



Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2009/38/WE w zakresie ustanawiania i działania europejskich rad zakładowych oraz skutecznego egzekwowania prawa do ponadnarodowego informowania i konsultacji

(COM(2024) 14 final - 2024/0006(COD))

(C/2024/4664)

Sprawozdawczyni: **Sophia REISECKER**

Doradczynie i doradcy	Aline CONCHON (z ramienia Grupy II) Wolfgang GREIF (z ramienia sprawozdawczyni, Grupa II)
Wniosek o konsultację	Parlament Europejski, 26.2.2024 Rada Unii Europejskiej, 29.2.2024
Podstawa prawna	Art. 153 ust. 1 i 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	23.5.2024
Data przyjęcia na sesji plenarnej	30.5.2024
Sesja plenarna nr	588
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	130/100/11

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Na podstawie istniejących opinii Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) z zadowoleniem przyjmuje kroki legislacyjne podjęte przez Komisję Europejską w celu przeglądu dyrektywy 2009/38/WE⁽¹⁾ w odniesieniu do minimalnych norm dotyczących tworzenia europejskich rad zakładowych i zapewniania ich skutecznego działania.

1.2. Zgodnie z poprzednimi opiniami EKES-u odnotowuje cel, jakim jest zwiększenie skuteczności i wdrażania praw europejskich rad zakładowych, by zagwarantować pewność prawa poprzez doprecyzowanie kluczowych pojęć dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych. Dotyczy to w szczególności definicji ponadnarodowości, odpowiednich zasobów dostępnych europejskim radom zakładowym, dostępu do wymiaru sprawiedliwości i zwiększenia zaangażowania państw członkowskich w zapewnianie skutecznych i wystarczająco odstrasżających sankcji za naruszenia praw europejskich rad zakładowych.

1.3. EKES z zadowoleniem przyjmuje cele Komisji, jakimi są: przegląd standardu pod kątem skuteczniejszego i bardziej znaczącego procesu informowania pracowników i konsultowania się z nimi poprzez zaproponowanie uzupełnień do wymagań dodatkowych, zwiększenie częstotliwości regularnych posiedzeń europejskich rad zakładowych oraz wprowadzenie udzielania przez kierownictwo uzasadnionych odpowiedzi na opinie europejskich rad zakładowych. Odnotowuje także ugruntowanie roli przedstawicielek i przedstawicieli związków zawodowych jako wspierających ekspertów europejskich rad zakładowych.

⁽¹⁾ Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (wersja przekształcona) (Tekst mający znaczenie dla EOG) (Dz.U. L 122 z 16.5.2009, str. 28).

1.4. EKES szczególnie popiera ważne poprawki dotyczące możliwości wypełniania obowiązków przez europejskie rady zakładowe i ich członków. Dotyczy to przede wszystkim zasobów zapewnianych przez kierownictwo, których szczegóły muszą zostać wspólnie określone w odpowiedniej umowie w sprawie europejskich rad zakładowych w odniesieniu do szkoleń, ekspertów i reprezentacji prawnej oraz planowanych wyjaśnień dotyczących poufności.

1.5. EKES zasadniczo popiera wniosek Komisji i zaznacza, że proponowany przegląd dyrektywy powinien zwiększyć rolę europejskich rad zakładowych jako narzędzi kultury dialogu społecznego w przedsiębiorstwach, która opiera się na zaufaniu, sprzyja konkurencyjności i wysokiej jakości miejsc pracy. Poniżej przedstawia jednak pewne zalecenia.

1.5.1. Aby zapewnić najwyższy możliwy poziom pewności prawa w odniesieniu do ponadnarodowego zakresu kompetencji europejskich rad zakładowych, motywy 12 i 16 obowiązującej dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych powinny znajdować się w głównej części tekstu prawnego.

1.5.2. Idąc za zmianami w kulturze korporacyjnej, należy zmienić definicję „przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę”, tak aby zakresem dyrektywy objęte były również przedsiębiorstwa sprzedające towary lub świadczące usługi na podstawie umów franczyzowych lub licencyjnych.

1.5.3. Aby zagwarantować właściwą transpozycję i wdrożenie, Komisja musi korzystać ze skutecznych narzędzi monitorowania i wdrażania. Komisja mogłaby również rozważyć utworzenie grupy ekspertów wspierającej realizację tego procesu.

1.5.4. Z myślą o takich zagadnieniach jak zmiana klimatu, zmiany w zakresie demografii czy niedobór wykwalifikowanej siły roboczej warto rozszerzyć zakres tematów, którymi mają się zajmować europejskie rady zakładowe. Należy włączyć kwestie inwestycji, szkoleń, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony danych i transformacji klimatycznej do dodatkowych wymagań dyrektywy, aby zachęcać do uwzględnienia ich w umowach w sprawie europejskich rad zakładowych. Ponadto trzeba przyznać europejskim radom zakładowym prawo do przedkładania własnych kwestii.

1.5.5. Jeśli chodzi o informacje przekazywane przez kierownictwo poufnie, EKES apeluje o przedstawienie dodatkowego wyjaśnienia, tak aby zagwarantować, że przedsiębiorstwa wywiązują się z zobowiązań prawnych oraz że członkowie europejskich rad zakładowych mogą wymieniać się informacjami z krajowymi lub lokalnymi związkami zawodowymi oraz przedstawicielami pracowników.

1.5.6. W celu ochrony istniejących, dobrze funkcjonujących europejskich rad zakładowych EKES wzywa do wyraźnego wskazania, że umowy w sprawie europejskich rad zakładowych zawarte przed przyjęciem dyrektywy mogą pozostać niezmienione, o ile zostanie to uzgodnione między europejską radą zakładową a centralnym kierownictwem, oraz że w związku z tym nie ma obowiązku renegotjowania „zwykłych” umów w sprawie europejskich rad zakładowych.

1.5.7. Aby zagwarantować standardy w przypadku renegotjacji umów w sprawie europejskich rad zakładowych zawartych przed przyjęciem dyrektywy, należy zastosować klauzulę o nieobniżaniu poziomu ochrony i utrzymać *status quo* do czasu zawarcia nowej umowy.

1.5.8. Aby sankcje za nieprzestrzeganie praw europejskich rad zakładowych były skuteczne i wystarczająco odstraszające, nałożony na państwa członkowskie obowiązek określenia odpowiednich kar finansowych powinien być proporcjonalny i oparty na odpowiednich kryteriach (np. wysokość kar proporcjonalna do całkowitych obrotów przedsiębiorstwa, podobnie jak sankcje określone w RODO).

1.5.9. Ponadto EKES popiera rozszerzenie prawa do wymagania sądowego nakazu tymczasowego zawieszenia decyzji przedsiębiorstwa do czasu prawidłowego zakończenia procesu informowania europejskich rad zakładowych i konsultowania się z nimi.

1.6. EKES wzywa organy legislacyjne do szybkiego przystąpienia do przeglądu dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych zgodnie z propozycją Komisji, również z uwzględnieniem zaleceń zaproponowanych w niniejszej opinii.

