) Niniejsza dyrektywa wpisuje się w ramy wspólnotowe mające na celu wspieranie i uzupełnianie działań państw członkowskich w dziedzinie informowania pracowników i konsultowania się z nimi. Ramy te powinny ograniczyć do minimum obciążenia przedsiębiorstw lub zakładów pracy, gwarantując jednocześnie skuteczne wykonywanie przyznaných praw.
- 

↓ 94/45/WE motyw 9  
(dostosowany)

- (10) Funkcjonowanie rynku wewnętrznego obejmuje proces łączenia przedsiębiorstw, fuzji transgranicznych, przejmowania przedsiębiorstw, podejmowania wspólnych przedsięwzięć, a co za tym idzie umiędzynaradawiania przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw. Aby zapewnić harmonijny rozwój działalności gospodarczej niezbędne jest, aby przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw działające w dwóch lub kilku państwach członkowskich informowały ~~i konsultowały~~  przedstawicieli tych pracowników których dotyczyć będą ich decyzje  i konsultowały się z nimi  ;
- 

↓ 94/45/WE motyw 10  
(dostosowany)

- (11) Tryb informowania ~~i konsultowania~~  pracowników  i konsultowania się z nimi  , przewidziany w ustawodawstwie lub praktyce państw członkowskich, często nie jest dostosowany do ponadnarodowej struktury jednostek podejmujących decyzje, dotyczące tychże pracowników. Sytuacja ta może prowadzić do nierównego traktowania pracowników, których dotyczą decyzje podejmowane w ramach tego samego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw.
- 

↓ 94/45/WE motyw 11  
(dostosowany)

- (12) Niezbędne jest przyjęcie odpowiednich przepisów celem zapewnienia właściwego informowania ~~i konsultowania~~  pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym  i konsultowania się z nimi , w przypadku, gdy decyzje ich dotyczące są podejmowane w innym państwie członkowskim niż to, w którym są zatrudnieni.

---

↓ 94/45/WE motyw 12  
(dostosowany)

- (13) W celu zapewnienia właściwego informowania ~~i konsultowania~~ pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw działających na terenie dwóch lub kilku państw członkowskich ☒ i konsultowania się z nimi ☒, konieczne jest powołanie europejskich rad zakładowych lub ustanowienie innego trybu ponadnarodowego informowania ~~i konsultowania~~ pracowników ☒ i konsultowania się z nimi ☒.
- 

↓ nowy

- (14) Sposoby informowania pracowników i konsultowania się z nimi powinny być określone i wdrożone w taki sposób, aby zapewnić skuteczność przepisom niniejszej dyrektywy. W tym celu informowanie europejskiej rady zakładowej i konsultowanie się z nią powinno umożliwić terminowe przekazanie opinii przedsiębiorstwu, nie kwestionując jego zdolności dostosowawczych. Jedynie dialog prowadzony na poziomie, gdzie tworzy się wytyczne oraz skuteczne włączenie przedstawicieli pracowników mogą odpowiedzieć na potrzeby przewidywania zmian i towarzyszenia im.

- (15) Należy zagwarantować pracownikom i ich przedstawicielom informowanie ich i konsultowanie się z nimi na odpowiednim poziomie kierownictwa i organów reprezentujących, w zależności od podnoszonych kwestii. W tym celu kompetencje i zakres działania europejskiej rady zakładowej powinny się różnić od kompetencji i zakresu działania krajowych organów reprezentujących oraz ograniczać się do kwestii ponadnarodowych.

- (16) Przy określaniu ponadnarodowego charakteru podnoszonych kwestii należy uwzględnić zarówno zakres możliwych skutków owej kwestii, jak i wymagany poziom kierownictwa i organów reprezentujących. W tym celu uważa się za kwestie ponadnarodowe kwestie dotyczące całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw lub co najmniej dwóch państw członkowskich.
- 

↓ 94/45/WE motyw 13  
(dostosowany)

- (17) ~~W tym celu~~ Konieczne jest sformułowanie definicji pojęcia przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę, odnoszącego się wyłącznie do niniejszej dyrektywy i nie przesadzającego o definicjach pojęć grupy i kontroli, ~~które mogłyby być wykorzystane w tworzonych w przyszłości aktach prawnych~~ ☒ zawartych w innych aktach prawnych ☒.
- 

↓ 94/45/WE motyw 14  
(dostosowany)

- (18) Mechanizmy informowania ~~i konsultowania~~ pracowników tych przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw ☒ i konsultowania się z nimi ☒ muszą dotyczyć wszystkich znajdujących się w państwach członkowskich zakładów pracy lub, w zależności od



przypadku, wszystkich przedsiębiorstw należących do grupy, niezależnie od tego, czy centralne kierownictwo przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę nad grupą znajduje się na terytorium państw członkowskich, czy nie.

---

↓ 94/45/WE motyw 15

- (19) Zgodnie z zasadą autonomii stron, obowiązek ustalenia w drodze umowy charakteru, składu, funkcji, sposobów działania i trybu postępowania oraz środków finansowych europejskich rad zakładowych lub innego trybu informowania i konsultowania, dostosowanego do ich własnej sytuacji, spoczywa na przedstawicielach pracowników oraz na kierownictwie ich przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę nad grupą.
- 

↓ 94/45/WE motyw 16

- (20) Zgodnie z zasadą subsydiarności, do państw członkowskich należy wyznaczenie przedstawicieli pracowników, a w szczególności zapewnienie zrównoważonej reprezentacji poszczególnych kategorii pracowników, jeśli uznają to za stosowne.
- 

↓ nowy

- (21) Należy doprecyzować pojęcia informowania pracowników i konsultowania się z nimi, zgodnie z pojęciami zawartymi w niedawno przyjętych w tej kwestii dyrektywach i mających zastosowanie w kontekście krajowym, w celu: wzmocnienia skuteczności dialogu na poziomie ponadnarodowym, umożliwienia odpowiedniego powiązania dialogu między poziomem krajowym i ponadnarodowym oraz zapewnienia należytej pewności prawnej w stosowaniu niniejszej dyrektywy.

- (22) Pojęcie „informowanie” powinno zostać zdefiniowane przy uwzględnieniu celu zakładającego odpowiednią analizę przeprowadzoną przez przedstawicieli pracowników, co oznacza, iż informacja powinna być przedstawiana w takim czasie, w taki sposób i w takiej treści, jakie są właściwe.

- (23) Pojęcie „konsultowanie” powinno zostać zdefiniowane przy uwzględnieniu celu zakładającego wyrażenie opinii, która mogłaby być pomocna w podjęciu decyzji, co oznacza, iż konsultacja ma miejsce w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i zawiera odpowiednią treść.
- 

↓ 94/45/WE motyw 22

- (24) Przepisy niniejszej dyrektywy, dotyczące informowania i konsultowania w przypadku, gdy centralne kierownictwo przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę nad grupą znajduje się poza terytorium państw członkowskich, powinny być wprowadzone w życie przez jego przedstawiciela wyznaczonego w razie potrzeby w jednym z państw członkowskich, lub, w razie braku takiego przedstawiciela, przez zakład pracy lub kontrolowane przedsiębiorstwo, zatrudniające największą liczbę pracowników na terytorium państw członkowskich.

