

DYREKTYWA 2009/38/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**z dnia 6 maja 2009 r.****w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym****(wersja przekształcona)****(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, zwłaszcza jego art. 137,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽¹⁾,

po konsultacji z Komitetem Regionów,

stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w art. 251 Traktatu ⁽²⁾,

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 i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ⁽³⁾ należy wprowadzić szereg istotnych zmian. Dla zachowania przejrzystości dyrektywa ta powinna zostać przekształcona.

(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 tej dyrektywy, w szczególności zaś zbada, czy progi zatrudnienia pracowników są właściwe, w celu przedłożenia, w razie potrzeby, propozycji koniecznych zmian.

⁽¹⁾ Opinia z dnia 4 grudnia 2008 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

⁽²⁾ Opinia Parlamentu Europejskiego z dnia 16 grudnia 2008 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym) i decyzja Rady z dnia 17 grudnia 2008 r.

⁽³⁾ Dz.U. L 254 z 30.9.1994, s. 64.

(3) Po konsultacjach z państwami członkowskimi oraz z partnerami społecznymi na szczeblu europejskim Komisja przedłożyła w dniu 4 kwietnia 2000 r. Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie na temat stosowania dyrektywy 94/45/WE.

(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 planowanego 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 z jednoczesnym zagwarantowaniem ciągłego funkcjonowania obowiązujących porozumień, znaleźć rozwiązanie problemów napotkanych w praktycznym stosowaniu dyrektywy 94/45/WE i znaleźć sposób na niepewność prawa wynikającą z niektórych przepisów dyrektywy lub ich braku oraz zapewnić lepsze powiązanie między wspólnotowymi instrumentami prawnymi w zakresie informowania pracowników i konsultowania się z nimi.

(8) Zgodnie z art. 136 Traktatu szczególnym celem Wspólnoty oraz państw członkowskich jest popieranie dialogu między partnerami społecznymi.

(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 przyznanych praw.

- (10) Funkcjonowanie rynku wewnętrznego obejmuje proces łączenia przedsiębiorstw, fuzji transgranicznych, przyjmowania 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 przedstawicieli tych pracowników, których dotyczyć będą ich decyzje, i konsultowały się z nimi.
- (11) Tryb informowania pracowników i konsultowania się z nimi, przewidziany w ustawodawstwie lub praktyce państw członkowskich, często nie jest dostosowany do ponadnarodowej struktury jednostek podejmujących decyzje dotyczące tych pracowników. Sytuacja ta może prowadzić do nierównego traktowania pracowników, których dotyczą decyzje podejmowane w ramach tego samego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw.
- (12) Odpowiednie przepisy muszą zostać przyjęte celem zapewnienia właściwego informowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw 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.
- (13) W celu zapewnienia właściwego informowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw działających na terenie dwóch lub więcej państw członkowskich i konsultowania się z nimi, konieczne jest powołanie europejskich rad zakładowych lub ustanowienie innego trybu ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi.
- (14) Sposoby informowania pracowników i konsultowania się z nimi należy określić i wdrożyć w taki sposób, aby zapewnić ich skuteczność, mając na względzie przepisy niniejszej dyrektywy. W tym celu system informowania europejskiej rady zakładowej i konsultowania się z nią powinien umożliwić jej terminowe przekazanie opinii przedsiębiorstwu, nie kwestionując jego zdolności dostosowawczych. Jedynie dialog prowadzony na poziomie, na którym tworzy się wytyczne, oraz skuteczne włączenie przedstawicieli pracowników mogą odpowiedzieć na potrzeby przewidywania zmian i zarządzania nimi.
- (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 muszą być odrębne od kompetencji i zakresu działania krajowych organów reprezentujących oraz ograniczać się do kwestii ponadnarodowych.
- (16) Przy określaniu ponadnarodowego charakteru podnoszonej kwestii należy uwzględnić zarówno zakres możliwych skutków tej kwestii, jak i wymagany poziom kierownictwa i organów reprezentujących. W tym celu za kwestie ponadnarodowe uważa się kwestie dotyczące całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw lub co najmniej dwóch państw członkowskich. Obejmuje to kwestie, które niezależnie od liczby zaangażowanych państw członkowskich mają znaczenie dla zatrudnionych w Europie w kategoriach zasięgu ich ewentualnych skutków lub które zakładają przenoszenie działalności między państwami członkowskimi.
- (17) Konieczne jest zdefiniowanie przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę, wyłącznie na potrzeby niniejszej dyrektywy, bez uszczerbku dla definicji „grupy” lub „kontroli”, zawartych w innych aktach prawnych.
- (18) Mechanizmy informowania pracowników przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw działających w dwu lub więcej państwach członkowskich 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.
- (19) Zgodnie z zasadą autonomii stron, ustalenie 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.
- (20) Zgodnie z zasadą pomocniczości do państw członkowskich należy określić przedstawicieli pracowników, a w szczególności zapewnienie zrównoważonej reprezentacji poszczególnych kategorii pracowników, jeśli uznają to za stosowne.
- (21) Należy doprecyzować pojęcia informowania pracowników i konsultowania się z nimi, zgodnie z pojęciami zawartymi w niedawno przyjętych w tej kwestii dyrektywach i aktach mających zastosowanie w prawie krajowym, w celu wzmocnienia skuteczności dialogu na poziomie ponadnarodowym, umożliwienia odpowiedniego powiązania dialogu między poziomem krajowym i ponadnarodowym oraz zapewnienia należytej pewności prawa w stosowaniu niniejszej dyrektywy.
- (22) Należy zdefiniować pojęcie „informowanie”, przy uwzględnieniu celu zakładającego odpowiednią analizę przeprowadzoną przez przedstawicieli pracowników, co oznacza, iż informacja powinna być przedstawiana w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i zawierać odpowiednią treść, nie powodując spowolnienia procesu podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach.