2. Wstęp

2.1. Na podstawie istniejących opinii EKES z zadowoleniem przyjmuje kroki legislacyjne podjęte przez Komisję Europejską w celu przeglądu dyrektywy 2009/38/WE w odniesieniu do minimalnych norm dotyczących tworzenia europejskich rad zakładowych i zapewniania ich skutecznego działania ^(?).

2.2. Wniosek Komisji będący odpowiedzią na odpowiednie rezolucje Parlamentu Europejskiego ^(?) można postrzegać jako wynik szeroko zakrojonego procesu dyskusji politycznych, obejmującego dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi, podczas których wyrazili oni różne poglądy na temat konieczności przeglądu tej dyrektywy, co doprowadziło Komisję do podjęcia decyzji w sprawie unijnej inicjatywy ustawodawczej ^(*).

2.3. Wniosek Komisji opiera się na kompleksowej ocenie i dogłębnych badaniach aktualnej sytuacji prawnej i praktyk funkcjonujących już europejskich rad zakładowych ^(?). Zawiera merytoryczne propozycje doprecyzowań i zmian prawnych, a jednocześnie ma na celu dalszy rozwój szeroko akceptowanych pozytywnych skutków transgranicznego informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach, a także stałej konkurencyjności biznesowej europejskich przedsiębiorstw. Tym samym w opłacalny sposób przyczynia się do większych szans przedsiębiorstw na sukces na rynku, tworzy wartość dla nich samych i dla ogółu społeczeństwa, a jednocześnie skłania do lepszego podejmowania decyzji poprzez wzmocnienie wzajemnego zaufania pomiędzy kadrą zarządzającą a pracownikami.

2.4. EKES wypowiedział się w szeregu opinii przyjętych zdecydowaną większością głosów ^(*) i stwierdził, że:

- uznaje pozytywny wkład europejskich rad zakładowych w realizację na przestrzeni dziesięcioleci długoterminowych celów gospodarczych, społecznych i środowiskowych przedsiębiorstw, zwłaszcza w kontekście transformacji cyfrowej i ekologicznej;
- podkreśla potrzebę przyznania europejskim radom zakładowym większej roli w celu poprawy ich zdolności przewidywania zmian w przypadku przekształceń dużych przedsiębiorstw oraz w ponadnarodowych procesach restrukturyzacji; oraz
- wzywa zarazem do znacznego zwiększenia skuteczności i wdrażania praw europejskich rad zakładowych, usprawnień w obszarze sankcji za naruszenia praw europejskich rad zakładowych oraz ułatwienia lepszego dostępu do wymiaru sprawiedliwości.

2.5. Podobnie EKES odnotowuje z zadowoleniem fakt, że Komisja wykonała prawnie wiążące kroki w celu usunięcia wykrytych i sprawdzonych elementów, które można uznać za niedociągnięcia w istniejącej dyrektywie w sprawie europejskich rad zakładowych, aby:

- uniknąć nieuzasadnionego nierównego traktowania w procedurach informowania pracowników i konsultowania się z nimi na szczeblu ponadnarodowym;

^(?) Ta pozytywna ocena COM(2024) 14 final jest zgodna z apelem Komitetu do Komisji o podjęcie środków prawnych celem zwiększenia skuteczności prac europejskich rad zakładowych, Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Demokracja w miejscu pracy” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji hiszpańskiej) (Dz.U. C 228 z 29.6.2023, s. 43) (punkty 4.1.6 i 4.1.7).

^(?) Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 16 grudnia 2021 r. w sprawie demokracji w miejscu pracy: europejskie ramy praw pracowników do partycypacji i przegląd dyrektywy w sprawie europejskiej rady zakładowej (2021/2005(INI)) (Dz.U. C 251 z 30.6.2022, str. 104), Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 2 lutego 2023 r. zawierające zalecenia dla Komisji w sprawie zmiany dyrektywy o europejskich radach zakładowych (2019/2183(INL)) (Dz.U. C 267 z 28.7.2023, str. 2).

^(?) Podczas gdy wszystkie organizacje związkowe biorące udział w konsultacjach z europejskimi partnerami społecznymi dostrzegły potrzebę prawnie wiążącego przeglądu przepisów dotyczących europejskich rad zakładowych w celu usunięcia niedociągnięć w dyrektywie, większość organizacji pracodawców sprzeciwiła się przeglądowi, uznając, że obowiązujące przepisy są adekwatne do założonego celu oraz że zbyt szczegółowe przepisy mogłyby utrudniać skuteczne procesy informowania i konsultacji, a więc nie należy nakładać dalszych obciążeń regulacyjnych na przedsiębiorstwa wielonarodowe.

^(?) COM(2018) 292 final, ICF (2023).

^(?) Zob. w szczególności: Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Dialog społeczny jako istotny filar stabilności gospodarczej oraz odporności gospodarek, z uwzględnieniem wpływu ożywionej debaty publicznej w państwach członkowskich” (opinia rozpoznawcza) (Dz.U. C 10 z 11.1.2021, s. 14) (punkty 5.4 i 5.9); Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Zasady dotyczące usług publicznych a stabilność demokratycznego ładu” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji niemieckiej) (Dz.U. C 56 z 16.2.2021, s. 10); Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Żadnego Zielonego Ładu bez ładu społecznego” (opinia z inicjatywy własnej) (Dz.U. C 341 z 24.8.2021, s. 23) (punkt 3.9), w których mowa o usprawnieniu wdrażania dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych; oraz Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Demokracja w miejscu pracy” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji hiszpańskiej) (Dz.U. C 228 z 29.6.2023, s. 43) (punkty 1.6, 4.1.6 i 4.1.7), w której wezwano większością dwóch trzecich głosów do przeglądu dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych (zob. poprawki zgłoszone przez Grupę Pracodawców załączone do opinii, które częściowo pokazują zasadniczy sprzeciw przedstawicieli pracodawców wobec przeglądu dyrektywy).

- zagwarantować przedsiębiorstwom równe warunki działania poprzez zapewnienie jasności prawa w odniesieniu do kluczowych pojęć dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych oraz poprzez usunięcie niespójności spowodowanych zbyt zróżnicowanymi krajowymi przepisami transponującymi, a także poprzez rozwiązanie problemu współistnienia różnych typów umów w sprawie europejskich rad zakładowych;
- zapewnić skuteczniejszy i bardziej znaczący proces informowania europejskich rad zakładowych i konsultowania się z nimi przed podjęciem przez przedsiębiorstwo decyzji w sprawach ponadnarodowych, bez uszczerbku dla obowiązków kierownictwa i w rozsądnych ramach czasowych;
- propagować bardziej wydajny i skuteczny sposób ustanawiania europejskich rad zakładowych, z uwzględnieniem równowagi płci; oraz by
- poprawić dostępność odpowiednich zasobów dla europejskich rad zakładowych i promować skuteczne egzekwowanie dyrektywy w celu poprawy zgodności.

