



2025/2450

11.12.2025

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2025/2450

z dnia 26 listopada 2025 r.

w sprawie zmiany dyrektywy 2009/38/WE w zakresie ustanawiania i funkcjonowania europejskich rad zakładowych oraz skutecznego egzekwowania prawa do ponadnarodowego informowania i konsultacji

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. e),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽¹⁾,

po konsultacji z Komitetem Regionów,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą ⁽²⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Zgodnie z art. 27 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej pracownikom lub ich przedstawicielom należy zagwarantować, na właściwych poziomach, informowanie ich i konsultowanie się z nimi we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych. Zasada 8 Europejskiego filaru praw socjalnych potwierdza prawo pracowników lub ich przedstawicieli do uzyskiwania informacji i wyrażania swojej opinii w odpowiednim czasie w dotyczących ich kwestiach.
- (2) W odniesieniu do kwestii ponadnarodowych celem dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/38/WE ⁽³⁾ jest nadanie tym podstawowym zasadom praktycznych skutków poprzez ustanowienie wymagań minimalnych dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.
- (3) W swojej ocenie dyrektywy 2009/38/WE z dnia 15 maja 2018 r. Komisja potwierdziła co do zasady wartość dodaną i znaczenie tej dyrektywy. Stwierdzono, że wiele przepisów dyrektywy jest wystarczająco elastycznych, aby uwzględnić zmieniające się realia technologiczne i gospodarcze oraz różne formy przedsiębiorstw lub grup. Na przykład mają one zastosowanie do wszystkich grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, niezależnie od rodzaju porozumień prawnych, które umożliwiają wywieranie dominującego wpływu między przedsiębiorstwami sprawującymi kontrolę a przedsiębiorstwami kontrolowanymi tworzącymi takie grupy. W związku z tym przedsiębiorstwa powiązane na przykład poprzez umowy franczyzy lub umowy licencyjne mogą być objęte zakresem definicji grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, pod warunkiem że zostanie ustalony dominujący wpływ.
- (4) W ocenie Komisji wskazano jednak również niedociągnięcia dotyczące na przykład skuteczności procesu konsultacji, dostępu do wymiaru sprawiedliwości, sankcji oraz interpretacji niektórych pojęć.
- (5) W dniu 2 lutego 2023 r. Parlament Europejski, zgodnie z art. 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), przyjął rezolucję ustawodawczą z własnej inicjatywy zawierającą zalecenia dotyczące zmiany dyrektywy 2009/38/WE. Następnie Komisja przeprowadziła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi na podstawie art. 154 TFUE w sprawie potrzeby i ewentualnej treści środków służących wyeliminowaniu niedociągnięć dyrektywy 2009/38/WE. Komisja zebrała również dowody w ramach badania obejmującego ukierunkowaną ankietę internetową, wywiady z zainteresowanymi stronami, warsztaty, analizę orzecznictwa krajowego i odpowiednich przepisów w prawie krajowym.

⁽¹⁾ Dz.U. C, C/2024/4664, 9.8.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj>.

⁽²⁾ Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 9 października 2025 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) oraz decyzja Rady z dnia 27 października 2025 r.