- (23) Należy zdefiniować pojęcie „konsultowanie”, przy uwzględnieniu celu pozwalającego na wyrażenie opinii, która będzie pomocna w podjęciu decyzji, co oznacza, iż konsultacja ma miejsce w odpowiednim czasie, w odpowiedni sposób i zawiera odpowiednią treść.
- (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.
- (25) Odpowiedzialność przedsiębiorstwa lub grup 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 zasięg wspólnotowy, oraz umożliwić nawiązanie kontaktów niezbędnych do przedstawienia wniosku o otwarcie negocjacji.
- (26) Specjalny zespół negocjacyjny musi reprezentować pracowników z różnych państw członkowskich w sposób zrównoważony. Przedstawiciele pracowników muszą być w stanie współpracować, aby zdefiniować ich stanowisko w negocjacjach z centralnym kierownictwem.
- (27) Należy uznać rolę, jaką mogą odegrać uznane związki zawodowe w negocjacjach lub re negocjacjach umów ustanawiających europejskie rady zakładowe, wspomagając przedstawicieli pracowników, którzy wyrażają potrzebę takiego wsparcia. Właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych są informowane o otwarciu negocjacji, aby umożliwić im monitorowanie ustanawiania nowych europejskich rad zakładowych i promowania dobrych praktyk. Za uznane właściwe europejskie organizacje związkowe oraz organizacje pracodawców uważa się te organizacje partnerów społecznych, których opinii zasięga Komisja na mocy art. 138 Traktatu. Komisja aktualizuje i publikuje listę tych organizacji.
- (28) Umowy regulujące ustanawianie europejskich rad zakładowych i ich działanie muszą zawierać warunki ich zmiany, wypowiedzenia lub re negocjacji, 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 pracowników, zwłaszcza jeśli chodzi o przewidywanie zmian i zarządzanie nimi.
- (30) Umowy te muszą w razie potrzeby przewidywać ustanowienie i funkcjonowanie komitetu o zmniejszonym składzie, aby umożliwić koordynację i większą skuteczność podstawowej działalności europejskiej rady zakładowej oraz jak najszybsze informowanie i konsultowanie, w przypadku wyjątkowych okoliczności.
- (31) Przedstawiciele pracowników mogą zdecydować o nie utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub zainteresowane strony mogą ustalić inny tryb ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi.
- (32) Niezbędne jest ustalenie pewnych wymagań dodatkowych, stosowanych na skutek decyzji stron lub w przypadku odmowy podjęcia negocjacji przez centralne kierownictwo albo w braku porozumienia w wyniku tych negocjacji.
- (33) Aby móc w pełni wykonywać swoje funkcje przedstawicielskie i zapewnić przydatność europejskiej radzie zakładowej, przedstawiciele pracowników muszą składać sprawozdanie pracownikom, których reprezentują, i muszą mieć możliwość skorzystania z niezbędnych im szkoleń.
- (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.
- (35) W przypadku niespełnienia obowiązków ustalonych w niniejszej dyrektywie państwa członkowskie muszą podjąć odpowiednie działania.
- (36) Zgodnie z ogólnymi zasadami prawa wspólnotowego procedury administracyjne lub sądowe, jak również sankcje, które są skuteczne, odstraszające i proporcjonalne do wagi przestępstwa, powinny mieć zastosowanie w przypadku naruszenia obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