2.6. W niniejszej opinii EKES wypowiada się przede wszystkim na temat zakresu, w jakim można osiągnąć cele określone przez Komisję w jej wniosku dotyczącym przeglądu obowiązujących przepisów, a także zamierza postawić pytania otwarte oraz przedstawić sugestie dotyczące służących temu uzupełnień lub zmian.

3. Uwagi ogólne do wniosku Komisji

3.1. EKES zgadza się z poglądem Komisji Europejskiej, że prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstw jest zapisane w Karcie praw podstawowych UE ⁽⁷⁾. Prawa te muszą być kompleksowo i należyście wdrażane oraz skutecznie egzekwowane. Należy także poprawić ich skuteczność w prawie i praktyce. EKES wyraźnie podkreśla, że celem europejskich rad zakładowych jest ponadnarodowe informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi. Nie są to natomiast organy służące negocjacom lub współdecydowaniu.

3.2. EKES wzywa instytucje ustawodawcze do szybkiego kontynuowania procedury przeglądu dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych w celu wdrożenia skutecznych ponadnarodowych praw do informacji i konsultacji, a jednocześnie zapewnienia wysokiej jakości procesu podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach wielonarodowych objętych zakresem dyrektywy.

3.3. EKES jest przekonany, że dalszy rozwój dorobku socjalnego zgodny z wdrażaniem Europejskiego filaru praw socjalnych przyczyni się do pobudzenia infrastruktury demokratycznej w Europie.

3.4. EKES popiera dążenie Komisji do ustanowienia nowej normy skuteczniejszego i bardziej znaczącego procesu informowania pracowników i konsultowania się z nimi poprzez zaproponowanie istotnych uzupełnień do wymagań dodatkowych, jak również innych uzupełnień dotyczących częstotliwości regularnych posiedzeń europejskich rad zakładowych i obowiązków przedsiębiorstw w zakresie zapewnienia odpowiednich działań następczych w związku z opiniami europejskich rad zakładowych. Odnotowuje również uznanie roli przedstawicieli związków zawodowych jako ekspertek i ekspertów wspierających europejskie rady zakładowe oraz wyjaśnienie, że koszty pomocy prawnej powinny być uwzględnione w wydatkach operacyjnych ponoszonych przez kierownictwo, które mają zostać wspólnie określone w odpowiedniej umowie europejskiej rady zakładowej.

3.5. EKES uznaje również zamiar Komisji, by wyjaśnić obowiązki państw członkowskich w zakresie zapewnienia skutecznych i odstrasżających sankcji poprzez przeniesienie tych zasadniczych wymagań z motywów do głównego tekstu prawnego dyrektywy. Powinno to sprzyjać skutecznemu egzekwowaniu dyrektywy.

(7) Karty praw podstawowych UE, art. 27.

3.6. EKES podkreśla, że informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi na szczeblu europejskim i krajowym lub lokalnym to odrębne, ale powiązane procesy. Chociaż mogą one dotyczyć tego samego środka, na poszczególnych poziomach można by uwzględnić różne aspekty. Przegląd nie może zmieniać tego, że dyrektywa w sprawie europejskich rad zakładowych nie narusza przepisów prawa krajowego dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi na szczeblu lokalnym oraz że metody łączenia procedur krajowych i europejskich muszą być przewidziane w umowach w sprawie europejskich rad zakładowych w celu zapewnienia skuteczności, spójności i pewności prawa.

3.6.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje zamiar Komisji, by wyjaśnić domniemanie ponadnarodowego charakteru kwestii objętych prawem do informacji i konsultacji europejskich rad zakładowych i wzywa do przeniesienia do głównego tekstu dyrektywy motywów 12 i 16 obecnej dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych, w których określono ponadnarodowy zakres kompetencji europejskich rad zakładowych.

3.7. EKES popiera zamiar Komisji, by uściślić takie obszary dyrektywy jak: skuteczne informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi, pojęcie ponadnarodowości, prawa członków europejskich rad zakładowych i ekspertów, zakres finansowania europejskich rad zakładowych, tworzenie specjalnych organów negocjacyjnych i udział w posiedzeniach nadzwyczajnych.

3.7.1. EKES w pełni popiera cel, jakim jest promowanie tworzenia europejskich rad zakładowych w przedsiębiorstwach o wymiarze ponadnarodowym i podkreśla potrzebę lepszego wsparcia dla wszystkich partnerów zaangażowanych w działania w tej dziedzinie. Włączenie większej liczby przedsiębiorstw w zakres dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych przyczyni się do znacznego zwiększenia liczby europejskich rad zakładowych na jednolitym rynku i ich umocowania we wszystkich sektorach naszej gospodarki (handel, branża turystyczno-hotelarska itp.).

3.7.2. Aby nadążać za zmianami w kulturze korporacyjnej, EKES zaleca również zmianę definicji „przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę” w art. 3, tak aby zakresem dyrektywy objęte były również przedsiębiorstwa sprzedające towary lub świadczące usługi na podstawie umów franczyzowych lub licencyjnych.

3.8. EKES ubolewa, że w przeciwieństwie do poprzednich dyrektyw w sprawie europejskich rad zakładowych wniosek Komisji nie zawiera już osobnego artykułu⁽⁸⁾, który przewidywałby ocenę prawidłowego wdrożenia zmienionych przepisów kilka lat po wejściu w życie, w tym mandat do przedstawienia odpowiednich propozycji dalszego rozwoju.

3.8.1. Aby zagwarantować właściwą transpozycję i wdrożenie, EKES apeluje, by Komisja korzystała ze skutecznych narzędzi monitorowania i wdrażania. Komisja powinna również rozważyć ustanowienie specjalnej grupy ekspertów składającej się z przedstawicieli i przedstawicieli europejskich partnerów społecznych, państw członkowskich i Komisji Europejskiej, w celu wspierania wdrażania dyrektywy.

4. Uwagi dotyczące konkretnych zmian we wniosku Komisji

4.1. **Zakres tematów, którymi powinna zajmować się europejska rada zakładowa:** Zgodnie z praktycznym doświadczeniem europejskich rad zakładowych tematy wchodzące w zakres informowania pracowników i konsultowania się z nimi nie powinny ograniczać się do istniejącego wykazu zawartego w wymaganiach dodatkowych. Obecna transformacja naszych społeczeństw, poddawana połączoneму oddziaływaniu zmiany klimatu, cyfryzacji, demografii i niedoborów umiejętności, wymaga intensywniejszego dialogu społecznego w przedsiębiorstwach wielonarodowych. Dialog społeczny powinien koncentrować się na tematach strategicznych, m.in. na inwestycjach, szkoleniach, bezpieczeństwie i higienie pracy, ochronie danych i transformacji klimatycznej.