⁽³⁾ Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

- (6) Z zebranych dowodów wynika, że brak pewności prawa w odniesieniu do pojęcia kwestii ponadnarodowych doprowadził do różnic interpretacyjnych i sporów. Aby zwiększyć pewność prawa i zmniejszyć ryzyko takich sporów, niezbędne jest doprecyzowanie pojęcia kwestii ponadnarodowych. W tym celu należy doprecyzować, że dyrektywa 2009/38/WE obejmuje nie tylko przypadki, w których zasadnie można się spodziewać, że środki rozważane przez kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw będą miały wpływ na pracowników tego przedsiębiorstwa, tej grupy lub zakładów pracy tego przedsiębiorstwa lub tej grupy w więcej niż jednym państwie członkowskim, lecz także przypadki, w których zasadnie można się spodziewać, że środki takie będą miały wpływ na takich pracowników tylko w jednym państwie członkowskim, a zasadnie można się spodziewać, że konsekwencje tych środków będą miały wpływ na takich pracowników w co najmniej jednym innym państwie członkowskim. Takie doprecyzowanie jest niezbędne w przypadkach, w których przedsiębiorstwo przewiduje środki, takie jak przymusowe urlopy bezpłatne, zwolnienia, przydział działalności produkcyjnej lub outsourcing działalności, które wyraźnie dotyczą zakładów pracy tylko w jednym państwie członkowskim, ale zasadnie można się spodziewać, że będą miały konsekwencje mające wpływ na pracowników tego przedsiębiorstwa, tej grupy lub zakładów pracy tego przedsiębiorstwa lub tej grupy w innym państwie członkowskim – na przykład ze względu na zmiany w transgranicznym łańcuchu dostaw lub w działalności produkcyjnej. Pojęcie kwestii ponadnarodowych obejmuje środki, które mogą mieć wpływ na pracowników w sposób istotny, a nie tylko niewielki, i które nie dotyczą wyłącznie indywidualnych pracowników ani zwykłych decyzji operacyjnych. W tym celu należy doprecyzować, że aby ustalić, czy dana kwestia objęta jest zakresem kompetencji europejskiej rady zakładowej, należy wziąć pod uwagę zakres potencjalnego wpływu kwestii ponadnarodowych na siłę roboczą i szczebel zaangażowanego kierownictwa.
- (7) Definicje informowania i konsultowania zawarte w dyrektywie 2009/38/WE obejmują wymogi normatywne. W celu zapewnienia spójności i jasności prawa należy przenieść te przepisy normatywne do artykułu dotyczącego funkcjonowania europejskiej rady zakładowej oraz trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi.
- (8) Wybór i mianowanie przedstawicieli pracowników podlega prawu krajowemu i praktyce krajowej. Krajowe systemy wyboru i mianowania przedstawicieli pracowników różnią się w poszczególnych państwach członkowskich. Przedstawiciele pracowników mogą być przedstawicielami związków zawodowych, jeżeli przewiduje to prawo krajowe lub praktyka państwa członkowskiego.
- (9) W celu zawarcia umowy ustanawiającej europejską radę zakładową centralne kierownictwo jest zobowiązane do przeprowadzenia negocjacji ze specjalnym zespołem negocjacyjnym reprezentującym pracowników. Aby zwiększyć pewność prawa w tym względzie, należy doprecyzować, że centralne kierownictwo jest zobowiązane zwołać taką liczbę zebrań ze specjalnym zespołem negocjacyjnym, która byłaby wystarczająca dla obu stron, by zawrzeć taką umowę.
- (10) Członkowie specjalnych zespołów negocjacyjnych mogą potrzebować doradztwa prawnego, aby wykonywać swoje zadania wynikające z dyrektywy 2009/38/WE. Nie jest jednak wystarczająco jasne, czy mają oni prawo do zwrotu związanych z tym kosztów doradztwa prawnego. W tym celu należy doprecyzować, że centralne kierownictwo pokrywa takie wydatki, gdy są one ponoszone przez członków specjalnych zespołów negocjacyjnych. Specjalne zespoły negocjacyjne powinny z wyprzedzeniem zgłaszać takie wydatki centralnemu kierownictwu. Jeżeli dokładna kwota wydatków nie jest znana z wyprzedzeniem, należy powiadomić centralne kierownictwo o szacowanych wydatkach, w tym o ich charakterze. Odpowiedzialność centralnego kierownictwa za takie wydatki należy ograniczyć do zasadnych kosztów prawnych w celu zapewnienia, aby centralne kierownictwo nie ponosiło odpowiedzialności za ewidentnie nieproporcjonalne koszty, koszty bez uzasadnionego związku ze świadczeniem stosownego doradztwa prawnego lub koszty powstałe w związku z ewidentnie bezzasadnymi, niepoważnymi lub uciążliwymi roszczeniami. Ponadto w dyrektywie 2009/38/WE przyznano państwom członkowskim swobodę ustalania reguł finansowania pracy specjalnych zespołów negocjacyjnych i europejskich rad zakładowych w oparciu o wymagania dodatkowe, z uwzględnieniem zasady, zgodnie z którą centralne kierownictwo musi pokrywać wydatki związane z właściwym funkcjonowaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego. W związku z tym przepisy dyrektywy 2009/38/WE odnoszące się do liczby ekspertów, którzy mają być objęci finansowaniem przez centralne kierownictwo, są zbędne i należy je uchylić.
- (11) W dyrektywie 2009/38/WE zobowiązano strony umowy w sprawie europejskiej rady zakładowej do określenia miejsca jej zebrań. Strony te powinny także określić formę takich zebrań – to znaczy, czy będą one zwołane w formie zebrania fizycznego, online lub hybrydowego – między innymi w celu uniknięcia wątpliwości co do przysługującej im swobody uzgadniania, że z jednej strony niektóre lub wszystkie zebrania będą odbywały się w środowisku wirtualnym – z użyciem narzędzi do zebrań online, co zredukuje ślad środowiskowy zebrań, zgodnie z celami redukcji emisji na poziomie Unii, poziomie krajowym i poziomie przedsiębiorstwa, a jednocześnie można będzie konstruktywnie i sprawnie dzielić się informacjami i prowadzić konsultacje z ograniczeniem kosztów środowiskowych i finansowych, a z drugiej strony będzie można uzgadniać zwoływanie zebrań fizycznych mogących zapewnić warunki poufności, które budują zaufanie i dają możliwość kontaktów osobistych.