- (37) Dla celów skuteczności, spójności i pewności prawa konieczne jest ustanowienie powiązania między dyrektywami a poziomami informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, ustanowionego na mocy prawa wspólnotowego i krajowego lub praktyki. Pierwszeństwo musi być przyznane 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 stosunkach umownych, proces musi być prowadzony zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim, w poszanowaniu wzajemnych kompetencji i właściwych obszarów działania organów reprezentujących pracowników. Wyrażenie opinii przez europejską radę zakładową nie powinno naruszać zdolności centralnego kierownictwa do przeprowadzenia koniecznych konsultacji w terminach, które są przewidziane przez ustawodawstwa krajowe lub praktykę. Należy ewentualnie dostosować ustawodawstwa krajowe lub praktykę, aby europejska rada zakładowa mogła być informowana, w razie potrzeby, zanim zostaną poinformowane krajowe organy reprezentujące pracowników albo w tym samym czasie, nie zmniejszając jednocześnie ogólnego poziomu ochrony pracowników.
- (38) 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⁽¹⁾, ani szczegółowych procedur, o których mowa w art. 2 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych⁽²⁾ i w art. 7 dyrektywy 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⁽³⁾.
- (39) Należy szczególnie traktować przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w dniu 22 września 1996 r. istniały już umowy dotyczące wszystkich pracowników, przewidujące ponadnarodowe informowanie i przeprowadzanie konsultacji z pracownikami.
- (40) Jeśli dochodzi do znacznych zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, np. w przypadku fuzji, nabycia lub podziału, istniejące europejskie rady zakładowe lub rada zakładowa muszą zostać dostosowane. Dostosowanie to musi mieć pierwszeństwo, według klauzuli obowiązującej umowy, o ile klauzule te umożliwiają skuteczne dostosowanie. W przeciwnym wypadku i jeśli wpłynie wniosek stwierdzający taką potrzebę, rozpoczynane są negocjacje nowej umowy i należy włączyć w prace nad nią członków istniejących europejskich rad zakładowych lub rady zakładowej. Aby umożliwić informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi w okresie zmiany struktury, często odgrywającym decydującą rolę, istniejące europejskie rady zakładowe lub rada zakładowa muszą być w stanie nadal działać, ewentualnie w sposób dostosowany, zanim nie dojdzie do zawarcia kolejnej umowy. Jak tylko nowa umowa zostanie podpisana, uprzednio ustanowione rady muszą zostać rozwiązane, a ustanawiające je umowy muszą zostać rozwiązane, niezależnie od ich postanowień w kwestii ważności lub rozwiązania.
- (41) O ile nie stosuje się klauzuli dostosowawczej, należy umożliwić dalsze działanie obowiązujących umów, aby uniknąć ich obowiązkowych renegotjacji, w sytuacji gdy byłyby one bezużyteczne. Należy przewidzieć, że o ile umowy zawarte przed dniem 22 września 1996 r. na mocy art. 13 ust. 1 dyrektywy 94/45/WE lub na mocy art. 3 ust. 1 dyrektywy 97/74/WE⁽⁴⁾ obowiązują, zobowiązania wynikające z niniejszej dyrektywy nie powinny mieć do nich zastosowania. Ponadto niniejsza dyrektywa nie ustanawia ogólnego obowiązku renegotjacji umów zawartych na mocy art. 6 dyrektywy 94/45/WE między dniem 22 września 1996 r. a dniem 5 czerwca 2011 r.
- (42) 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 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 tego zebrania przedstawić swoje stanowisko.
- (43) Te decyzje, które w znacznym stopniu dotyczą interesów pracowników, muszą być jak najwcześniej przedmiotem wymiany informacji i konsultacji z wyznaczonymi przedstawicielami pracowników.

⁽¹⁾ Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29.

⁽²⁾ Dz.U. L 225 z 12.8.1998, s. 16.

⁽³⁾ Dz.U. L 82 z 22.3.2001, s. 16.