4.1.1. EKES oczekuje, że kwestie te zostaną również uwzględnione w wymaganiach dodatkowych zmienionej dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych oraz że europejskie rady zakładowe uzyskają prawo do zgłaszania własnych kwestii. Aby jednak uwzględnić specyficzną sytuację konkretnych przedsiębiorstw, EKES zachęca również zainteresowanych partnerów do wskazania tematów, które należy uwzględnić w każdej umowie w sprawie europejskich rad zakładowych.

⁽⁸⁾ Zob. art. 15 Dyrektywa Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz.U. L 254 z 30.9.1994, str. 64) jak również art. 15 dyrektywy 2009/38/WE.

4.2. **Propozycje służące zapewnieniu skutecznego informowania pracowników i konsultowania się z nimi:** EKES rozumie, że celem doprecyzowania informacji jest ich terminowe przekazywanie, co zasadniczo powinno odbywać się na posiedzeniach plenarnych. EKES z zadowoleniem przyjmuje zaproponowany nowy wymóg, aby opinie wyrażane w procesie konsultacyjnym przez europejskie rady zakładowe otrzymywały uzasadnioną pisemną odpowiedź od centralnego kierownictwa, zanim przedsiębiorstwo podejmie decyzję w sprawie danych środków. Wymóg ten, który istnieje już w wielu funkcjonujących europejskich radach zakładowych, musi pozostawać bez uszczerbku dla obowiązków kierownictwa i być realizowany w rozsądnym terminie. Odpowiednie procesy informowania pracowników i konsultowania się z nimi można określić w indywidualnych umowach w sprawie europejskich rad zakładowych.

4.3. **Liczba posiedzeń europejskich rad zakładowych:** EKES z zadowoleniem przyjmuje to, że Komisja wspiera rozszerzanie dialogu społecznego z europejskimi radami zakładowymi, proponując w wymaganiach dodatkowych dwa posiedzenia (zamiast jednego) między europejskimi radami zakładowymi a centralnym kierownictwem rocznie. Dzięki temu co najmniej dwa regularne posiedzenia stałyby się normą dla ustanowionych europejskich rad zakładowych.

4.4. **Udostępnienie odpowiednich zasobów europejskim radom zakładowym:** EKES popiera poprawki dotyczące zdolności europejskich rad zakładowych i ich członków do wypełniania ich obowiązków. W szczególności dotyczy to konieczności zapewnienia przez kierownictwo zasobów na szkolenia, wiedzę ekspercką (w tym zapewnianą przez kompetentną, uznaną organizację związkową na szczeblu wspólnotowym), zastępstwa prawnego oraz możliwości współpracy z lokalnymi przedstawicielami pracowników lub, w przypadku ich braku, z wszystkimi pracownikami. Koszty te można by zgłaszać kierownictwu w wyprzedzeniu, aby umożliwić odpowiednie planowanie.

4.5. **Propagowanie europejskich rad zakładowych charakteryzujących się lepszą równowagą płci:** EKES z zadowoleniem przyjmuje wezwanie Komisji do możliwie najszerszego uwzględnienia równowagi płci w składzie europejskich rad zakładowych. Wyznaczając ambitny cel, Komisja wysłała ważny sygnał, że kobietom należy zapewnić równą rolę w dialogu społecznym.

4.6. **Dostęp do wymiaru sprawiedliwości:** EKES przyjmuje do wiadomości propozycje Komisji mające na celu zapewnienie wszystkim osobom uprawnionym na mocy dyrektywy możliwości i zdolności egzekwowania ich praw. Z zadowoleniem więc przyjmuje uwypuklenie spoczywającego na państwach członkowskich obowiązku zapewnienia skutecznych środków prawnych i dostępu do wymiaru sprawiedliwości oraz sprawowanego nadzoru nad przestrzeganiem tego obowiązku. EKES odnotowuje podejście Komisji do alternatywnych metod rozwiązywania sporów. Podejście Komisji przewiduje, że takie mechanizmy nie mogą uniemożliwiać kierowania spraw do sądu czy trybunału. EKES zauważa, że różne państwa członkowskie opracowały alternatywne mechanizmy rozstrzygania sporów oparte na doświadczeniach z istniejących mechanizmów mediacji i postępowania pojednawczego w sporach między partnerami społecznymi. Przy poszanowaniu takich krajowych systemów procedur wcześniejszego pozasądowego rozstrzygania sporów należy zadbać o to, aby nie naruszało to dostępu do wymiaru sprawiedliwości gwarantowanego przez prawa podstawowe (art. 47 Karty praw podstawowych).

4.7. **Kary i środki mające na celu poprawę egzekwowania prawa:** Jak wykazano w szeregu badań i ocenach Komisji, w kilku państwach członkowskich kary za nieprzestrzeganie praw europejskich rad zakładowych okazały się nieskuteczne, nieproporcjonalne i niewystarczająco odstrasżające. EKES z zadowoleniem przyjmuje nałożony na państwa członkowskie obowiązek określenia, zgodnie z art. 153 TFUE, odpowiednich sankcji finansowych, które powinny być skuteczne, wystarczająco odstrasżające i proporcjonalne oraz powinny uwzględniać wielkość i finanse przedsiębiorstwa.

4.7.1. EKES wzywa do wprowadzenia proporcjonalnych kar w oparciu o odpowiednie kryteria (np. całkowite obroty przedsiębiorstwa). Powinny one być porównywalne z sankcjami określonymi w innych niedawno przyjętych przepisach UE (*). Ponadto EKES popiera rozszerzenie prawa do wymagania sądowego nakazu w celu tymczasowego zawieszenia decyzji przedsiębiorstwa do czasu prawidłowego zakończenia procesu informowania europejskich rad zakładowych i konsultowania się z nimi. Taką metodę stosuje się w niektórych państwach.

(*) Możliwym odniesieniem może być art. 83 ust. 4 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Tekst mający znaczenie dla EOG) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, str. 1).

4.8. **Usunięcie wyłączeń i dostosowanie istniejących umów:** Szereg tzw. dobrowolnych umów w sprawie europejskich rad zakładowych zawartych na mocy art. 13 pierwotnej dyrektywy 94/45/WE w sprawie europejskich rad zakładowych lub zawartych bądź zmienionych w okresie przejściowym po przyjęciu przekształconej dyrektywy 2009/38/WE funkcjonuje prawidłowo – ale niestety nie wszystkie. Nie ma już uzasadnienia dla wyłączenia około 260 europejskich rad zakładowych utworzonych na podstawie umów zawartych przed przyjęciem dyrektywy z możliwości stosowania norm określonych w prawodawstwie europejskim, prawie 30 lat po jego przyjęciu.