---

↓ nowy

- (25) Odpowiedzialność przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw w przekazywaniu informacji niezbędnych do otwarcia negocjacji musi być określona w taki sposób, aby umożliwić pracownikom ustalenie, czy przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw gdzie pracują ma wymiar wspólnotowy oraz nawiązanie kontaktów niezbędnych do przedstawienia wniosku o otwarcie negocjacji.
- (26) Specjalna grupa negocjacyjna musi reprezentować, w sposób zrównoważony, pracowników z różnych państw członkowskich. Przedstawiciele pracowników muszą być w stanie dojść między sobą do porozumienia, aby określić swoje stanowisko w negocjacjach z centralnym kierownictwem.
- (27) Należy uznać rolę, jaką mogą odegrać organizacje związkowe w negocjacjach lub renegocjacjach umów założycielskich europejskich rad zakładowych, wspomagając przedstawicieli pracowników, którzy wyrażają taką potrzebę. Można informować organizacje związkowe i organizacje pracodawców na szczeblu europejskim o otwarciu negocjacji, aby umożliwić im monitorowanie ustanawiania nowych europejskich rad zakładowych i promowania dobrych praktyk.
- (28) Umowy regulujące ustanawianie europejskich rad zakładowych i ich działanie muszą zawierać warunki ich zmiany, wypowiedzenia lub renegocjacji w razie potrzeby, zwłaszcza w przypadku, kiedy układ lub struktura przedsiębiorstwa ulegną zmianie.
- (29) Umowy te muszą określać warunki powiązania między poziomem krajowym i ponadnarodowym informowania pracowników i konsultowania się z nimi, dostosowane do szczególnych warunków przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw. Warunki te muszą zostać określone w poszanowaniu wzajemnych kompetencji i właściwych obszarów działania organów reprezentujących, zwłaszcza jeśli chodzi o przewidywanie zmian i zarządzanie nimi.
- (30) Umowy te powinny przewidywać ustanowienie i funkcjonowanie komitetu o zmniejszonym składzie, aby umożliwić koordynację i większą skuteczność regularnej działalności europejskiej rady zakładowej oraz jak najszybsze informowanie i konsultowanie w przypadku wyjątkowych okoliczności.

---

↓ 94/45/WE motyw 18  
(dostosowany)

- (31) Przedstawiciele pracowników mogą zdecydować o nieutworzeniu europejskiej rady zakładowej lub zainteresowane strony mogą ustalić inny tryb ponadnarodowego informowania ~~i konsultowania~~ pracowników i konsultowania się z nimi.

---

↓ 94/45/WE motyw 17  
(dostosowany)

- (32) Niezbędne jest ~~jednak~~ ustalenie pewnych pomocniczych wymagań, stosowanych na skutek decyzji stron lub w przypadku odmowy podjęcia negocjacji przez centralne kierownictwo albo braku porozumienia w wyniku tych negocjacji.

---

↓ nowy

(33) Aby móc w pełni wykonywać swoje funkcje i zapewniać europejskiej radzie zakładowej jej przydatność, przedstawiciele pracowników muszą składać sprawozdanie pracownikom, których reprezentują i móc skorzystać z niezbędnych im szkoleń.

---

↓ 94/45/WE motyw 21

(34) Należy przewidzieć dla przedstawicieli pracowników, działających w ramach niniejszej dyrektywy, taką samą ochronę oraz podobne gwarancje w czasie wykonywania swoich obowiązków, jakie przewidziano dla przedstawicieli pracowników w ustawodawstwie lub praktyce ich kraju zatrudnienia. Nie mogą oni podlegać żadnej dyskryminacji w związku z prawnie pełnionymi funkcjami oraz muszą mieć zapewnioną właściwą ochronę przed zwolnieniem i innymi sankcjami.

---

↓ 94/45/WE motyw 24

(35) W przypadku niespełnienia obowiązków ustalonych w niniejszej dyrektywie, państwa członkowskie zobowiązane są podjąć odpowiednie działania.

---

↓ nowy

(36) Dla celów skuteczności, spójności i pewności prawnej konieczne jest ustanowienie powiązania między dyrektywami a poziomami informowania pracowników i konsultowania się z nimi, ustanowionymi na mocy prawa wspólnotowego i krajowego. Należy przyznać pierwszeństwo negocjacom tych warunków powiązania w każdym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw. W przypadku braku porozumienia w tej kwestii i jeśli brane są pod uwagę decyzje, które mogłyby pociągnąć za sobą znaczne zmiany w organizacji pracy lub w umowach o pracę, proces musi rozpocząć się równoległe na szczeblu krajowym i europejskim, w poszanowaniu wzajemnych kompetencji i właściwych obszarów działania organów reprezentujących. Wyrażenie opinii przez europejską radę zakładową nie musi naruszać zdolności kierownictwa centralnego do przeprowadzenia koniecznych konsultacji w terminach, które są przewidziane przez ustawodawstwa krajowe. Należy ewentualnie dostosować ustawodawstwa krajowe, aby europejska rada zakładowa mogła być informowana, w razie potrzeby, zanim zostaną poinformowane instancje krajowe albo w tym samym czasie, nie zmniejszając jednocześnie ogólnego poziomu ochrony pracowników.

---

↓ nowy

(37) Niniejsza dyrektywa nie może naruszać trybów informowania i przeprowadzania konsultacji, o których mowa w dyrektywie 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej<sup>26</sup>, ani szczegółowych procedur określonych w art. 2 dyrektywy 98/59/WE Rady z dnia 20

---

<sup>26</sup> Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s.29.

lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych<sup>27</sup> i w art. 7 dyrektywy 2001/23/WE Rady 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>28</sup>.

↓ 94/45/WE motyw 23  
(dostosowany)

- (38) Należy szczególnie traktować przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w dniu ~~wejścia w życie niniejszej dyrektywy~~ ☒ 22 września 1996 r. ☒ ~~istnieją~~ ☒ istniały ☒ już umowy dotyczące wszystkich pracowników, przewidujące ponadnarodowe informowanie i ~~konsultowanie~~ pracowników ☒ i konsultowanie się z nimi ☒.

↓ nowy

- (39) Jeśli dochodzi do znacznych zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy, np. w przypadku fuzji, nabycia lub podziału, istniejące europejskie rady zakładowe lub rada zakładowa muszą zostać dostosowane. Dostosowanie to ma pierwszeństwo, według klauzuli umowy mającej zastosowanie, o ile klauzule te umożliwiają skutecznie postępowanie i konieczne dostosowanie. W odwrotnej sytuacji i jeśli wpłynie wniosek stwierdzający taką potrzebę, negocjacja nowej umowy jest otwarta i należy włączyć w prace nad nią członków istniejących europejskich rad zakładowych lub rady zakładowej. Aby umożliwić informowanie pracowników i konsultację z nimi w okresie, często odgrywającym decydującą rolę, zmiany struktury, istniejące europejskie rady zakładowe lub rada zakładowa muszą być w stanie nadal działać, ewentualnie w sposób dostosowany, zanim nie dojdzie do zawarcia kolejnej umowy. Przy podpisaniu nowej umowy należy rozwiązać rady ustanowione uprzednio oraz musi istnieć możliwość rozwiązania obowiązujących umów, „jakikolwiek by nie były ich przepisy w kwestii ważności lub wypowiedzenia.

- (40) O ile nie stosuje się klauzuli adaptacyjnej, należy umożliwić dalsze działanie obowiązujących umów, aby nie doprowadzić do ich obowiązkowej renegotjacji, jeśli nie ma takiej potrzeby. Należy przewidzieć, że o ile obowiązują, umowy zawarte przed 22 września 1996 r. na mocy art. 13 dyrektywy 94/45/WE nadal nie podlegają przepisom niniejszej dyrektywy i że nie istnieje ogólny obowiązek renegotjacji umów zawartych na mocy art. 6 dyrektywy 94/45/WE, przed wejściem w życie niniejszej dyrektywy.