⁽⁴⁾ Dyrektywa Rady 97/74/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. rozszerzająca na Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej dyrektywę 94/45/WE w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz.U. L 10 z 16.1.1998, s. 22).

- (44) Treść wymagań dodatkowych, które mają zastosowanie w przypadku braku umowy i są punktem odniesienia w negocjacjach, muszą zostać wyjaśnione oraz dostosowane do zmian potrzeb i praktyk w kwestii informowania i konsultowania ponadnarodowego. Należy rozróżnić dziedziny, które muszą być przedmiotem informacji, od tych, w których kwestii europejska rada zakładowa musi być również konsultowana, w sposób, który zapewnia możliwość uzyskania uzasadnionej odpowiedzi na każdą wyrażoną opinię. Aby umożliwić komitetowi o zmniejszonym składzie odgrywanie koniecznej roli koordynacyjnej oraz skuteczne działanie w wyjątkowych okolicznościach, komitet ten musi liczyć nie więcej niż pięciu członków i powinna istnieć możliwość konsultowania się z nim regularnie.
- (45) Ponieważ cel niniejszej dyrektywy, tj. poprawa prawa do informowania pracowników w przedsiębiorstwach i w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym i konsultowania się z nimi, nie może być osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast możliwe jest lepsze jego osiągnięcie na poziomie Wspólnoty, Wspólnota może przyjmować działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, ujętą w tym samym artykule, niniejsza dyrektywa nie wychodzi poza zakres niezbędny do osiągnięcia tego celu.
- (46) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych i jest zgodna w szczególności z uznanymi zasadami zawartymi 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).
- (47) 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.
- (48) Zgodnie z pkt 34 Porozumienia międzyinstytucjonalnego w sprawie lepszego stanowienia prawa⁽¹⁾ zachęca się państwa członkowskie do sporządzania – zarówno w interesie własnym, jak i Wspólnoty – i publikowania własnych tabel możliwie jak najdokładniej ilustrujących korelacje pomiędzy niniejszą dyrektywą a środkami transpozycji, oraz do podawania ich do wiadomości publicznej.
- (49) Niniejsza dyrektywa nie powinna naruszać zobowiązań państw członkowskich dotyczących terminów transponowania do prawa krajowego i zastosowania dyrektyw określonych w załączniku II część B,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Cel

1. Celem niniejszej dyrektywy jest wzmocnienie prawa do informowania pracowników przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym i konsultowania się z nimi.
2. W tym celu ustanawia się w każdym przedsiębiorstwie i grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym europejską radę zakładową lub inny tryb informowania pracowników i konsultowania się z nimi, na wniosek przedstawiony w trybie określonym w art. 5 ust. 1, w celu informowania pracowników i konsultowania się z nimi. Warunki informowania pracowników i konsultowania się z nimi są określone i wdrożone w taki sposób, aby zapewnić ich skuteczność i umożliwić przedsiębiorstwu lub grupie przedsiębiorstw skuteczne podejmowanie decyzji.
3. Informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi mają miejsce na odpowiednim szczeblu kierownictwa i reprezentacji, 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.
5. 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.
6. Jeżeli w umowach, o których mowa w art. 6, nie przewidziano szerszego zakresu, uprawnienia i kompetencje europejskich rad zakładowych oraz zakres obowiązywania trybu informowania 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.

⁽¹⁾ Dz.U. C 321 z 31.12.2003, s. 1.

7. 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 1 000 pracowników w państwach członkowskich oraz co najmniej 150 pracowników w każdym z przynajmniej dwóch państw członkowskich;

b) „grupa przedsiębiorstw” oznacza przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę oraz jego przedsiębiorstwa kontrolowane;

c) „grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym” oznacza grupę przedsiębiorstw, która spełnia następujące warunki:

— zatrudnia co najmniej 1 000 pracowników w państwach członkowskich,

— obejmuje przynajmniej dwa przedsiębiorstwa wchodzące w skład grupy w różnych państwach członkowskich,

oraz

— 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;

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 odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i zawierać odpowiednią treść, aby możliwe było przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego wpływu i – w razie potrzeby – przygotowanie konsultacji z właściwym organem danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;

g) „konsultowanie” oznacza nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników

i centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim poziomem kierownictwa, w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, która umożliwiłaby przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii na podstawie dostarczonych informacji, na temat proponowanych działań, których dotyczą konsultacje; bez uszczerbku dla zadań kierownictwa i w rozsądnym czasie działania te mogą być uwzględnione przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;

h) „europejska rada zakładowa” oznacza radę ustanowioną zgodnie z art. 1 ust. 2 lub z przepisami załącznika I w celu informowania pracowników i konsultowania się z nimi;

i) „specjalny zespół negocjacyjny” oznacza zespół powołany zgodnie z art. 5 ust. 2 w celu negocjowania z centralnym kierownictwem utworzenia europejskiej rady zakładowej lub ustanowienia innego trybu informowania 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 ustawodawstwem 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;

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 sprawującego kontrolę lub każdego innego przedsiębiorstwa kontrolowanego.