- (12) W trakcie funkcjonowania europejskich rad zakładowych mogą pojawiać się też niejasności i spory w kwestii pokrywania niektórych wydatków i dostępu do niektórych środków. Zgodnie z zasadą autonomii stron należy wprowadzić wymóg, aby niektóre rodzaje środków finansowych i materialnych zostały szczegółowo określone w umowach w sprawie europejskiej rady zakładowej, a mianowicie możliwość pomocy ekspertów – takich jak przedstawiciele uznanych związków zawodowych działających na poziomie Unii, eksperci w sprawach technicznych lub eksperci prawni – pokrywanie honorariów ekspertów i ewentualny udział ekspertów w zebraniach. W umowach należy się również odnieść do kwestii zapewniania członkom europejskiej rady zakładowej odpowiednich szkoleń oraz pokrywania związanych z tym wydatków, bez uszczerbku dla wymogu zapewniania koniecznych szkoleń na mocy dyrektywy 2009/38/WE.
- (13) Przewidziany w dyrektywie 2009/38/WE wymóg uwzględniania, w miarę możliwości, potrzeby zrównoważonej reprezentacji pracowników pod względem płci przy określaniu składu europejskich rad zakładowych okazał się niewystarczający dla promowania równowagi płci. W większości europejskich rad zakładowych kobiety są nadal niedostatecznie reprezentowane. W związku z tym niezbędne jest określenie bardziej skutecznych i szczegółowych celów dotyczących równowagi płci, które będą musiały być realizowane przez przedstawicieli kierownictwa i pracowników podczas negocjowania lub renegocjowania umów. W niektórych przypadkach osiągnięcie tych celów może wymagać przyznania pierwszeństwa niedostatecznie reprezentowanej płci przy tworzeniu europejskich rad zakładowych lub ich komitetów o zmniejszonym składzie. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej⁽⁴⁾ takie działanie pozytywne jest dopuszczalne, zgodnie z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn, pod warunkiem że środki zastosowane w celu zapewnienia równowagi płci nie przyznają pierwszeństwa osobom określonej płci automatycznie i bezwarunkowo, lecz umożliwiają uwzględnianie innych kryteriów, takich jak osiągnięcia i kwalifikacje oraz procedura wyboru ustanowiona w odpowiednich przepisach krajowych. Należy zatem zapewnić stronom umów w sprawie europejskiej rady zakładowej swobodę niezbędną do przestrzegania prawnych i faktycznych ograniczeń działania pozytywnego. Z podobnych względów należy również dążyć do osiągnięcia równowagi płci w składzie specjalnych zespołów negocjacyjnych, tak aby równowaga płci była wspierana już na etapie negocjacji.
- (14) Z dowodów wynika, że czasem do rozpoczęcia negocjacji dochodzi w okresie późniejszym niż okres sześciu miesięcy określony w dyrektywie 2009/38/WE. W niektórych przypadkach po otrzymaniu wniosku o utworzenie europejskiej rady zakładowej kierownictwo ani nie podejmuje działań w celu rozpoczęcia negocjacji, ani wyraźnie nie odmawia ich rozpoczęcia. Należy zatem sprecyzować, że jeżeli w terminie sześciu miesięcy od otrzymania wniosku o ustanowienie europejskiej rady zakładowej nie zostanie zwołane pierwsze zebranie specjalnego zespołu negocjacyjnego, zastosowanie mają wymagania dodatkowe określone w dyrektywie 2009/38/WE, niezależnie od tego, czy centralne kierownictwo wyraźnie odmawia rozpoczęcia negocjacji.
- (15) Przekazując informacje szczególnie chronione członkom specjalnych zespołów negocjacyjnych, członkom europejskich rad zakładowych lub przedstawicielom pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi, centralne kierownictwo może wymagać, aby takie informacje były przekazywane w trybie poufnym i aby zakazane było dalsze ich ujawnianie. Aby zapobiec nadmiernemu stosowaniu takich ograniczeń związanych z poufnością i dostosować odpowiednie przepisy dyrektywy 2009/38/WE do odpowiadających im przepisów dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady⁽⁵⁾, ograniczenia związane z poufnością powinny być możliwe wyłącznie w celu ochrony uzasadnionego interesu danego przedsiębiorstwa. Istnienie takiego uzasadnionego interesu należy stwierdzać na podstawie obiektywnych kryteriów, które mają być określone w prawie krajowym. Ponadto, przekazując informacje poufne, centralne kierownictwo powinno być zobowiązane do jednoczesnego przedstawienia uzasadnienia zachowania poufności. Ograniczenie związane z poufnością powinno być stosowane jedynie tak długo, jak długo utrzymują się jego powody. Ustanowienie odpowiednich ustaleń w zakresie ochrony poufności informacji szczególnie chronionych może budować zaufanie i ułatwiać przekazywanie takich informacji, a jednocześnie chronić interesy przedsiębiorstw i pracowników, również w celu zapobiegania rosnącym zagrożeniom, takim jak szpiegostwo przemysłowe.
- (16) Możliwość nieprzekazania przez centralne kierownictwo informacji członkom specjalnych zespołów negocjacyjnych, członkom europejskich rad zakładowych lub przedstawicielom pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi powinna być ograniczona do przypadków, w których takie przekazanie poważnie zaszkodziłoby funkcjonowaniu danych przedsiębiorstw. W celu zapewnienia przejrzystości i możliwości skutecznego dochodzenia roszczeń centralne kierownictwo powinno być również zobowiązane do określenia – w sposób umożliwiający dostateczną kontrolę prawną, a jednocześnie nieujawniający chronionych informacji – powodów uzasadniających nieprzekazanie informacji.

⁽⁴⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 28 marca 2000 r., Badeck i in., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

⁽⁵⁾ Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>).