4.8.1. Przy wprowadzaniu przepisów, zgodnie z którymi wszystkie umowy mogłyby zostać objęte nowymi normami, zdaniem EKES-u należy koniecznie chronić dobrze funkcjonujące europejskie rady zakładowe poprzez zadbanie o to, by wprowadzane zmiany nie były automatycznie obowiązkowe i by istniejące przepisy wykraczające poza zmieniony załącznik I do umów w sprawie europejskich rad zakładowych zawartych przed przyjęciem dyrektywy mogły pozostać niezmiennione, o ile zostało to uzgodnione pomiędzy europejską radą zakładową a centralnym kierownictwem, oraz by istniejące umowy nadal miały zastosowanie na mocy krajowych przepisów transpozycyjnych. W przypadku renegotjacji umów w sprawie europejskich rad zakładowych zawartych przed przyjęciem dyrektywy należy zastosować klauzulę o nieobniżaniu poziomu ochrony i utrzymać *status quo* do czasu zawarcia nowej umowy. EKES wzywa także Komisję do wyraźnego doprecyzowania, że nie ma obowiązku renegotjowania „zwykłych” umów w sprawie europejskich rad zakładowych (zawieranych zgodnie z art. 5 i 6 poprzednich dyrektyw w sprawie europejskich rad zakładowych), do których automatycznie będzie miała zastosowanie zmieniona dyrektywa.

4.9. **Propozycje dotyczące klauzul poufności:** EKES uważa za pomocne nałożenie na kierownictwo obowiązku informowania europejskich rad zakładowych w każdym przypadku o powodach uzasadniających poufność udostępnianych informacji. Niezbędne są środki gwarantujące, że podstawowe prawa do informacji i konsultacji nie zostaną naruszone przez nieuzasadnione ograniczenia w zakresie przekazywania informacji. Należy zapewnić zarówno prawidłowe informowanie przedstawicieli pracowników, jak i konsultowanie się z nimi, a także możliwość skutecznego podejmowania decyzji przez przedsiębiorstwo oraz zachowanie uzasadnionej poufności w trakcie całego procesu.

4.10. Komitet wzywa do zapewnienia dodatkowej przejrzystości poprzez włączenie przepisu, zgodnie z którym członkowie europejskich rad zakładowych mogą udostępniać informacje krajowym lub lokalnym związkom zawodowym lub przedstawicielom pracowników w celu wypełnienia swoich obowiązków w zakresie kontaktowania się z lokalnymi przedstawicielami. W tym wyjaśnieniu należy wziąć pod uwagę fakt, że podejmowane przez kierownictwo decyzje dotyczące poufności informacji mogą wymagać zapewnienia przestrzegania przez przedsiębiorstw odpowiednich przepisów. Wszelkie ujawnianie i udostępnianie informacji poufnych stronom trzecim podlega warunkom i ograniczeniom określonym w przepisach unijnych i krajowych.

Bruksela, dnia 30 maja 2024 r

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Oliver RÖPKE

ZAŁĄCZNIK

Następująca poprawka, która uzyskała poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, została odrzucona w trakcie debaty (art. 74 ust. 3 regulaminu wewnętrznego):

POPRAWKA 1

SOC/791

Europejska rada zakładowa

Zastąpić całą opinię przedstawioną przez Sekcję SOC następującym tekstem (wyjaśnienie/uzasadnienie na końcu dokumentu):

Poprawka

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Dobrze funkcjonujący dialog społeczny i znaczące zaangażowanie pracowników, z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych i uwzględnieniem szczególnych uwarunkowań systemów rynku pracy państw członkowskich i potrzeb przedsiębiorstw, jest najlepszym sposobem przewidywania zmian na poziomie zakładu i zarządzania tymi zmianami.

1.2. EKES uważa, że przegląd dyrektywy zaproponowany przez Komisję⁽¹⁾, a zwłaszcza postulaty Parlamentu Europejskiego, poważnie skomplikowałyby funkcjonowanie europejskich rad zakładowych (ERZ). Istnieje ryzyko, że europejskie rady zakładowe z narzędzi konstruktywnego informowania i konsultacji na szczeblu przedsiębiorstwa zmieniłyby się w źle funkcjonujące i uciążliwe źródła sporów i niepewności prawa. To zaszkodziłoby tak potrzebnemu duchowi współpracy i zaufania na poziomie miejsca pracy.

1.3. EKES proponuje, by umowy zawarte przed przyjęciem dyrektywy mogły nadal obowiązywać i by respektowano ich szczególny status prawny bez nakładania na nie obowiązkowych wymogów.

1.4. EKES uważa, że nie należy zmieniać obecnej definicji ponadnarodowego charakteru, ponieważ w jej treści słusznie stwierdza się, że kwestie mogą zostać uznane za ponadnarodowe tylko wtedy, gdy dotyczą co najmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów przedsiębiorstwa lub grupy znajdujących się w dwóch różnych państwach członkowskich.

1.5. EKES z zadowoleniem przyjmuje pogląd Komisji, że europejska rada zakładowa nie jest organem współdecydującym i nie powinna opóźniać procesu decyzyjnego w przedsiębiorstwach.

1.6. EKES uważa, że przy pełnym poszanowaniu krajowych procedur informowania i konsultacji dyrektywa nie powinna uniemożliwiać przedsiębiorstwom szybkiego podejmowania decyzji w rozsądnym terminie, co jest niezbędne w dynamicznym otoczeniu biznesowym. Komitet podkreśla, że konsultacje, posiedzenia i wkład europejskich rad zakładowych muszą być również możliwe za pośrednictwem kanałów cyfrowych.

1.7. EKES podkreśla, że w celu ochrony poufnych informacji handlowych i zapewnienia sprawnego procesu decyzyjnego decyzja o poufnym charakterze informacji musi należeć do wyłącznych kompetencji kierownictwa.

1.8. EKES zwraca uwagę, że skoro obowiązująca dyrektywa umożliwia uzyskanie pomocy eksperta, to korzystanie z pomocy dodatkowych ekspertów powinno podlegać uprzedniemu zatwierdzeniu przez kierownictwo.

1.9. Komitet odrzuca koncepcję centralnego kierownictwa pokrywającego koszty reprezentacji prawnej i udziału w postępowaniach administracyjnych lub sądowych. Koszty te należy rozdzielić, tak jak ma to miejsce obecnie, zgodnie z prawem krajowym.

1.10. EKES ubolewa nad podejściem Komisji zachęcającym do odwoływania się do rozwiązań sądowych zamiast do promowania alternatywnych mechanizmów rozstrzygania sporów, które mogą wspierać rozwiązania wynegocjowane między partnerami społecznymi.

1.11. Komitet z zadowoleniem przyjmuje wniosek Komisji dotyczący ustanowienia skutecznych, odstraszających i proporcjonalnych sankcji, które pozostaną w gestii państw członkowskich, zgodnie z praktyką ustawodawczą UE zawartą w rozdziale dotyczącym polityki społecznej w Traktacie UE. W tym samym duchu EKES zgadza się z Komisją, by nie popierać pomysłu grzywnien porównywalnych do sankcji RODO ani prawa pracowników do żądania sądowego nakazu tymczasowego zawieszenia decyzji przedsiębiorstwa, ponieważ są to środki nieproporcjonalne do zakresu dyrektywy i mogłyby poważnie zaszkodzić konkurencyjności przedsiębiorstw europejskich.