↓ 94/45/WE motyw 19

- (41) Bez uszczerbku dla możliwości podjęcia przez strony innej decyzji, europejska rada zakładowa utworzona w przypadku braku porozumienia między stronami, dla osiągnięcia celu określonego w niniejszej dyrektywie, musi być stale informowana i konsultowana w sprawach dotyczących działalności przedsiębiorstwa lub grupy

<sup>27</sup> Dz.U. L 225 z 12.8.1998, s.16.

<sup>28</sup> Dz.U. L 82 z 22.3.2001, s.16.

przedsiębiorstw, tak aby mogła ocenić ewentualny wpływ tej działalności na interesy pracowników w przynajmniej dwóch różnych państwach członkowskich. Dlatego obowiązkiem przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę jest przekazywanie wyznaczonym przedstawicielom pracowników ogólnych informacji, dotyczących interesów pracowników, oraz bardziej szczegółowych informacji, dotyczących tych aspektów działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, które mają wpływ na interesy pracowników. Europejska rada zakładowa musi być w stanie na zakończenie takiego zebrania przedstawić swoje stanowisko.

↓ 94/45/WE motyw 20

- (42) Te decyzje, które w znacznym stopniu dotyczą interesów pracowników, muszą być jak najwcześniej przedmiotem wymiany informacji i konsultacji z wyznaczonymi przedstawicielami pracowników.

↓ nowy

- (43) Należy wyjaśnić treść dodatkowych wymagań, które mają zastosowanie w przypadku braku umowy i są punktem odniesienia w negocjacjach oraz dostosować ją do zmian potrzeb i praktyk w kwestii informowania i konsultowania ponadnarodowego. Należy rozróżnić dziedziny, które muszą być przedmiotem informacji od tych, w kwestii których europejska rada zakładowa musi być również konsultowana, co oznacza możliwość uzyskania uzasadnionej odpowiedzi na wyrażoną opinię. Aby umożliwić komitetowi o zmniejszonym składzie odgrywanie koniecznej roli koordynacyjnej oraz skuteczne traktowanie wyjątkowych okoliczności, rada powinna liczyć nie więcej niż pięciu członków i powinna zbierać się regularnie.
- (44) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, tj. poprawa prawa do informowania pracowników w przedsiębiorstwach i w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym i konsultowania się z nimi, nie mogą być osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast możliwe jest lepsze ich osiągnięcie na poziomie Wspólnoty, Wspólnota może przyjmować działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest niezbędne do osiągnięcia tego celu.
- (45) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych i jest zgodna z zasadami uznanymi w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej. Niniejsza dyrektywa ma w szczególności na celu zapewnienie pełnego poszanowania prawa pracowników lub ich przedstawicieli do zagwarantowania im, na właściwych poziomach, informowania i konsultowania we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie wspólnotowym oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych (art. 27 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej).
- (46) Zobowiązanie do transponowania niniejszej dyrektywy do prawa krajowego powinno ograniczać się do tych przepisów, które stanowią zasadniczą zmianę w porównaniu z wcześniejszymi dyrektywami. Zobowiązanie do transponowania przepisów, które nie uległy zmianie, wynika z wcześniejszych dyrektyw.

(47) Niniejsza dyrektywa nie powinna naruszać zobowiązań państw członkowskich dotyczących terminów transponowania do prawa krajowego i zastosowania dyrektyw określonych w załączniku II część B.

---

↓ 94/45/WE (dostosowany)

☒ PRZYJMUJĄ ☒ ~~PRZYJMUJE~~ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

## ROZDZIAŁ I

### PRZEPISY OGÓLNE

#### *Artykuł 1*

#### Cel dyrektywy

1. Celem niniejszej dyrektywy jest wzmocnienie prawa do informowania i ~~konsultowania~~ pracowników przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ☒ i konsultowania się z nimi ☒.

---

↓ 94/45/WE (dostosowany)

⇒ nowy

2. W tym celu ustanawia się w każdym przedsiębiorstwie i grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym europejską radę zakładową lub inny tryb informowania i ~~konsultowania~~ pracowników ☒ i konsultowania się z nimi ☒, na wniosek przedstawiony w trybie określonym w art. 5 ust. 1, w celu informowania i ~~konsultowania~~ pracowników ☒ i konsultowania się z nimi ☒ ~~zgodnie z warunkami, trybem i skutkami określonymi w niniejszej dyrektywie.~~ ⇒ Warunki informowania pracowników i konsultowania się z nimi są określone i wdrożone w taki sposób, aby zapewnić ich skuteczność i umożliwić skuteczne podejmowanie decyzji przedsiębiorstwu lub grupie przedsiębiorstw. ⇐

---

↓ nowy

3. Informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi mają miejsce na odpowiednim szczeblu kierownictwa i instancji reprezentujących, w zależności od podnoszonej kwestii. W tym celu kompetencja europejskiej rady zakładowej oraz zakres trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi objęty niniejszą dyrektywą są ograniczone do kwestii ponadnarodowych.

4. Za kwestie ponadnarodowe uważa się kwestie dotyczące całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy przedsiębiorstw lub grupy mających swą siedzibę w dwóch różnych państwach członkowskich.

35. Nie naruszając przepisów ust. 2, w przypadku gdy w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. c) znajduje się jedno lub kilka przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, które są przedsiębiorstwami lub grupami przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. a) lub c), wówczas europejską radę zakładową tworzy się na poziomie grupy, o ile umowy, o których mowa w art. 6, nie stanowią inaczej.

46. Jeżeli w umowach, o których mowa w art. 6, nie przewidziano szerszego zakresu, uprawnień i kompetencji europejskich rad zakładowych oraz zakres obowiązywania trybu informowania ~~i konsultowania~~ pracowników  i konsultowania się z nimi  , ustanowionego w celu określonym w ust. 1, stosuje się do wszystkich zakładów znajdujących się w państwach członkowskich w przypadku przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym, oraz do wszystkich przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy znajdującej się w państwach członkowskich w przypadku grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

57. Państwa członkowskie mogą ustalić, iż niniejszej dyrektywy nie stosuje się do załóg marynarki handlowej.

## Artykuł 2

### Definicje

1. Do celów niniejszej dyrektywy:

- a) „przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym”: oznacza przedsiębiorstwo zatrudniające co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich oraz co najmniej 150 pracowników w każdym z przynajmniej dwóch państw członkowskich;
- b) „grupa przedsiębiorstw”: oznacza przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę oraz przedsiębiorstwa kontrolowane;
- c) „grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym”: oznacza grupę przedsiębiorstw, która spełnia następujące warunki:
  - zatrudnia co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich,
  - obejmuje przynajmniej dwa przedsiębiorstwa wchodzące w skład grupy w różnych państwach członkowskichoraz
  - co najmniej jedno przedsiębiorstwo wchodzące w skład grupy zatrudnia co najmniej 150 pracowników w jednym państwie członkowskim oraz co najmniej jedno inne przedsiębiorstwo z grupy zatrudnia co najmniej 150 pracowników w innym państwie członkowskim;
- d) „przedstawiciele pracowników”: oznaczają przedstawicieli pracowników określonych przez ustawodawstwo lub praktykę krajową;

- e) „centralne kierownictwo”: oznacza centralne kierownictwo przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę w przypadku grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;

↓ nowy

- f) „informowanie”: oznacza przekazywanie przez pracodawcę danych przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im zapoznanie się z podnoszoną kwestią i zbadanie jej; informacja powinna być przedstawiana w takim czasie, w taki sposób i w takiej treści, jakie są właściwe, aby umożliwić, w szczególności przedstawicielom pracowników, przeprowadzenie odpowiednich badań i w miarę potrzeb przygotowanie się do konsultacji;

↓ 94/45/WE (dostosowany)

⇒ nowy

- fg) „konsultowanie”: oznacza ~~wymianę poglądów oraz~~ nawiązywanie dialogu  oraz wymianę poglądów  między przedstawicielami pracowników i centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim poziomem kierownictwa  , w chwili, w sposób oraz o treści, które umożliwiłyby przedstawicielom pracowników, na podstawie dostarczonych informacji, wyrazić, w rozsądnym czasie, opinię skierowaną do kompetentnego organu przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym  ;

↓ 94/45/WE (dostosowany)

- gh) „europejska rada zakładowa”: oznacza radę ustanowioną zgodnie z art. 1 ust. 2 lub z postanowieniami załącznika w celu informowania ~~i konsultowania~~ pracowników  i konsultowania się z nimi  ;

- hi) „specjalny zespół negocjacyjny”: oznacza zespół powołany zgodnie z postanowieniami art. 5 ust. 2 w celu negocjowania z centralnym kierownictwem utworzenia europejskiej rady zakładowej lub ustanowienia innego trybu informowania ~~i konsultowania~~ pracowników  i konsultowania się z nimi  zgodnie z art. 1 ust. 2.