- (17) W celu zwiększenia jasności prawa przepisy dotyczące przekazywania informacji poufnych i nieprzekazywania informacji powinny być zawarte w dwóch osobnych artykułach. Ponadto przepis zezwalający państwom członkowskim na ustanawianie przepisów szczególnych dla przedsiębiorstw, których zamiarem jest osiągnięcie celu ideologicznego, powinien zostać przeniesiony do artykułu dotyczącego związku z innymi przepisami krajowymi, ponieważ odnosi się on do wdrażania wymogów dyrektywy 2009/38/WE w szerszym ujęciu.
- (18) Decyzje w kwestiach ponadnarodowych mogą mieć daleko idące konsekwencje dla pracowników, np. w przypadku zwolnień wynikających z biznesplanów, planów socjalnych lub innowacji procesowych. Skuteczne konsultacje ponadnarodowe wymagają rzeczywistego dialogu między centralnym kierownictwem a europejskimi radami zakładowymi lub przedstawicielami pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi. Oznacza to, że informowanie i konsultacje należy prowadzić w sposób konstruktywny i terminowy, który umożliwi przedstawicielom pracowników wyrażanie opinii przed przyjęciem decyzji. Oznacza to również, że w związku z wyrażonymi opiniami europejskie rady zakładowe lub przedstawiciele pracowników mają uzyskać uzasadnioną odpowiedź od centralnego kierownictwa lub bardziej odpowiedniego szczebla kierownictwa przed przyjęciem decyzji w sprawie proponowanego środka. Aby zapewnić pewność prawa, w dyrektywie 2009/38/WE należy określić precyzyjne wymogi w tym zakresie.
- (19) W kontekście informowania i konsultacji w kwestiach ponadnarodowych ważne jest zapewnienie, aby przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym mogły skutecznie podejmować decyzje oraz aby informowanie i konsultacje nie powodowały nieuzasadnionych opóźnień w procesie decyzyjnym. Kluczowe znaczenie ma również zapewnienie przedstawicielom pracowników odpowiedniego czasu na formułowanie, koordynowanie i wyrażanie opinii na temat kwestii ponadnarodowych, które czasami bywają złożone, z uwzględnieniem wszelkich uzgodnionych metod dotyczących powiązania informowania i konsultowania między europejską radą zakładową a krajowymi organami reprezentującymi pracowników. Aby umożliwić stronom realizację tych założeń w praktyce, wymagania minimalne dotyczące procesu konsultacji powinny pozostać wystarczająco elastyczne, co pozwoli stronom planować ten proces stosownie do okoliczności i przedmiotu konsultacji. Zamiast narzucać przedstawicielom pracowników sztywne ramy czasowe na wydanie opinii, a kierownictwu na udzielenie uzasadnionej odpowiedzi, należy przyjąć zasadę, że konsultacje mają się odbyć w rozsądnym terminie, z uwzględnieniem stopnia pilności sprawy. Zasada ta umożliwi stronom przyspieszenie procesu konsultacji w pilnych sytuacjach. Należy również doprecyzować, że wymóg udzielenia przez kierownictwo uzasadnionej odpowiedzi przed przyjęciem decyzji ma zastosowanie w przypadku, gdy przedstawiciele pracowników wyrazili swoją opinię w rozsądnym terminie, z uwzględnieniem wszystkich istotnych okoliczności, takich jak złożoność lub znaczenie sprawy lub interes kierownictwa w szybkim podjęciu decyzji.
- (20) Należy zmienić przepisy dyrektywy 2009/38/WE dotyczące roli i ochrony przedstawicieli pracowników w celu zwiększenia jasności i dokładności tych przepisów, w szczególności w kwestii ochrony członków specjalnych zespołów negocjacyjnych i członków europejskich rad zakładowych przed działaniami odwetowymi lub zwolnieniami związanymi z pełnionymi przez nich funkcjami. Członkowie specjalnych zespołów negocjacyjnych, członkowie europejskich rad zakładowych oraz przedstawiciele pracowników pełniący swoje funkcje w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi powinni, w trakcie pełnienia swoich funkcji, korzystać z ochrony i gwarancji równoważnych tym, jakie są przewidziane dla krajowych przedstawicieli pracowników w ustawodawstwie krajowym lub praktyce państwa, w którym są zatrudnieni.
- (21) W celu uniknięcia sporów należy również sprecyzować, że centralne kierownictwo ponosi rozsądne koszty szkoleń i związane z nimi wydatki członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego i europejskiej rady zakładowej, które są niezbędne do wykonywania przez nich obowiązków, jeżeli centralne kierownictwo zostało z wyprzedzeniem poinformowane o tych kosztach.