1.12. EKES z zadowoleniem przyjmuje podejście Komisji, by nie popierać wniosku zawartego w rezolucji Parlamentu Europejskiego^(?) w sprawie rozszerzenia zakresu dyrektywy na przedsiębiorstwa strukturalnie niezależne, takie jak te oparte na umowach franczyzowych.

1.13. Wprawdzie EKES nie jest zadowolony z proponowanego przeglądu, niemniej przedstawia swoje poglądy na temat szeregu aspektów zawartych we wniosku Komisji i w rezolucji Parlamentu Europejskiego.

2. Wprowadzenie: Proces prowadzący do wniosku KE

2.1. EKES zawsze zdecydowanie popierał dialog społeczny na wszystkich szczeblach przedsiębiorstw i innych organizacji. Dobrze funkcjonujący dialog społeczny i znaczące zaangażowanie pracowników, z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych i z uwzględnieniem szczególnych uwarunkowań systemów rynku pracy państw członkowskich oraz potrzeb przedsiębiorstw, jest najlepszym sposobem przewidywania zmian na poziomie zakładów i zarządzania nimi, a tym samym sprostania wyzwaniom wynikającym z przemian gospodarczych, środowiskowych i społecznych w świecie pracy.

2.2. Ponieważ otoczenie biznesowe przedsiębiorstw europejskich na przestrzeni lat coraz bardziej otwierało się i stawało bardziej międzynarodowe, aby stawić czoła wyzwaniom jednolitego rynku i globalizacji, przedsiębiorstwa ogólnie potrzebowały odpowiedniego dostosowania systemów zaangażowania pracowników w celu lepszego spełnienia wymogów na poziomie przedsiębiorstwa.

3. Europejskie rady zakładowe zostały słusznie utworzone po to, aby w przedsiębiorstwach lub grupach wielonarodowych zapewnić solidną bazę do informowania pracowników i konsultowania się z nimi. Dowodem na to jest ponad 350 dobrze funkcjonujących, dobrowolnych umów, zawartych i uzgodnionych przez partnerów społecznych na poziomie przedsiębiorstw^(?). Umowy te opierają się na kluczowych pojęciach zawartych w obowiązującej dyrektywie, a także na ugruntowanych praktykach na poziomie przedsiębiorstwa.

3.1. Wniosek Komisji Europejskiej dotyczący zmiany dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych (ERZ), o który zwrócił się Parlament Europejski^(*) w następstwie apeli europejskich związków zawodowych, które domagały się takiego przeglądu, jest zdecydowanie sprzeczny z obecną rzeczywistością i informacjami zwrotnymi od przedsiębiorstw, w których funkcjonują ERZ. Ponadto wniosek nie uwzględnia realiów gospodarczych i nie jest spójny z wyrażonym przez Unię Europejską podejściem politycznym mającym na celu ochronę konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw i ograniczenie barier regulacyjnych.

3.2. EKES zauważa, że z oceny oddziaływania Komisji nie wynika, czy i do jakiego stopnia wyłączenia w ramach dobrowolnych umów w sprawie europejskich rad zakładowych zawartych na mocy art. 13 pierwotnej dyrektywy 94/45/WE w sprawie europejskich rad zakładowych lub zawartych bądź zmienionych w okresie przejściowym po przyjęciu przekształconej dyrektywy 2009/38/WE tworzą niepewność prawa lub uniemożliwiają skuteczne informowanie i doradztwo w ramach tych przedsięwzięć.

3.3. EKES ubolewa, że wniosek Komisji opiera się na ocenie skutków, w której pominięto faktyczne opinie przedsiębiorstw o funkcjonowaniu ERZ, a zwłaszcza o skumulowanym wpływie ewentualnych nowych obowiązków dla przedsiębiorstw. EKES zauważa, że zarówno pracodawcy mieli spore obawy dotyczące negatywnego wpływu proponowanego przeglądu na konkurencyjność przedsiębiorstw europejskich, jak i Rada ds. Kontroli Regulacyjnej wyraziła wątpliwości co do wniosków z oceny skutków przeprowadzonej przez Komisję^(?). Rada ds. Kontroli Regulacyjnej uznała też, że sprawozdanie Komisji nie jest wystarczająco jasne, jeśli chodzi o zakres i cele inicjatywy oraz jej zgodność z zasadą pomocniczości, w tym z wymogiem pełnego poszanowania prerogatyw partnerów społecznych i kompetencji państw członkowskich.

3.4. EKES odnotowuje poglądy wyrażone w poprawkach przedłożonych przez kilku członków Grupy I do opinii EKES-u „Demokracja w miejscu pracy” (6), w których wyraźnie stwierdzono, że dla promowania ponadnarodowego dialogu społecznego istnieją inne sposoby niż przegląd dyrektywy: „Europejskie rady zakładowe od dziesięcioleci wnoszą pozytywny wkład w realizację długoterminowych celów gospodarczych, społecznych i środowiskowych przedsiębiorstw. EKES uważa, że aby zwiększyć ich potencjał i skuteczność, potrzebne są dalsze promowanie odpowiedniego egzekwowania oraz wytyczne oparte na praktycznych narzędziach, takich jak analiza porównawcza z najlepszymi praktykami. W tym kontekście EKES z zainteresowaniem odnotowuje niedawną rezolucję Parlamentu Europejskiego w sprawie przeglądu dyrektywy o europejskich radach zakładowych i wzywa Komisję do terminowego podjęcia działań”.

3.5. EKES ubolewa, że pomimo konkretnych informacji zwrotnych od firm i ich obaw dotyczących oczywistego negatywnego wpływu proponowanych zmian na konkurencyjność przedsiębiorstw europejskich, Komisja Europejska postanowiła rozpocząć przegląd dyrektywy w obecnej formie zamiast rozważyć alternatywne środki polityczne.

4. Uwagi ogólne na temat wniosku Komisji i stanowiska Parlamentu Europejskiego

4.1. EKES uważa, że przegląd dyrektywy zaproponowany przez Komisję, zwłaszcza zgodnie z postulatami Parlamentu Europejskiego, poważnie skomplikowałby funkcjonowanie ERZ. Istnieje ryzyko, że ERZ z narzędzi konstruktywnego informowania i konsultacji na szczeblu przedsiębiorstwa zmieniłyby się w źle funkcjonujące i uciążliwe źródła sporów i niepewności prawa. To zaszkodziłoby tak potrzebnemu duchowi współpracy i zaufania na poziomie zakładu.

4.2. Mając uznanie dla opinii pracowników jako ważnego elementu poprawy jakości procesu decyzyjnego, EKES podkreśla zarazem konieczność umożliwienia szybkiego podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach wielonarodowych. Ten proces decyzyjny powinien być wspierany przez sprawnie działające struktury informowania pracowników i konsultowania się z nimi. Dlatego EKES z zadowoleniem przyjmuje pogląd Komisji, że ERZ nie jest organem współdecydującym i nie powinna opóźniać procesu decyzyjnego w przedsiębiorstwach.