2. Do celów niniejszej dyrektywy wymagane progi liczby zatrudnionych ustalane są na podstawie średniej liczby pracowników, w tym pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, zatrudnionych w ciągu ostatnich dwóch lat, obliczonej zgodnie z prawem lub praktyką krajową.

### Artykuł 3

#### Definicja „przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę”

1. Do celów niniejszej dyrektywy za „przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę” uważa się przedsiębiorstwo, które może wywierać dominujący wpływ na inne przedsiębiorstwo („przedsiębiorstwo kontrolowane”) na mocy, między innymi, tytułu własności, udziału finansowego lub obowiązujących w nim reguł.



2. Za zdolność wywierania dominującego wpływu, bez uszczerbku dla możliwości udowodnienia iż jest inaczej, uważa się sytuacje, kiedy przedsiębiorstwo bezpośrednio lub pośrednio:

- a) posiada większość subskrybowanego kapitału innego przedsiębiorstwa  
lub
- b) kontroluje większość głosów, związanych z udziałami w kapitale innego przedsiębiorstwa  
lub
- c) może mianować ponad połowę członków organu administracyjnego, kierowniczego lub nadzorczego innego przedsiębiorstwa.

3. Do celów przedstawionych w ust. 2 prawa do głosowania i powoływania, przysługujące przedsiębiorstwu sprawującemu kontrolę, obejmują prawa wszystkich przedsiębiorstw kontrolowanych, a także wszystkich osób lub organów działających we własnym imieniu, lecz na rzecz przedsiębiorstwa kontrolującego lub każdego innego przedsiębiorstwa kontrolowanego.

↓ 94/45/WE (dostosowany)

4. Nie naruszając przepisów ustępów 1 i 2, przedsiębiorstwa nie uważa się za „przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę” nad innym przedsiębiorstwem, którego udziały są w jego posiadaniu w przypadku, gdy jest ono przedsiębiorstwem, o którym mowa w art. 3 ust. 5 lit. a) lub c) rozporządzenia Rady ~~(EWG)~~  (WE)  nr ~~4064/89~~  139/2004  z dnia ~~21 grudnia 1989 r.~~  20 stycznia 2004 r.  w sprawie kontroli ~~łączenia~~  koncentracji  przedsiębiorstw<sup>29</sup>.

↓ 94/45/WE (dostosowany)

5. Wywierania dominującego wpływu nie zakłada się wyłącznie na podstawie faktu, że urzędowo upoważniona osoba wypełnia swoje funkcje zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego w zakresie likwidacji, upadłości, niewypłacalności, zaprzestania płatności, ugody lub podobnego postępowania.

6. Ustawodawstwem właściwym dla określenia, czy przedsiębiorstwo jest „przedsiębiorstwem sprawującym kontrolę” jest ustawodawstwo państwa członkowskiego, któremu podlega dane przedsiębiorstwo.

Jeżeli ustawodawstwo, któremu podlega przedsiębiorstwo, nie jest ustawodawstwem państwa członkowskiego, stosuje się ustawodawstwo państwa członkowskiego, na terytorium którego znajduje się przedstawiciel przedsiębiorstwa, lub w razie jego braku, ustawodawstwo państwa członkowskiego, na którego terytorium znajduje się centralne kierownictwo przedsiębiorstwa wchodzącego w skład grupy przedsiębiorstw, które zatrudnia największą liczbę pracowników.

<sup>29</sup> Dz.U. L ~~295~~ 24 z ~~30.12.1989~~ 29.1.2004, s. 1.

7. Jeżeli w razie kolizji norm prawnych przy stosowaniu ust. 2 dwa lub kilka przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy spełnia jedno lub więcej kryteriów określonych w ust. 2, wówczas za przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę uznaje się przedsiębiorstwo spełniające kryterium określone w ust. 2 lit. c), bez uszczerbku dla możliwości udowodnienia, iż inne przedsiębiorstwo może wywierać dominujący wpływ.

## ROZDZIAŁ II

### USTANOWIENIE EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ LUB TRYBU INFORMOWANIA I ~~KONSULTOWANIA PRACOWNIKÓW~~ ☒ I KONSULTOWANIA SIĘ Z NIMI ☒

#### Artykuł 4

##### Obowiązek ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania i ~~konsultowania~~ pracowników ☒ i konsultowania się z nimi ☒

1. Centralne kierownictwo jest odpowiedzialne za zapewnienie warunków i środków koniecznych do ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania i ~~konsultowania~~ pracowników ☒ i konsultowania się z nimi ☒, o których mowa w art. 1 ust. 2, w przedsiębiorstwie i w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

2. W przypadku, gdy siedziba centralnego kierownictwa nie znajduje się w państwie członkowskim, obowiązek, o którym mowa w ust. 1, spoczywa na przedstawicielu centralnego kierownictwa w państwie członkowskim, którego w razie potrzeby należy powołać.

W razie braku takiego przedstawiciela, obowiązek, o którym mowa w ust. 1, spoczywa na kierownictwie zakładu pracy lub przedsiębiorstwa wchodzącego w skład grupy, które zatrudnia największą liczbę pracowników w danym państwie członkowskim.

3. Do celów niniejszej dyrektywy za centralne kierownictwo uznaje się przedstawiciela lub przedstawicieli, a w razie ich braku kierownictwo, o którym mowa w akapicie drugim ust. 2.

↓ nowy

4. Kierownictwo każdego przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, jak również centralne kierownictwo lub spodziewane centralne kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jest odpowiedzialne za zgromadzenie i przekazanie stronom, do których ma zastosowanie niniejsza dyrektywa, informacji niezbędnych do rozpoczęcia negocjacji, o których mowa w art. 5, w szczególności informacji dotyczących struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw oraz stanu liczebnego ich pracowników. Obowiązek ten dotyczy zwłaszcza informacji obejmujących liczbę pracowników, o której mowa w art. 2 ust. 1 lit. a) i c).

---

↓ 94/45/WE (dostosowany)

*Artykuł 5*

**Specjalny zespół negocjacyjny**

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

2. W tym celu tworzy się specjalny zespół negocjacyjny zgodnie z następującymi wytycznymi:

a) państwa członkowskie ustalają tryb wyboru lub powoływania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, których należy wybrać lub bądź powołać na ich terytorium.

państwa członkowskie zapewniają pracownikom przedsiębiorstw i/lub zakładów pracy, w których z przyczyn od nich niezależnych brak jest przedstawicieli pracowników, prawo do wybrania lub powołania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Akapit drugi nie narusza postanowień krajowego ustawodawstwa i/lub praktyki w zakresie progów, wymaganych do ustanowienia organów reprezentujących pracowników;

---

↓ 2006/109/WE art. 1 i załącznik

~~b) Specjalny zespół negocjacyjny składa się z co najmniej trzech członków, a ich liczba nie przekracza liczby państw członkowskich;~~

---

↓ nowy

b) członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera się lub powołuje proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w każdym państwie członkowskim, przyznając każdemu państwu członkowskiemu, w którym zatrudnionych jest co najmniej 50 pracowników, jedno miejsce na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część ww. grupy.