4. Nie naruszając przepisów ust. 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 (WE) nr 139/2004 z dnia 20 stycznia 2004 r. w sprawie kontroli koncentracji przedsiębiorstw⁽¹⁾.

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 którego terytorium 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.

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 PRACOWNIKÓW I KONSULTOWANIA SIĘ Z NIMI

Artykuł 4

Obowiązek ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania 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 pracowników

i konsultowania się z nimi, o których mowa w art. 1 ust. 2, w przedsiębiorstwie i w grupie 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 ust. 2 akapit drugi.

4. Kierownictwo każdego przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, jak również centralne kierownictwo lub spodziewane centralne kierownictwo przedsiębiorstwa w rozumieniu ust. 2 akapit drugi 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).

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 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 powołać na ich terytorium.

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

⁽¹⁾ Dz.U. L 24 z 29.1.2004, s. 1.

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

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

c) centralne oraz lokalne kierownictwo, jak również właściwe europejskie organizacje zrzeszające pracowników i pracodawców informowane są o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego i o rozpoczęciu negocjacji.

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 lub sposobu stosowania trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi.

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

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

Do celów negocjacji specjalny zespół negocjacyjny może złożyć wniosek o powołanie wybranych przez siebie ekspertów, którymi mogą być przedstawiciele właściwych uznanych związków zawodowych działających na poziomie wspólnotowym. Eksperti ci i przedstawiciele związków zawodowych mogą, na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego, uczestniczyć w spotkaniach negocjacyjnych w charakterze konsultacyjnym.

5. Specjalny zespół negocjacyjny, większością co najmniej dwóch trzecich głosów, może podjąć decyzję o nierozpoczęciu 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 I.

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

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

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

a) przedsiębiorstwa grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub zakłady pracy przedsiębiorstwa 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 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;

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

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

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

3. Centralne kierownictwo wraz ze specjalnym zespołem negocjacyjnym mogą zdecydować pisemnie o ustanowieniu jednego lub kilku trybów informowania 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 wymaganiom dodatkowym załącznika I, 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,
- 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. Wymagania dodatkowe, o których mowa w ust. 1, przyjęte w ustawodawstwie państwa członkowskiego, muszą odpowiadać przepisom załącznika I.

ROZDZIAŁ III

PRZEPISY RÓŻNE

Artykuł 8

Informacje poufne

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

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

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

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

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

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 pracowników i konsultowania się z nimi

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

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

Artykuł 10

Rola i ochrona przedstawicieli pracowników

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

2. 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 trybu informowania i konsultowania stosowanego zgodnie z przepisami niniejszej dyrektywy.

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

Dotyczy to w szczególności uczestnictwa w zebraniach specjalnego zespołu negocyjnego 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.

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

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 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.

3. 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

Związek niniejszej dyrektywy z innymi przepisami wspólnotowymi i krajowymi

1. Informowanie europejskiej rady zakładowej i konsultowanie się z nią jest powiązane z informowaniem krajowych organów reprezentujących pracowników 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. Umowa ta nie narusza przepisów prawa krajowego lub praktyki, dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi.

3. W przypadku niesprecyzowania takich warunków w umowie państwa członkowskie zapewniają, aby informowanie i konsultowanie odbywało się zarówno w europejskiej radzie zakładowej, jak i w krajowych organach reprezentujących pracowników 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.

Artykuł 13**Dostosowanie**

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 lub też w związku z niezgodnością między odpowiednimi przepisami co najmniej dwóch obowiązujących umów, centralne kierownictwo rozpoczyna negocjacje, o których mowa art. 5, z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich.

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 dostosowanymi umową między członkami europejskich rad zakładowych a centralnym kierownictwem.