4.3. Obecnie europejskie rady zakładowe funkcjonują w około tysiącu przedsiębiorstwach, przy czym samo zagadnienie ERZ może dotyczyć kolejnych 2 600 firm. Ramy prawne regulujące funkcjonowanie europejskich rad zakładowych dotyczą kwestii kluczowych dla partnerów społecznych i nie należy ich przekształcać w nadmiernie uregulowane struktury oparte na bardzo legalistycznym podejściu, które zniechęciłyby przedsiębiorstwa do tworzenia nowych ERZ, aby uniknąć ryzyka sądowego.

4.4. Komitet ubolewa zatem, że wniosek Komisji wprowadza zestaw zmian, które – jeśli spojrzeć całościowo – nadmiernie skomplikowałyby funkcjonowanie europejskich rad zakładowych, osłabiając tym samym konkurencyjność europejskich przedsiębiorstw. Te negatywne skutki prawdopodobnie będą zniechęcać do tworzenia europejskich rad zakładowych. Poza tym przyjęcie dyrektywy w sprawie ERZ w formie, w jakiej jest ona obecnie proponowana, mogłoby również jeszcze bardziej pogorszyć atrakcyjność inwestycji ze strony przedsiębiorstw wielonarodowych w UE na rzecz innych regionów na całym świecie.

4.5. Zapewnienie środków na działania przeciwko przedsiębiorstwu, by pokryć np. koszty sądowe i ekspertów prawnych, sprzyja podejściu sądowemu i ryzyku przekształcenia europejskich rad zakładowych z cennych forów dialogu społecznego między pracownikami a kierownictwem w organy wysoce konfrontacyjne. Ponadto nowe przepisy dotyczące konsultacji, poufności i ponadnarodowego charakteru mogą zniekształcić cel konsultacji i informowania pracowników oraz faktycznie ograniczyć współpracę opartą na zaufaniu między obiema stronami. A taka współpraca jest wszak fundamentem działania europejskich rad zakładowych.

5. Uwagi szczegółowe dotyczące kluczowych punktów wniosku Komisji

5.1. Umowy zawarte przed przyjęciem dyrektywy

5.1.1. EKES bardzo ubolewa nad podejściem Komisji do dobrowolnych porozumień w sprawie informowania i konsultacji zawartych przed pierwotną dyrektywą 94/45/WE o europejskich radach zakładowych lub zawartych lub zmienionych w okresie przejściowym po przyjęciu przekształconej dyrektywy 2009/38/WE w okresie od czerwca 2009 r. do czerwca 2011 r. Te dobrze funkcjonujące umowy powinny być przestrzegane i nie powinny być jednostronnie kwestionowane. Umowy poprzedzające dyrektywę są wynikiem negocjacji między kierownictwem a przedstawicielami pracowników i są specjalnie dostosowane do potrzeb obu stron na poziomie przedsiębiorstwa.

5.1.2. EKES odnosi się do przeprowadzonej przez Komisję oceny skutków, w której nie wyciągnięto jednoznacznych wniosków, czy umowy zawarte przed przyjęciem dyrektywy spowodowałyby niepewność prawa lub zaszkodziłyby procesom informowania i konsultacji w przedsiębiorstwach.

5.1.3. A zatem umożliwienie przedstawicielom pracowników jednostronnego kwestionowania dobrowolnych, dobrze funkcjonujących porozumień byłoby sprzeczne z duchem konstruktywnego dialogu społecznego i wzajemnego zaufania między pracodawcami a pracownikami.

5.1.4. EKES proponuje, by umowy zawarte przed przyjęciem dyrektywy mogły nadal obowiązywać i by respektowano ich szczególnie status prawny bez nakładania na nie obowiązkowych wymogów.

5.2. Pojęcie ponadnarodowego charakteru

5.2.1. Kolejną kwestią budzącą duże obawy EKES-u jest nowe pojęcie ponadnarodowego charakteru, które może poważnie zachwiać pewnością prawa, gdyż powodowałoby nakładanie się krajowych i ponadnarodowych procesów informowania i konsultacji.

5.2.2. Proponowane brzmienie sugeruje, że domniemanie ponadnarodowego charakteru obejmuje nie tylko przypadki, w których można racjonalnie oczekiwać, że środki rozważane przez kierownictwo będą miały wpływ na pracowników w więcej niż jednym państwie członkowskim, ale również przypadki, w których same środki dotyczą tylko pracowników w jednym państwie członkowskim, ale w których można zasadnie oczekiwać, że skutki tych środków będą miały wpływ na pracowników w innym państwie członkowskim. Taka definicja tworzy sferę niepewności i daje pożywkę dla sporów, ponieważ zapoczątkowałaby proces analizowania większej liczby czysto krajowych decyzji zarządczych w spółkach zamiast zapewniać koncentrowanie się na sprawach o faktycznie międzynarodowym zasięgu.

5.2.3. EKES uważa, że nie należy zmieniać obecnej definicji ponadnarodowego charakteru, ponieważ w jej treści słusznie stwierdza się, że kwestie mogą zostać uznane za ponadnarodowe tylko wtedy, gdy dotyczą co najmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów przedsiębiorstwa lub grupy znajdujących się w dwóch różnych państwach członkowskich.

5.3. Proces informowania i konsultacji oraz definicja informacji i konsultacji

5.3.1. Komitet ma poważne wątpliwości co do niektórych zmian zaproponowanych w przeglądzie, ponieważ mogą one powodować niepotrzebne opóźnienia i niepewność w podejmowaniu decyzji przez przedsiębiorstwa. W zaproponowanym art. 9 uściślono, że konsultacje mają umożliwić przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii przed przyjęciem decyzji oraz że na taką opinię centralne kierownictwo musi udzielić odpowiedzi z uzasadnieniem, jeszcze zanim podejmie decyzję o proponowanym środku. EKES uważa, że proponowany proces jest biurokratyczny, uciążliwy i niezgodny z powszechnie przyjętymi metodami komunikacji w europejskich radach zakładowych.

5.3.2. Komitet uważa, że dyrektywa nie powinna uniemożliwiać przedsiębiorstw szybkiego podejmowania decyzji w rozsądnym terminie, co jest niezbędne w dynamicznym otoczeniu biznesowym, przy pełnym poszanowaniu krajowych procedur informowania i konsultacji. Ponadto EKES opowiada się za określeniem terminu konsultacji w ramach każdej umowy ERZ, a nie w bezwzględnie obowiązujących przepisach.

5.3.3. EKES podkreśla, że konsultacje, posiedzenia i wkład europejskich rad zakładowych muszą być również możliwe za pośrednictwem kanałów cyfrowych. Jest to szczególnie istotne, skoro w ciągu roku posiedzenia miałyby się odbywać przynajmniej dwa razy, jak zaproponowano we wniosku Komisji.

5.3.4. Jeśli chodzi o kwestie, którymi miałyby się zajmować europejskie rady zakładowe, to Komitet wzywa do zapewnienia zarządom i tym radom maksymalnej elastyczności w uzgadnianiu tematów istotnych dla przedsiębiorstwa.