- (22) W niektórych państwach członkowskich podmioty, którym przysługują prawa wynikające z dyrektywy 2009/38/WE, napotykać trudności w ich dochodzeniu. Niezbędne jest zatem wzmocnienie spoczywających na państwach członkowskich obowiązków zapewnienia skutecznych środków prawnych i dostępu do wymiaru sprawiedliwości oraz sprawowanego przez Komisję nadzoru nad spełnianiem tych obowiązków. W odniesieniu do podmiotów, którym przysługują prawa wynikające z tej dyrektywy, w tym specjalnych zespołów negocjacyjnych i europejskich rad zakładowych, państwa członkowskie powinny – zgodnie z prawem krajowym dotyczącym ich legitymacji procesowej lub zastępstwa prawnego – zagwarantować dostęp do postępowań sądowych i, w stosownych przypadkach, do postępowań administracyjnych w celu dochodzenia praw wynikających z dyrektywy 2009/38/WE. Ponadto należy doprecyzować, że odpowiednie postępowanie musi umożliwiać terminowe i skuteczne dochodzenie praw. W przypadku gdy państwa członkowskie nakładają wymóg przeprowadzenia na etapie przedsądowym obowiązkowych pozasądowych postępowań pojedynczych, ważne jest zapewnienie, aby wymóg ten nie uniemożliwiał stronom pełnego korzystania z przysługującego im prawa do dostępu do sądu ani nie uniemożliwiał lub nadmiernie utrudniał im w praktyce korzystania z praw przysługujących im na mocy prawa Unii ze względu na opóźnienia, skutki dotyczące terminów lub kosztów oraz inne potencjalne przeszkody⁽⁶⁾. W dyrektywie 2009/38/WE należy zatem doprecyzować, że w przypadku gdy państwa członkowskie uzależniają dostęp do postępowań sądowych od uprzedniego wykorzystania alternatywnej metody rozwiązywania sporów, taka procedura powinna pozostawać bez uszczerbku dla prawa zainteresowanych stron do wszczęcia postępowania sądowego ani nie powinna tego prawa ograniczać. Ponadto na potrzeby nadzoru sprawowanego przez Komisję państwa członkowskie powinny być zobowiązane do powiadamiania Komisji o tym, w jaki sposób i w jakich okolicznościach podmioty, którym przysługują prawa wynikające z dyrektywy 2009/38/WE, mogą wszcząć postępowanie sądowe, a w stosownych przypadkach postępowanie administracyjne w odniesieniu do tych praw.
- (23) W przeprowadzonej przez Komisję w 2018 r. ocenie dyrektywy 2009/38/WE stwierdzono, że kary mające zastosowanie w przypadku nieprzestrzegania wymogów dotyczących ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi często nie są wystarczająco skuteczne, odstraszające ani proporcjonalne. W związku z tym należy nałożyć na państwa członkowskie obowiązek ustanowienia skutecznych, odstraszających i proporcjonalnych kar. Należy przewidzieć kary pieniężne w przypadku nieprzestrzegania trybów informowania pracowników i konsultowania się z nimi określonych w dyrektywie 2009/38/WE. Można również przewidzieć inne formy kar. Aby kary te były skuteczne, odstraszające i proporcjonalne, powinno się je ustalać z uwzględnieniem wagi, czasu trwania i konsekwencji nieprzestrzegania wymogów oraz tego, czy nieprzestrzeganie wymogów miało charakter umyślny, czy wynikało z zaniedbania. Aby kary miały charakter odstraszający, należy brać pod uwagę obroty danego przedsiębiorstwa lub danej grupy lub zastosować kary o podobnie odstraszającym charakterze.
- (24) Specjalne zespoły negocjacyjne, europejskie rady zakładowe i ich członkowie działający w ich imieniu powinni dysponować środkami niezbędnymi do pokrywania kosztów zastępstwa prawnego i udziału w postępowaniach sądowych oraz, w stosownych przypadkach, w postępowaniach administracyjnych. Koszty takie mogą obejmować związane z udziałem w takich postępowaniach koszty podróży i utrzymania członków działających w imieniu danego organu. Państwa członkowskie powinny przewidzieć, że centralne kierownictwo ma ponosić rozsądne koszty zastępstwa prawnego i udziału w postępowaniach sądowych oraz, w stosownych przypadkach, w postępowaniach administracyjnych albo powinny podjąć inne równoważne środki w celu zapewnienia, aby specjalne zespoły negocjacyjne lub europejskie rady zakładowe nie były w praktyce pozbawione możliwości udziału w postępowaniach sądowych lub, w stosownych przypadkach, w postępowaniach administracyjnych z powodu braku środków finansowych. Można to osiągnąć na przykład, wymagając przydzielenia europejskiej radzie zakładowej odpowiedniego budżetu operacyjnego, tworząc fundusze solidarnościowe na poziomie krajowym, zapewniając ubezpieczenia pokrywające koszty prawne, przyznając w pewnych okolicznościach dostęp do pomocy prawnej lub poprzez inne przepisy zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi.

⁽⁶⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 18 marca 2010 r. w sprawach połączonych C-317/08, C-318/08, C-319/08 i C-320/08, Alassini i in., ECLI:EU:C:2010:146.