Artykuł 14**Obowiązujące umowy**

1. Bez uszczerbku dla art. 13, obowiązki wynikające z niniejszej dyrektywy nie mają zastosowania do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których:

a) zawarto zgodnie z art. 13 ust. 1 dyrektywy 94/45/WE lub z art. 3 ust. 1 dyrektywy 97/74/WE umowę lub umowy obejmujące wszystkich pracowników i przewidujące ponadnarodowe informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi lub dostosowano tego rodzaju umowy ze względu na zmiany struktury przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw;

albo

b) umowa zawarta zgodnie z art. 6 dyrektywy 94/45/WE została podpisana lub zmieniona w okresie między dniem 5 czerwca 2009 r. a dniem 5 czerwca 2011 r.

Prawo krajowe mające zastosowanie w chwili podpisania lub zmiany umowy ma nadal zastosowanie do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, o których mowa w akapicie pierwszym lit. b).

2. Z chwilą wygaśnięcia umów wymienionych w ust. 1 strony umów mogą wspólnie zdecydować o ich odnowieniu lub zmianie. W pozostałych przypadkach obowiązują przepisy niniejszej dyrektywy.

Artykuł 15**Sprawozdanie**

Najpóźniej do dnia 5 czerwca 2016 r. Komisja sporządza sprawozdanie dla Parlamentu Europejskiego, Rady i dla Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, dotyczące wdrażania przepisów niniejszej dyrektywy, któremu towarzyszą, w razie potrzeby, stosowne wnioski.

Artykuł 16**Transpozycja**

1. Najpóźniej do dnia 5 czerwca 2011 r. państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania art. 1 ust. 2, 3 i 4, art. 2 ust. 1 lit. f) i g), art. 3 ust. 4, art. 4 ust. 4, art. 5 ust. 2 lit. b) i c), art. 5 ust. 4, art. 6 ust. 2 lit. b), c), e) i g) oraz art. 10, 12, 13 i 14, a także załącznika I pkt 1 lit. a), c) i d) oraz pkt 2 i 3 lub zapewniają, aby najpóźniej do tego dnia partnerzy społeczni wprowadzili w drodze umowy wymagane postanowienia; państwa członkowskie są zobowiązane do podjęcia wszelkich koniecznych działań umożliwiających im stałe gwarantowanie osiągnięcia celów przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

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

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

Artykuł 17**Uchylenie**

Dyrektywa 94/45/WE zmieniona dyrektywami wymienionymi w załączniku II część A traci moc od dnia 6 czerwca 2011 r., 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 18**W wejście w życie**

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

Art. 1 ust. 1, 5, 6 i 7, art. 2 ust. 1 lit. a)–e), h) i g), art. 2 ust. 2, art. 3 ust. 1, 2, 3, 5, 6, i 7, art. 4 ust. 1, 2 i 3, art. 5 ust. 1, 3, 5 i 6, art. 5 ust. 2 lit. a), art. 6 ust. 1, art. 6 ust. 2 lit. a), d) i f), art. 6 ust. 3, 4 i 5, art. 7, 8, 9 i 11, a także załącznik I pkt 1 lit. b), e) i f) oraz pkt 4, 5 i 6 stosuje się od dnia 6 czerwca 2011 r.

Artykuł 19

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Strasburgu, dnia 6 maja 2009 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego

H.-G. PÖTTERING

Przewodniczący

W imieniu Rady

J. KOHOUT

Przewodniczący

ZAŁĄCZNIK I

WYMAGANIA DODATKOWE,

(o których mowa w art. 7)

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

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 produktów 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 lub praktyką krajową.

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 jedno miejsce na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskiemu reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich lub na część tej grupy.

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

Rada przyjmuje swój wewnętrzny regulamin.

e) Centralne kierownictwo oraz inne bardziej odpowiednie 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, lub czy utrzymać stosowanie wymagań dodatkowych przyjętych zgodnie z niniejszym załącznikiem.

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

2. Europejska rada zakładowa ma prawo do spotkania się z centralnym kierownictwem raz do roku celem uzyskania informacji i przeprowadzenia konsultacji 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.

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 bardziej odpowiednim organem kierowniczym przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, mającym kompetencje do podejmowania decyzji we własnym imieniu celem uzyskania informacji i przeprowadzenia konsultacji.

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

Spotkanie informacyjno-konsultacyjne odbywa się w najbliższym możliwym terminie, na podstawie sprawozdania przygotowanego przez centralne kierownictwo lub inny odpowiedni 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 art. 8.