---

↓ 94/45/WE (dostosowany)

⇒ nowy

~~e) w czasie wyborów bądź powoływania należy zapewnić, aby:~~

~~po pierwsze, każde Państwo Członkowskie, w którym przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym posiada jeden lub więcej zakładów pracy lub w którym grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym posiada przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę lub też jedno lub kilka przedsiębiorstw kontrolowanych, było reprezentowane przez jednego członka,~~

~~po drugie, aby w skład zespołu weszli członkowie dodatkowi w liczbie proporcjonalnej do liczby pracowników zakładów pracy, przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę lub przedsiębiorstw kontrolowanych, zgodnie z ustawodawstwem Państwa Członkowskiego, na terytorium którego znajduje się centralne kierownictwo;~~

dc) centralne kierownictwo oraz kierownictwo lokalne,  $\Rightarrow$  jak również europejskie organizacje zrzeszające pracowników i pracodawców  $\Leftarrow$ , informowane są o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego  $\Rightarrow$  i o rozpoczęciu negocjacji  $\Leftarrow$ .

3. Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest ustalenie z centralnym kierownictwem, w drodze pisemnej umowy, zakresu działania, składu, obowiązków oraz okresu kadencji europejskiej rady zakładowej lub europejskich rad zakładowych bądź sposobu stosowania trybu informowania i konsultowania pracowników  $\boxtimes$  i konsultowania się z nimi  $\boxtimes$ .

4. W celu zawarcia umowy zgodnie z art. 6 centralne kierownictwo zwołuje zebranie z udziałem specjalnego zespołu negocjacyjnego i powiadamia o tym kierownictwo lokalne.

$\Downarrow$  nowy

Przed i po każdym zebraniu z kierownictwem centralnym specjalny zespół negocjacyjny ma prawo zebrać się, w miejscu wyposażonym w środki niezbędne do komunikacji, bez udziału przedstawicieli kierownictwa centralnego.

$\Downarrow$  94/45/WE (dostosowany)

$\Rightarrow$  nowy

Do celów negocjacji specjalny zespół negocjacyjny może powołać  $\boxtimes$  złożyć wniosek o powołanie  $\boxtimes$  wybranych przez siebie ekspertów  $\boxtimes$ , którzy będą służyć mu pomocą w jego pracach  $\boxtimes$ ,  $\Rightarrow$ , np. przedstawiciele organizacji pracowników działających na poziomie wspólnotowym. W stosownych przypadkach eksperci tacy, na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego, mogą uczestniczyć w spotkaniach negocjacyjnych w charakterze konsultacyjnym, w celu zapewnienia spójności na poziomie wspólnotowym  $\Leftarrow$ .

$\Downarrow$  94/45/WE

5. Specjalny zespół negocjacyjny, większością co najmniej dwóch trzecich głosów, może podjąć decyzję o nierozpoczynaniu negocjacji zgodnie z ust. 4, lub o zakończeniu negocjacji już rozpoczętych.

Taka decyzja kończy tryb postępowania zmierzający do zawarcia umowy, o której mowa w art. 6. W przypadku podjęcia takiej decyzji nie stosuje się przepisów załącznika.

Nowy wniosek o zwołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego może być złożony nie wcześniej, niż dwa lata po podjęciu wyżej wymienionej decyzji, o ile zainteresowane strony nie ustalą krótszego terminu.

6. Koszty związane z negocjacjami, o których mowa w ust. 3 i 4, ponosi centralne kierownictwo, tak aby umożliwić specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu właściwe wypełnienie swojego zadania.

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.

## Artykuł 6

### Treść umowy

---

↓ 94/45/WE (dostosowany)

1. Centralne kierownictwo oraz specjalny zespół negocjacyjny zobowiązani są do negocjacji w duchu współpracy, w celu zawarcia umowy w sprawie szczegółowych sposobów informowania ~~i konsultowania~~ pracowników ☒ i konsultowania się z nimi ☒ , przewidzianej w art. 1 ust. 1.

---

↓ 94/45/WE (dostosowany)  
⇒ nowy

2. Nie naruszając autonomii stron, umowa między centralnym kierownictwem a specjalnym zespołem negocjacyjnym, o której mowa w ust. 1, określa:

- a) przedsiębiorstwa grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub zakłady pracy o zasięgu wspólnotowym, które są objęte umową;
  - b) skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział miejsc ⇒ uwzględniający w miarę możliwości potrzebę zrównoważonej reprezentacji pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników oraz płci ⇐ , a także okres kadencji;
  - c) funkcje oraz tryb informowania ~~i konsultowania~~ europejskiej rady zakładowej ☒ i konsultowania się z nią ☒ ⇒ , a także metody powiązania informowania i konsultowania między europejską radą zakładową oraz krajowymi organami reprezentującymi pracowników zgodnie z zasadami ustalonymi w art. 1 ust. 3 ⇐ :
  - d) miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej;
- 

↓ nowy

e) w stosownych przypadkach skład, tryb powoływania, funkcje oraz zasady działania komitetu o zmniejszonym składzie utworzonego w ramach europejskiej rady zakładowej;

↓ 94/45/WE

ef) środki finansowe i materialne, przyznane europejskiej radzie zakładowej;

↓ 94/45/WE

⇒ nowy

fg) ⇒ datę wejścia w życie i ⇐ czas trwania umowy, ⇒ warunki, zgodnie z którymi umowa może zostać zmieniona lub wypowiedziana, jak również przypadki, w których umowa powinna zostać renegotjowana ⇐ oraz tryb renegotjacji, ⇒ w tym w stosownych przypadkach, gdy dochodzi do zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ⇐ .

↓ 94/45/WE (dostosowany)

3. Centralne kierownictwo wraz ze specjalnym zespołem negocjacyjnym mogą zdecydować pisemnie o ustanowieniu jednego lub kilku trybów informowania ~~i konsultowania~~ pracowników ☒ i konsultowania się z nimi ☒ , zamiast ustanawiania europejskiej rady zakładowej.

Umowa musi określać, na jakich warunkach przedstawiciele pracowników mają prawo zbierania się w celu wymiany poglądów na temat przekazywanych im informacji.

Informacje te dotyczą w szczególności kwestii ponadnarodowych, istotnie wpływających na interesy pracowników.

4. Umowy, o których mowa w ust. 2 i 3, nie podlegają dodatkowym wymogom załącznika, chyba że przepisy stanowią inaczej.

5. W celu zawarcia umów, o których mowa w ust. 2 i 3, specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzje większością głosów swoich członków.

### *Artykuł 7*

#### **Wymagania dodatkowe**

1. Do osiągnięcia celu określonego w art. 1 ust. 1, wymagania dodatkowe, ustanowione przez ustawodawstwo państwa członkowskiego, w którym znajduje się centralne kierownictwo, są stosowane w przypadku:

– gdy centralne kierownictwo oraz specjalny zespół negocjacyjny tak postanowi;

lub

– gdy centralne kierownictwo odmawia rozpoczęcia negocjacji w terminie sześciu miesięcy od daty złożenia wniosku, o którym mowa w art. 5 ust.1;

lub

- gdy w terminie trzech lat od daty złożenia tego wniosku strony nie są w stanie zawrzeć umowy w sposób określony w art. 6 oraz gdy specjalny zespół negocjacyjny nie podjął decyzji określonej w art. 5 ust. 5.