5.4. *Poufność informacji handlowych*

5.4.1. EKES zwraca też uwagę na problemy związane z ochroną informacji poufnych. Wniosek Komisji mógłby pod tym względem zaszkodzić konkurencyjności przedsiębiorstw, stać w sprzeczności z innymi wymogami prawnymi (np. rozporządzeniem w sprawie nadużyć na rynku) i opóźnić podejmowanie decyzji przez przedsiębiorstwa.

5.4.2. Komitet podkreśla, że w celu ochrony poufnych informacji handlowych i zapewnienia sprawnego procesu decyzyjnego decyzja o poufnym charakterze informacji musi należeć do wyłącznych kompetencji kierownictwa. Aby podkreślić i jednoznacznie doprecyzować tę prerogatywę, EKES pragnie, by z art. 8 usunięto możliwość udzielania przez państwa członkowskie uprzedniego zezwolenia administracyjnego lub sądowego.

5.5. *Eksperti i koszty prawne*

5.5.1. Proponowane sformułowanie dotyczące ekspertów i kosztów prawnych bez uprzedniej zgody kierownictwa jest niejasne i może prowadzić do niepotrzebnych sporów. EKES zwraca uwagę, że skoro obowiązująca dyrektywa umożliwia uzyskanie pomocy eksperta, to w zasadzie nie ma potrzeby zmieniać jej treści. A gdyby potrzebni byli dodatkowi eksperci, np. w zakresie pomocy prawnej, kierownictwo powinno móc zatwierdzić ich rolę i zakres działania oraz związane z tym koszty.

5.5.2. Jeśli chodzi o koszty prawne, Komitet odrzuca koncepcję centralnego kierownictwa pokrywającego koszty reprezentacji prawnej i udziału w postępowaniach administracyjnych lub sądowych. Taka odpowiedzialność mogłaby prowadzić do sytuacji, w której przedsiębiorstwo musi z góry pokryć koszty prawne zespołu negocyjacyjnego ERZ w potencjalnym sporze z przedsiębiorstwem. Koszty te należy rozdzielić, tak jak ma to miejsce obecnie, zgodnie z prawem krajowym.

5.5.3. Ponadto, skoro ERZ reprezentuje wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, udział związków zawodowych w europejskich radach zakładowych w charakterze doradczym powinien odbywać się z poszanowaniem różnorodnych praktyk stosowanych w poszczególnych regionach Europy. Prawo przedstawicieli związków zawodowych do obecności w każdej ERZ, niezależnie od liczby członków danego związku zawodowego w określonym przedsiębiorstwie, może w niektórych przypadkach być niezgodne z praktykami krajowymi.

5.6. *Alternatywne mechanizmy rozwiązywania sporów*

5.6.1. Jeśli chodzi o rozstrzyganie sporów, EKES ubolewa nad podejściem Komisji, które faworyzuje postępowania przed sądem – ze szkodą dla alternatywnych mechanizmów rozstrzygania sporów. Takie podejście podważa istniejące i dobrze funkcjonujące krajowe struktury mediacyjne i pojednawcze partnerów społecznych. Zamiast promowania rozwiązań sądowych państwa członkowskie, przy wsparciu Komisji Europejskiej, powinny zachęcać do korzystania z alternatywnych mechanizmów rozstrzygania sporów. Mechanizmy te, jako integralny element dobrze funkcjonujących systemów dialogu społecznego, powinny być łatwo dostępne i uzgodnione przez partnerów społecznych.

5.7. Sankcje

5.7.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje wniosek Komisji dotyczący ustanowienia skutecznych, odstrasżających i proporcjonalnych sankcji, które pozostaną w gestii państw członkowskich, zgodnie z praktyką ustawodawczą UE zawartą w rozdziale dotyczącym polityki społecznej w Traktacie UE. EKES proponuje, by ustanawianie kar finansowych ograniczało się do przypadków wyraźnego i umyślnego łamania przepisów. W tym samym duchu EKES zgadza się z Komisją, by nie popierać pomysłu grzywnien porównywalnych do sankcji RODO ani prawa pracowników do żądania sądowego nakazu tymczasowego zawieszenia decyzji przedsiębiorstwa, ponieważ są to środki nieproporcjonalne do zakresu dyrektywy i mogłyby poważnie zaszkodzić konkurencyjności przedsiębiorstw europejskich.

5.7.2. Ponadto Komitet z zadowoleniem przyjmuje podejście Komisji, by nie popierać wniosku zawartego w rezolucji Parlamentu Europejskiego w sprawie rozszerzenia zakresu dyrektywy na przedsiębiorstwa strukturalnie niezależne, takie jak te oparte na umowach franczyzowych, ponieważ tego rodzaju porozumienia nie powinny być brane pod uwagę przy definiowaniu „dominującego wpływu”.

(¹) Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2009/38/WE w zakresie ustanawiania i działania europejskich rad zakładowych oraz skutecznego egzekwowania prawa do ponadnarodowego informowania i konsultacji, COM (2024) 14 final.

(²) Przyjęte teksty – Zmiana dyrektywy o europejskich radach zakładowych – czwartek, 2 lutego 2023 r. (europa.eu).

(³) Jak stwierdzono w badaniu Eurofound: *Ewolucja niektórych europejskich rad zakładowych pokazuje, że możliwa jest poprawa pewnych procesów w miarę budowania zaufania, a zarówno pracownicy, jak i pracodawcy lepiej rozumieją wartość dodaną ponadnarodowych informacji i konsultacji. Tego procesu budowania relacji, tworzenia wzajemnego porozumienia i wypracowywania skutecznych procedur informowania pracowników i konsultowania się z nimi nie da się wymusić regulacjami, lecz należy go stale krzewić, aby nie narazić na szwank osiągniętych postępów.* <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/challenges-and-solutions-case-studies-european-works-councils>.

(⁴) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_PL.pdf.

(⁵) Opinia Rady ds. Kontroli Regulacyjnej z 30.11.2023, SEC(2024)35, zob. np. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-5837-2024-ADD-2/en/pdf>.

(⁶) Dz.U. C 228 z 29.6.2023, s. 43.

Uzasadnienie

Tekst poprawki przedstawia stanowisko zasadniczo odmienne do opinii Sekcji i dlatego traktuje się ją jako kontropinię. Przedstawiono w niej powody, dla których EKES uważa, że proponowany przegląd dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych – a w szczególności niektóre propozycje Parlamentu Europejskiego – poważnie skomplikowałyby funkcjonowanie europejskich rad zakładowych. Istnieje ryzyko, że europejskie rady zakładowe z narzędzi konstruktywnego informowania i konsultacji na szczeblu przedsiębiorstwa zmienią się w źle funkcjonujące i uciążliwe źródła sporów i niepewności prawa.

Wynik głosowania

Za: 104

Przeciw: 125

Wstrzymało się: 11