- (25) Przedsiębiorstwa, które zawarły umowę w sprawie ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi przed 23 września 1996 r., czyli przed datą rozpoczęcia stosowania dyrektywy Rady 94/45/WE⁽⁷⁾, są wyłączone ze stosowania obowiązków wynikających z dyrektywy 2009/38/WE. Organy ds. informowania pracowników i konsultowania się z nimi utworzone na podstawie takich umów zostały ustanowione i nadal działają poza zakresem prawa Unii. Dyrektywa 2009/38/WE nie daje pracownikom wyłączonych przedsiębiorstw możliwości złożenia wniosku o ustanowienie europejskiej rady zakładowej na podstawie tej dyrektywy. Jednak ze względu na jasność prawa, równe traktowanie i skuteczność, pracownicy i ich przedstawiciele we wszystkich przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym powinni co do zasady mieć prawo do złożenia wniosku o utworzenie europejskiej rady zakładowej. Prawie 30 lat po tym, jak na poziomie Unii ustanowiono ramy prawne określające wymagania minimalne dotyczące ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi, przesłanki te przeważają nad względami ciągłości wcześniej zawartych umów, które pierwotnie uzasadniały to wyłączenie. Wyłączenie to należy zatem uchylić, bez uszczerbku dla statusu prawnego takich umów, które nadal podlegają mającym zastosowanie przepisom krajowym. Rozpoczęcie i prowadzenie negocjacji w sprawie ustanowienia europejskich rad zakładowych w przedsiębiorstwach, które zawarły takie umowy, powinno podlegać procedurze określonej w dyrektywie 2009/38/WE, natomiast okres, po którym wchodzi w życie wymagania dodatkowe, powinien zostać skrócony z trzech do dwóch lat, zgodnie z okresem mającym zastosowanie do dostosowywania obowiązujących umów w sprawie europejskiej rady zakładowej.
- (26) Ponadto z tych samych względów te same wymagania minimalne powinny mieć zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których istnieją europejskie rady zakładowe funkcjonujące na podstawie dyrektywy 2009/38/WE, oraz do tych, w których umowę w sprawie europejskiej rady zakładowej podpisano lub zmieniono w okresie od 5 czerwca 2009 r. do 5 czerwca 2011 r. W związku z tym należy uchylić również wyłączenie ze stosowania dyrektywy 2009/38/WE dotyczące tych przedsiębiorstw.
- (27) Europejskie rady zakładowe funkcjonujące w oparciu o wymagania dodatkowe określone w załączniku I do dyrektywy 2009/38/WE mają prawo spotykać się raz do roku z centralnym kierownictwem celem uzyskania informacji i uczestniczenia w konsultacjach na temat rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz ich perspektyw. W celu skuteczniejszego ponadnarodowego informowania tych europejskich rad zakładowych i konsultowania się z nimi należy w ramach wymagań dodatkowych zwiększyć liczbę takich zwyczajnych zebrań do dwóch zebrań odbywających się w formie fizycznej.
- (28) Ponadto w wymaganiach dodatkowych określonych w załączniku I do dyrektywy 2009/38/WE należy wprowadzić pewne zmiany techniczne, aby zapewnić spójność z częścią normatywną.
- (29) Należy zatem w taki sposób zmienić dyrektywę 2009/38/WE, aby objąć jej zakresem wszystkie kwalifikujące się przedsiębiorstwa, doprecyzować niektóre z używanych w niej kluczowych pojęć, usprawnić proces ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi oraz zapewnić skuteczne dochodzenie roszczeń i egzekwowanie przepisów.
- (30) Zgodnie z art. 27 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych osoby z niepełnosprawnościami korzystają z praw pracowniczych i z prawa do organizowania się w związki zawodowe na zasadzie równości z innymi osobami. Ponieważ Unia i państwa członkowskie są stronami tej konwencji, dyrektywę 2009/38/WE i odpowiednie przepisy krajowe należy interpretować zgodnie z tą zasadą, na przykład w odniesieniu do dostępności i racjonalnych usprawnień dla członków specjalnych zespołów negocjacyjnych, członków europejskich rad zakładowych i przedstawicieli pracowników w ramach trybu informowania lub konsultacji oraz w odniesieniu do pokrywania przez centralne kierownictwo związanych z tym kosztów.

(7) Dyrektywa Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz. U. L 254 z 30.9.1994, s. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

- (31) Zgodnie z dyrektywami Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE⁽⁸⁾, 2014/24/UE⁽⁹⁾ oraz 2014/25/UE⁽¹⁰⁾ państwa członkowskie mają przyjąć odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby przy realizacji zamówień publicznych wykonawcy przestrzegali mających zastosowanie obowiązków w dziedzinie prawa socjalnego i prawa pracy ustanowionych prawem Unii. Włączanie w stosownych przypadkach kryteriów zrównoważonego rozwoju społecznego do opracowywanych przez podmioty zamawiające kryteriów udzielania zamówień w celu określenia najkorzystniejszych ekonomicznie ofert może przyczynić się do skutecznego wdrażania wymogów niniejszej dyrektywy. Niniejsza dyrektywa nie nakłada jednak żadnych dodatkowych obowiązków w stosunku do tych dyrektyw.
- (32) Wdrażając prawo Unii, państwa członkowskie mają przestrzegać praw określonych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej i popierać ich stosowanie zgodnie z jej art. 51, w tym prawo do swobodnego stowarzyszania się na wszystkich poziomach, zwłaszcza w sprawach politycznych, związkowych i obywatelskich, z którego wynika prawo każdego do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla obrony swoich interesów.
- (33) Aby zapewnić przedstawicielom pracowników i centralnemu kierownictwu przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym wystarczająco dużo czasu na zapoznanie się ze zmienionymi wymaganiami minimalnymi i przygotowanie się do ich stosowania, należy odroczyć o rok rozpoczęcie stosowania przepisów przyjętych przez państwa członkowskie w celu wykonania niniejszej dyrektywy.
- (34) Możliwe jest, że umowy w sprawie europejskiej rady zakładowej zawarte na mocy dyrektywy 94/45/WE lub 2009/38/WE przed transpozycją niniejszej dyrektywy nie uwzględniają zmienionych niniejszą dyrektywą wymagań dotyczących treści tych umów. Należy zatem przewidzieć ustalenia przejściowe umożliwiające stronom zmianę takich umów.
- (35) Ponieważ nadrzędny cel niniejszej dyrektywy – tj. zapewnienie skuteczności wymogów dyrektywy 2009/38/WE dotyczących informowania pracowników przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym i konsultowania się z tymi pracownikami – nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na nieodłącznie ponadnarodowy charakter i skalę tych wymagań możliwe jest lepsze osiągnięcie go na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