2. Przepisy dodatkowe, o których mowa w ust. 1, przyjęte w ustawodawstwie państwa członkowskiego, muszą być zgodne z przepisami załącznika.

## ROZDZIAŁ III

### PRZEPISY RÓŻNE

#### *Artykuł 8*

#### **Informacje poufne**

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

Dotyczy to również przedstawicieli pracowników, działających w ramach trybu informowania ~~i konsultowania~~ pracowników ☒ i konsultowania się z nimi ☒.

Obowiązek ten pozostaje w mocy nawet po wygaśnięciu ich mandatu, niezależnie od miejsca, w którym się znajdują.

2. Każde państwo członkowskie zobowiązane jest zapewnić, aby 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 bądź sądowego zezwolenia.

3. 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.

#### *Artykuł 9*

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

---

↓ 94/45/WE

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

---

↓ 94/45/WE (dostosowany)

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

### Artykuł 10

---

↓ 94/45/WE (dostosowany)

#### ☒ Rola i ☒ Ochrona przedstawicieli pracowników

---

↓ nowy

1. Nie naruszając pod tym względem kompetencji innych organów lub organizacji, przedstawiciele europejskiej rady zakładowej wspólnie reprezentują interesy pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz dysponują środkami koniecznymi do korzystania z praw wynikających z niniejszej dyrektywy.

2. Nie naruszając przepisów art. 8, członkowie europejskiej rady zakładowej informują przedstawicieli pracowników zakładów pracy lub przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub w przypadku braku przedstawicieli – ogół pracowników, o treści i wynikach procedury informacyjnej i konsultacyjnej stosowanej zgodnie z przepisami niniejszej dyrektywy.

---

↓ 94/45/WE (dostosowany)

3. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkowie europejskiej rady zakładowej oraz przedstawiciele pracowników pełniący swoje funkcje w ramach trybu określonego w art. 6 ust. 3 korzystają przy pełnieniu swoich funkcji z ~~takiej samej~~ ochrony i gwarancji, ☒ podobnej do tych ☒ jakie są przewidziane dla przedstawicieli pracowników przez obowiązujące ustawodawstwo i/lub praktykę państwa, w którym są zatrudnieni.

---

↓ 94/45/WE

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 wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym za okres nieobecności wynikającej z pełnienia przez nich ich obowiązków.



---

↓ nowy

4. W stopniu w jakim to konieczne dla wykonywania swoich funkcji przedstawicielskich w środowisku międzynarodowym, członkowie specjalnego zespołu negocyjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej korzystają ze szkoleń bez utraty wynagrodzenia.

---

↓ 94/45/WE

### Artykuł 11

#### Zgodność z niniejszą dyrektywą

1. Każde państwo członkowskie zapewnia, aby kierownictwo zakładów pracy przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym i kierownictwo przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym znajdujących się na jego terytorium oraz przedstawiciele ich pracowników lub, w zależności od przypadku, ich pracownicy, wypełniali przewidziane przez niniejszą dyrektywę obowiązki, niezależnie od tego, czy centralne kierownictwo znajduje się na terytorium państwa członkowskiego, czy poza nim.

~~2. Państwa Członkowskie zobowiązane są zapewnić udostępnienie przez przedsiębiorstwa informacji o liczbie pracowników, o której mowa w art. 2 ust. 1 lit. a) i art. 2 ust. 1 lit. e) na wniosek stron, do których ma zastosowanie niniejsza dyrektywa.~~

32. 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.

43. Państwa członkowskie, stosując art. 8, zapewnią ustalenie administracyjnego lub sądowego trybu postępowania, z którego mogą korzystać przedstawiciele pracowników w sytuacji, gdy centralne kierownictwo powołuje się na poufność informacji lub nie udostępnia informacji zgodnie z tym artykułem.

Wymieniony tryb postępowania może zawierać procedury, mające na celu ochronę poufności informacji, których dotyczy.

### Artykuł 12

---

↓ 94/45/WE (dostosowany)

Związek niniejszej dyrektywy z innymi  przepisami wspólnotowymi i krajowymi   
~~postanowieniami~~

↓ 94/45/WE

~~1. Niniejszą dyrektywę stosuje się bez uszczerbku dla środków przyjętych zgodnie z dyrektywą Rady nr 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych<sup>20</sup> oraz zgodnie z dyrektywą Rady nr 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowników, w przypadku transferu przedsiębiorstw, zakładów pracy lub części zakładów pracy<sup>21</sup>.~~

~~2. Niniejsza dyrektywa nie narusza istniejących w prawie krajowym praw pracowników dotyczących informowania i konsultowania.~~

↓ nowy

1. Informowanie europejskiej rady zakładowej i konsultowanie się z nią jest powiązane z informowaniem krajowych organów reprezentujących i konsultowaniem się z nimi w poszanowaniu kompetencji i obszarów działania każdej z tych organizacji oraz w poszanowaniu zasad, o których mowa w art. 1 ust. 3.

2. Warunki powiązania informowania europejskiej rady zakładowej i krajowych organów reprezentujących pracowników i konsultowania się z nimi ustala się w umowie, o której mowa w art. 6. W umowie tej należy zagwarantować przestrzeganie przepisów prawa krajowego dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi.

3. W przypadku niesprecyzowania takich warunków w umowie państwa członkowskie zapewniają, że informowanie europejskiej rady zakładowej i organów krajowych i konsultowanie się z nimi zaczyna się w tym samym czasie w przypadkach, gdy planowane są decyzje mogące prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w umowach o pracę.

4. Niniejsza dyrektywa nie narusza procedur informacyjnych i konsultacyjnych, o których mowa w dyrektywie 2002/14/WE, i procedur specjalnych, o których mowa w art. 2 dyrektywy 98/59/WE oraz w art. 7 dyrektywy 2001/23/WE.

5. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie stanowi wystarczającej przesłanki dla usprawiedliwienia wprowadzenia przepisów mniej korzystnych w stosunku do istniejących obecnie w poszczególnych państwach członkowskich odnośnie do poziomu powszechnej ochrony pracowników w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

↓ 94/45/WE (dostosowany)

⇒ nowy

### Artykuł 13

#### Obowiązujące umowy

<sup>30</sup> ~~Dz.U. L 48 z 22. 2. 1975, str. 29. Dyrektywa ostatnio zmieniona dyrektywą nr 92/56/EWG (Dz.U. L 245 z 26. 8. 1992, str. 3).~~

<sup>31</sup> ~~Dz.U. L 61 z 5. 3. 1977, str. 26.~~

1. Bez uszczerbku dla ust. ~~23~~, obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy nie stosuje się do przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, ~~☒~~ w których w dniu 22 września 1996 r. ~~☒~~ w dacie wskazanej w art. 14 ust. 1 do wykonania niniejszej dyrektywy lub w dacie jej transpozycji w danym Państwie Członkowskim, jeżeli nastąpi to wcześniej niż wskazana data, istniała umowa dotycząca wszystkich pracowników, przewidująca ponadnarodowe informowanie i konsultowanie pracowników ~~☒~~ i konsultowanie się z nimi ~~☒~~, ⇨ o ile umowa taka nadal obowiązuje ⇨ .  
~~2~~ Kiedy umowy ~~☒~~ te ~~☒~~ wymienione w ust. 1 wygasają, strony umów mogą wspólnie zdecydować o ich odnowieniu. W pozostałych przypadkach obowiązują przepisy niniejszej dyrektywy.