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 pkt 3 akapit drugi, upoważnieni są do zebrania się bez udziału kierownictwa.

5. Europejska rada zakładowa lub komitet o zmniejszonym składzie mogą powołać wybranych przez siebie ekspertów, pod warunkiem że jest to niezbędne do wypełnienia ich zadań.
6. 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.

ZAŁĄCZNIK II

CZĘŚĆ A

**Dyrektywa uchylona wraz z jej kolejnymi zmianami
(o których mowa w art. 17)**

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. 17)**

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
art. 1 ust. 1	art. 1 ust. 1
art. 1 ust. 2	art. 1 ust. 2 zdanie pierwsze
—	art. 1 ust. 2 zdanie drugie
—	art. 1 ust. 3 i 4
art. 1 ust. 3	art. 1 ust. 5
art. 1 ust. 4	art. 1 ust. 6
art. 1 ust. 5	art. 1 ust. 7
art. 2 ust. 1 lit. a)–e)	art. 2 ust. 1 lit. a)–e)
—	art. 2 ust. 1 lit. f)
art. 2 ust. 1 lit. f)	art. 2 ust. 1 lit. g)
art. 2 ust. 1 lit. g) i h)	art. 2 ust. 1 lit. h) i i)
art. 2 ust. 2	art. 2 ust. 2
art. 3	art. 3
art. 4 ust. 1, 2 i 3	art. 4 ust. 1, 2 i 3
art. 11 ust. 2	art. 4 ust. 4
art. 5 ust. 1 i 2 lit. a)	art. 5 ust. 1 i 2 lit. a)
art. 5 ust. 2 lit. b) i c)	art. 5 ust. 2 lit. b)
art. 5 ust. 2 lit. d)	art. 5 ust. 2 lit. c)
art. 5 ust. 3	art. 5 ust. 3
art. 5 ust. 4 akapit pierwszy	art. 5 ust. 4 akapit pierwszy
—	art. 5 ust. 4 akapit drugi
art. 5 ust. 4 akapit drugi	art. 5 ust. 4 akapit trzeci
art. 5 ust. 5 i 6	art. 5 ust. 5 i 6
art. 6 ust. 1 i 2 lit. a)	art. 6 ust. 1 i 2 lit. a)
art. 6 ust. 2 lit. b)	art. 6 ust. 2 lit. b)
art. 6 ust. 2 lit. c)	art. 6 ust. 2 lit. c)
art. 6 ust. 2 lit. d)	art. 6 ust. 2 lit. d)
—	art. 6 ust. 2 lit. e)
art. 6 ust. 2 lit. e)	art. 6 ust. 2 lit. f)
art. 6 ust. 2 lit. f)	art. 6 ust. 2 lit. g)
art. 6 ust. 3, 4 i 5	art. 6 ust. 3, 4 i 5
art. 7	art. 7

Dyrektywa 94/45/EWG	Niniejsza dyrektywa
art. 8	art. 8
art. 9	art. 9
—	art. 10 ust. 1 i 2
art. 10	art. 10 ust. 3
—	art. 10 ust. 4
art. 11 ust. 1	art. 11 ust. 1
art. 11 ust. 2	art. 4 ust. 4
art. 11 ust. 3	art. 11 ust. 2
art. 11 ust. 4	art. 11 ust. 3
art. 12 ust. 1 i 2	—
—	art. 12 ust. 1–5
—	art. 13
art. 13 ust. 1	art. 14 ust. 1
art. 13 ust. 2	art. 14 ust. 2
—	art. 15
art. 14	art. 16
—	art. 17
—	art. 18
art. 16	art. 19
Załącznik	Załącznik I
pkt 1, słowa wstępne	pkt 1, słowa wstępne
pkt 1 lit. a) (częściowo) oraz pkt 2 akapit drugi (częściowo)	pkt 1 lit. a) (częściowo)
pkt 1 lit. b)	pkt 1 lit. b)
pkt 1 lit. c) (częściowo) oraz pkt 1 lit. d) (częściowo)	pkt 1 lit. c)
pkt 1 lit. c) (częściowo)	pkt 1 lit. d)
pkt 1 lit. e)	pkt 1 lit. e)
pkt 1 lit. f)	pkt 1 lit. f)
pkt 2 akapit pierwszy	pkt 2
pkt 3	pkt 3
pkt 4	pkt 4
pkt 5	—
pkt 6	pkt 5
pkt 7	pkt 6
—	załączniki II i III