---

↓ nowy

2. Nie naruszając przepisów ust. 3, niniejsza dyrektywa nie tworzy powszechnego obowiązku renegotjowania umów zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy 94/45/WE między 22 września 1996 r. i datą przewidzianą w art. 15 niniejszej dyrektywy.

3. W przypadku gdy struktura przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ulega znaczącym zmianom, oraz w przypadku gdy brak jest przepisów ustanowionych na mocy obowiązujących umów zgodnych z art. 6 lub na mocy niniejszego artykułu, lub też w związku z niezgodnością między odpowiednimi przepisami co najmniej dwóch obowiązujących umów, centralne kierownictwo rozpoczyna z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli negocjacje, o których mowa art. 5.

Co najmniej trzech członków istniejącej europejskiej rady zakładowej lub każdej z istniejących europejskich rad zakładowych wchodzi w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego w uzupełnieniu do członków wybranych lub desygnowanych stosownie do przepisów art. 5 ust. 2.

W trakcie tych negocjacji istniejąca europejska rada zakładowa lub istniejące europejskie rady zakładowe kontynuują wykonywanie swoich uprawnień zgodnie z warunkami (wraz z ich ewentualnymi zmianami) ustalonymi między europejskimi radami zakładowymi lub ich członkami a centralnym kierownictwem.

Po rozpoczęciu działalności przez nową europejską radę zakładową ustanowioną zgodnie z procedurą, o której mowa w pierwszym akapicie, rozwiązuje się istniejącą europejską radę zakładową lub istniejące europejskie rady zakładowe oraz umowę lub umowy na podstawie, której/których je powołano.

---

↓ 94/45/WE (dostosowany)

#### ~~Artykuł 14~~

#### ~~Postanowienia końcowe~~

~~1. W terminie do 22 września 1996 r. Państwa Członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne konieczne do wdrożenia niniejszej dyrektywy lub zapewniają, że najpóźniej do tego dnia partnerzy społeczni wprowadzą w drodze umowy wymagane postanowienia. Państwa Członkowskie są zobowiązane do podjęcia wszelkich~~

~~koniecznych działań, umożliwiających im stałe zagwarantowanie osiągnięcia celów przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Państwa Członkowskie niezwłocznie powiadamią o tym Komisję.~~

~~2. Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odwołanie do niniejszej dyrektywy lub odwołanie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odwołania określane są przez państwa członkowskie.~~

#### *Artykuł ~~15~~ 14*

### **Ponowne rozpatrzenie przez Komisję**

~~W terminie do 22 września 1999 r. Komisja, w porozumieniu z Państwami Członkowskimi oraz z pracodawcami i pracownikami na szczeblu europejskim, ponownie rozpatrzy sposoby stosowania niniejszej dyrektywy, w szczególności zaś zbada, czy prognozy liczby pracowników są właściwe oraz przedłoży Radzie propozycje koniecznych zmian.~~

↓ nowy

Pięć lat po dacie określonej w art. 15 niniejszej dyrektywy Komisja sporządza sprawozdanie dla Parlamentu Europejskiego i Rady oraz dla Komitetu Ekonomiczno-Społecznego dotyczące wdrażania przepisów niniejszej dyrektywy, któremu towarzyszą, w razie potrzeby, stosowne wnioski.

↓

#### *Artykuł 15*

### **Transpozycja**

1. Państwa członkowskie wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania artykułów [...] i załącznika I pkt. [...] [artykuły i punkty załącznika, które zostały zasadniczo zmienione w porównaniu z wcześniejszą dyrektywą] najpóźniej do dnia [...] r.] lub zapewnią, że najpóźniej do tego dnia partnerzy społeczni wprowadzą w drodze umowy wymagane postanowienia; państwa członkowskie są zobowiązane do podjęcia wszelkich koniecznych działań, umożliwiających im stałe zagwarantowanie osiągnięcia celów przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Niezwłocznie przekażą one Komisji tekst tych przepisów oraz tabelę korelacji pomiędzy tymi przepisami a niniejszą dyrektywą.

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odwołanie do niniejszej dyrektywy lub odwołanie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Przepisy te zawierają także wskazanie, że w istniejących przepisach ustawowych, wykonawczych i administracyjnych odwołania do dyrektywy uchylonej niniejszą dyrektywą należy odczytywać jako odwołania do niniejszej dyrektywy. Metody dokonywania takiego odwołania i formułowania takiego wskazania określane są przez państwa członkowskie.

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

## Artykuł 16

### Uchylenie

Dyrektywa 94/45/WE zmieniona dyrektywami wymienionymi w załączniku II część A, traci moc od dnia [...] [dzień po dacie określonej w art. 15 ust. 1 akapit pierwszy niniejszej dyrektywy], bez uszczerbku dla zobowiązań państw członkowskich dotyczących terminów przeniesienia do prawa krajowego dyrektyw określonych w załączniku II część B.

Odesłanie do uchylonej dyrektywy należy odczytywać jako odesłanie do niniejszej dyrektywy, zgodnie z tabelą korelacji w załączniku III.

## Artykuł 17

### Wejście w życie

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

Artykuły [...] i załącznik I pkt [...], [artykuły i załączniki, które nie uległy zmianie w stosunku do wcześniejszej dyrektywy] stosuje się od dnia [dzień po dacie określonej w art. 15 ust. 1 akapit pierwszy].

---

↓ 94/45/WE
------------

## Artykuł ~~16~~ 18

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

**ZAŁĄCZNIK I**

**WYMAGANIA DODATKOWE,**

**o których mowa w art. 7 dyrektywy**

1. Aby osiągnąć cel, o którym mowa w art. 1 ust. 1 niniejszej dyrektywy oraz w przypadkach przewidzianych w art. 7 ust. 1 niniejszej dyrektywy, utworzenie europejskiej rady zakładowej, jej skład i kompetencje regulowane są według następujących zasad:

~~a) kompetencje Europejskiej Rady Zakładowej są ograniczone do informowania i konsultowania w zakresie zagadnień dotyczących całego przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub co najmniej dwóch zakładów pracy lub przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw, znajdujących się w różnych Państwach Członkowskich;~~

~~W przypadku przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw wymienionych w art. 4 ust. 2, kompetencje Europejskiej Rady Zakładowej ograniczone są do spraw dotyczących wszystkich zakładów pracy lub przedsiębiorstw należących do grupy i znajdujących się w Państwach Członkowskich lub dotyczących przynajmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw należących do grupy i znajdujących się w różnych Państwach Członkowskich;~~

- a) kompetencje europejskiej rady zakładowej określone są zgodnie z art. 1 ust. 3.

Informacje przekazywane europejskiej radzie zakładowej dotyczą w szczególności struktury, sytuacji ekonomicznej i finansowej, możliwego rozwoju działalności, produkcji i sprzedaży przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Informowanie europejskiej rady zakładowej i konsultowanie się z nią dotyczy w szczególności sytuacji i tendencji w zakresie zatrudnienia, inwestycji oraz istotnych zmian związanych z organizacją, wprowadzeniem nowych metod pracy lub nowych procesów produkcji, przeniesieniem produkcji, fuzji przedsiębiorstw, redukcją rozmiarów lub zamknięciem przedsiębiorstw, zakładów pracy lub ważnych części zakładów pracy oraz ze zwolnieniami grupowymi.

Konsultowanie odbywa się w taki sposób, aby umożliwić przedstawicielom pracowników spotkania z centralnym kierownictwem i uzyskanie odpowiedzi wraz z uzasadnieniem na każdą przedstawioną przez nich opinię.

- b) w skład europejskiej rady zakładowej wchodzi pracownicy przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, wybrani lub powołani spośród nich przez przedstawicieli pracowników lub, w razie ich braku, przez ogół pracowników.

Członkowie europejskiej rady zakładowej wybierani są lub powoływani zgodnie z prawem i/lub praktyką krajową;

~~e) Europejska Rada Zakładowa składa się z przynajmniej trzech, lecz nie więcej niż z 30 członków.~~

~~Jeżeli jej wielkość to uzasadnia, rada wybiera spośród swoich członków komitet o zmniejszonym składzie w liczbie nie większej niż 3 członków.~~

~~Rada przyjmuje swój wewnętrzny regulamin;~~

~~d) podczas wyborów lub wyznaczania członków Europejskiej Rady Zakładowej należy zapewnić:~~

~~po pierwsze, aby każde Państwo Członkowskie, w którym przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym posiada jeden lub więcej zakładów pracy lub w którym grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym posiada przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę lub też jedno lub kilka przedsiębiorstw kontrolowanych, było reprezentowane przez jednego członka,~~

~~po drugie, aby w skład zespołu wchodził członek dodatkowy w liczbie proporcjonalnej do liczby pracowników zakładów pracy, przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę lub przedsiębiorstw kontrolowanych, zgodnie z ustawodawstwem Państwa Członkowskiego, na terytorium którego znajduje się centralne kierownictwo;~~

↓ nowy

c) członków europejskiej rady zakładowej wybiera się lub powołuje proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, przyznając każdemu państwu członkowskiemu, w którym zatrudnionych jest co najmniej 50 pracowników, jedno miejsce na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część ww. grupy.

d) w celu zagwarantowania koordynacji swoich działań, europejska rada zakładowa wybiera ze swojego grona komitet o zmniejszonym składzie, składający się z co najwyżej z pięciu członków, który musi mieć do dyspozycji warunki umożliwiające mu wykonywanie swoich funkcji w sposób regularny.

↓ 94/45/WE (dostosowany)

⇒ nowy

☒ Rada przyjmuje swój wewnętrzny regulamin; ☒

e) centralne kierownictwo oraz inne ważniejsze szczeble kierownictwa informowane są o składzie europejskiej rady zakładowej;

- f) po upływie czterech lat od ustanowienia europejskiej rady zakładowej powinna ona zbadać, czy należy rozpocząć negocjacje celem zawarcia umowy, o której mowa w art. 6 dyrektywy lub czy utrzymać stosowanie dodatkowych wymagań przyjętych zgodnie z niniejszym załącznikiem.

Artykuły 6 i 7 dyrektywy stosuje się odpowiednio w przypadku podjęcia decyzji o negocjacji umowy zgodnie z art. 6 dyrektywy, w tym przypadku określenie „specjalny zespół negocjacyjny” zostanie zastąpiony przez określenie „europejska rada zakładowa”.

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

~~Spotkanie dotyczy w szczególności struktury, sytuacji ekonomicznej i finansowej, możliwego rozwoju działalności, produkcji i sprzedaży, sytuacji i tendencji w zakresie zatrudnienia, inwestycji oraz istotnych zmian związanych z organizacją, wprowadzeniem nowych metod pracy lub nowych procesów produkcji, transferami produkcji, fuzjami przedsiębiorstw, redukcją rozmiarów lub zamknięciem przedsiębiorstw, zakładów pracy lub ważnych części zakładów pracy oraz zwolnień grupowych.~~

3. W przypadku gdy zaistnieją nadzwyczajne okoliczności ⇨ lub podejmowane są decyzje ⇩ mające istotny wpływ na interesy pracowników, 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 informowane. Rada ma prawo, na swój wniosek, do spotkania z centralnym kierownictwem lub innym ważniejszym organem kierowniczym przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, mającym kompetencje do podejmowania decyzji we własnym imieniu celem uzyskania informacji i przedstawienia opinii w zakresie działań istotnie wpływających na interesy pracowników.

⊗ W przypadku ⊗ spotkania z komitetem o zmniejszonym składzie mają w nim również prawo uczestniczyć członkowie europejskiej rady zakładowej, wybrani lub wyznaczeni przez zakład pracy i/lub przedsiębiorstwo, których dane działania ⇨ okoliczności lub decyzje bezpośrednio ⇩ dotyczą.

Spotkanie informacyjno-konsultacyjne odbywa się w najbliższym możliwym terminie, na podstawie sprawozdania przygotowanego przez centralne kierownictwo lub inny ważniejszy organ kierowniczy przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, na temat którego stanowisko może zostać przyjęte pod koniec spotkania lub w innym uzasadnionym terminie.

Spotkanie nie wpływa na przywileje centralnego kierownictwa.

- ⇨ Proces informacyjno-konsultacyjny przewidziany w powyższych okolicznościach odbywa się bez uszczerbku dla przepisów, o których mowa w art.1 ust 2 i 8 niniejszej dyrektywy. ⇩



4. Państwa członkowskie mogą ustalić zasady przewodniczenia spotkaniom informacyjno-konsultacyjnym.

Przed spotkaniem z centralnym kierownictwem europejska rada zakładowa lub komitet o zmniejszonym składzie, w razie potrzeby powiększony zgodnie z ust. 3 akapit drugi, upoważniona jest do zebrania się bez udziału kierownictwa.

5. Bez uszczerbku dla art. 8 dyrektywy, członkowie europejskiej rady zakładowej informują przedstawicieli pracowników zakładów pracy lub przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub w przypadku braku przedstawicieli ogół pracowników, o treści i wynikach trybu informowania i konsultowania stosowanego zgodnie z niniejszym załącznikiem.
6. Europejska rada zakładowa lub komitet o zmniejszonym składzie może powołać wybranych przez siebie ekspertów, pod warunkiem, że jest to niezbędne do wypełnienia jej zadań.
7. Koszty działalności europejskiej rady zakładowej ponosi centralne kierownictwo.

Centralne kierownictwo zapewni członkom europejskiej rady zakładowej środki finansowe i materialne, konieczne do właściwego wypełnienia powierzonego im zadania.

Centralne kierownictwo ponosi w szczególności koszty związane z organizacją zebrań, tłumaczeniem oraz koszty pobytu i przejazdu członków europejskiej rady zakładowej oraz komitetu o zmniejszonym składzie, o ile nie ustalono inaczej.

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.



## **ZAŁACZNIK II**

### **Część A**

#### **Dyrektywa uchylona wraz z jej kolejnymi zmianami (o których mowa w art. 16)**

Dyrektywa Rady 94/45/WE	(Dz.U. L 254 z 30.9.1994, s. 64)
Dyrektywa Rady 97/74/WE	(Dz.U. L 10 z 16.1.1998, s. 22)
Dyrektywa Rady 2006/109/WE	(Dz.U. L 363 z 20.12.2006, s. 416)

## Część B

### Terminy transpozycji do prawa krajowego (o których mowa w art. 16)

Dyrektywa	Termin transpozycji
94/45/WE	22.9.1996
97/74/WE	15.12.1999
2006/109/WE	1.1.2007

---

### ZAŁĄCZNIK III

TABELA KORELACJI

Dyrektywa 94/45/EWG	Niniejsza dyrektywa
Artykuł 1 ust. 1	Artykuł 1 ust. 1
Artykuł 1 ust. 2	Artykuł 1 ust. 2 zdanie pierwsze
-	Artykuł 1 ust. 2 zdanie drugie
-	Artykuł 1 ust. 3 i 4
Artykuł 1 ust. 3	Artykuł 1 ust. 5
[...]	[...]
Załącznik	Załącznik I
-	Załączniki II i III