W dyrektywie 2009/38/WE wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 1 wprowadza się następujące zmiany:

- a) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi muszą odbywać się na odpowiednim szczeblu kierownictwa i reprezentacji, w zależności od podnoszonej kwestii. W tym celu, kompetencje europejskiej rady zakładowej oraz zakres trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi regulowane niniejszą dyrektywą ograniczają się do kwestii ponadnarodowych, z uwzględnieniem możliwych skutków dla pracowników i zaangażowanego szczebla kierownictwa.”;

- b) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Za kwestie ponadnarodowe uważa się kwestie, w przypadku których zasadnie można się spodziewać, że będą dotyczyć całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy przedsiębiorstwa lub grupy znajdujących się w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich.

⁽⁸⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania koncesji (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj>).

⁽⁹⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych, uchylająca dyrektywę 2004/18/WE (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 65, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj>).

⁽¹⁰⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/25/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych, uchylająca dyrektywę 2004/17/WE (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 243, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj>).

Warunki te uznaje się za spełnione, jeżeli:

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

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

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

g) »konsultowanie« oznacza nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników a centralnym kierownictwem lub kierownictwem na innym, bardziej odpowiednim szczeblu;”;

3) art. 3 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę« oznacza przedsiębiorstwo, które może wywierać dominujący wpływ na inne przedsiębiorstwo (przedsiębiorstwo kontrolowane), na przykład na podstawie tytułu własności, udziału finansowego lub przepisów i decyzji, którym ono podlega.”;

4) w art. 5 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Aby osiągnąć cel określony w art. 1 ust. 1, centralne kierownictwo podejmuje – z własnej inicjatywy lub na wspólny lub odrębny pisemny wniosek przynajmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli z co najmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy, zlokalizowanych w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich – negocjacje w sprawie powołania europejskiej rady zakładowej lub ustanowienia trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi.”;

b) ust. 2 lit. b) otrzymuje brzmienie:

„b) członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub powoływani w sposób sprzyjający osiągnięciu reprezentacji zrównoważonej pod względem płci, przy czym zarówno kobiety, jak i mężczyźni stanowią odpowiednio co najmniej 40 % członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, a także 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. Jeżeli cel, jakim jest równowaga płci, nie zostanie osiągnięty, specjalny zespół negocjacyjny wyjaśnia pracownikom na piśmie powody takiej sytuacji. Nieosiągnięcie celu równowagi płci nie stanowi przeszkody dla utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego.”;

c) ust. 4 akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:

„4. W celu zawarcia umowy zgodnie z art. 6 centralne kierownictwo zwołuje wystarczającą liczbę zebrań w celu przeprowadzenia negocjacji ze specjalnym zespołem negocjacyjnym. Informuje o tym lokalne kierownictwo.”;

d) ust. 6 otrzymuje brzmienie:

„6. Centralne kierownictwo ponosi wszelkie wydatki związane z negocjacjami, o których mowa w ust. 3 i 4, tak aby umożliwić specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu wykonywanie jego zadań we właściwy sposób. Wydatki te obejmują rozsądne koszty pracy ekspertów, w tym ekspertów prawnych, o ile są w tym celu niezbędne. O wydatkach tych powiadamia się centralne kierownictwo, zanim zostaną one poniesione.”;

Zgodnie z tą zasadą państwa członkowskie mogą ustalać reguły finansowania dotyczące działania specjalnego zespołu negocjacyjnego.”;

5) w art. 6 wprowadza się następujące zmiany:

a) w ust. 2 wprowadza się następujące zmiany:

(i) lit. c) i d) otrzymują brzmienie:

„c) funkcje oraz tryb informowania europejskiej rady zakładowej i konsultowania się z nią, a także metody powiązania informowania i konsultowania między europejską radą zakładową a krajowymi organami reprezentującymi pracowników, zgodnie z zasadami i wymogami ustalonymi w art. 1 ust. 3 i art. 9;

d) formę, miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej;”;

(ii) lit. f) i g) otrzymują brzmienie:

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

(i) ewentualne korzystanie z usług ekspertów i ewentualny udział ekspertów w zebraniach, w tym ewentualne korzystanie z usług ekspertów prawnych i przedstawicieli uznanych związków zawodowych działających na poziomie wspólnotowym i ewentualny udział ekspertów prawnych i tych przedstawicieli w zebraniach, w celu wspierania europejskiej rady zakładowej w wykonywaniu jej funkcji;

(ii) zapewnienie członkom europejskiej rady zakładowej odpowiednich szkoleń, bez uszczerbku dla art. 10 ust. 4 akapit pierwszy;

g) datę wejścia w życie umowy, jej okres obowiązywania, ewentualne przedłużenie jej obowiązywania, ustalenia dotyczące zmiany lub wypowiedzenia umowy oraz przypadki, w których umowa ma być renegotjowana, a także procedurę jej renegotjacji, w tym, w razie potrzeby, w przypadku zmiany struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.”;

b) dodaje się ustęp w brzmieniu:

„2a. Podczas negocjowania lub renegotjowania umowy w sprawie europejskiej rady zakładowej centralne kierownictwo i specjalny zespół negocjacyjny dokonują niezbędnych ustaleń i dokładają wszelkich możliwych starań z myślą o osiągnięciu, bez uszczerbku dla przepisów i praktyk krajowych dotyczących wyboru lub powoływania przedstawicieli pracowników, celu polegającego na równowadze płci, zgodnie z którym zarówno kobiety, jak i mężczyźni stanowią co najmniej 40 % członków europejskiej rady zakładowej, a w stosownych przypadkach co najmniej 40 % członków komitetu o zmniejszonym składzie. Jeżeli cel, jakim jest równowaga płci, nie zostanie osiągnięty, europejska rada zakładowa wyjaśnia pracownikom na piśmie powody takiej sytuacji. Nieosiągnięcie celu równowagi płci nie stanowi przeszkody dla utworzenia europejskiej rady zakładowej lub komitetu o zmniejszonym składzie.”;

6) w art. 7 ust. 1 tiret drugie otrzymuje brzmienie:

„— gdy w terminie sześciu miesięcy od otrzymania wniosku, o którym mowa w art. 5 ust. 1, centralne kierownictwo nie zwoła pierwszego zebrania specjalnego zespołu negocjacyjnego,”;

7) art. 8 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 8

Przekazywanie informacji poufnych

1. Państwa członkowskie są zobowiązane zapewnić, aby członkowie specjalnych zespołów negocjacyjnych, członkowie europejskich rad zakładowych oraz przedstawiciele pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi, a także wspomagający ich eksperci nie byli upoważnieni do ujawniania informacji, które zostały im przekazane przez centralne kierownictwo wyraźnie jako informacje poufne, ze względu na uzasadniony interes przedsiębiorstwa, zgodnie z obiektywnymi kryteriami określonymi przez państwa członkowskie. Ponadto centralne kierownictwo może określić odpowiednie warunki przekazywania i przechowywania informacji, aby pomóc w ochronie poufności informacji.

2. Jeżeli centralne kierownictwo przekazuje informacje poufne zgodnie z ust. 1, informuje członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, członków europejskiej rady zakładowej lub przedstawicieli pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi o powodach uzasadniających poufny charakter przekazywanych informacji i w miarę możliwości określa, jak długo musi zostać utrzymany obowiązek zachowania poufności.

3. Obowiązek dotyczący zachowania poufności, o którym mowa w ust. 1, ma nadal zastosowanie do osób, o których mowa w ust. 1, niezależnie od miejsca, w którym się znajdują, nawet po wygaśnięciu ich mandatu, aż do momentu, gdy powody go uzasadniające staną się nieaktualne.”;

8) dodaje się artykuł w brzmieniu:

„Artykuł 8a

Nieprzekazywanie informacji

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w szczególnych przypadkach oraz zgodnie z warunkami i ograniczeniami określonymi w ustawodawstwie krajowym, centralne kierownictwo znajdujące się na ich terytorium nie było zobowiązane do przekazywania członkom specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkom europejskiej rady zakładowej ani przedstawicielom pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi, ani wspomagającym ich ekspertom, informacji, których charakter jest taki, iż według obiektywnych kryteriów określonych przez państwa członkowskie ich przekazanie poważnie zakłóciłyby funkcjonowanie przedsiębiorstw, których dotyczą.

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

2. Jeżeli centralne kierownictwo nie przekazuje informacji z powodu, o którym mowa w ust. 1, informuje członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, członków europejskiej rady zakładowej lub przedstawicieli pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi o powodach uzasadniających nieprzekazanie informacji.”;

9) art. 9 i 10 otrzymują brzmienie:

„Artykuł 9

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

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

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

2. Informacje dotyczące kwestii ponadnarodowych przekazuje się w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i z uwzględnieniem odpowiedniej treści, aby umożliwić przedstawicielom pracowników przeprowadzenie dogłębnej oceny ich ewentualnego wpływu i – w razie potrzeby – przygotowanie się do konsultacji z właściwym organem danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Przy przekazywaniu takich informacji uwzględnia się również ustalenia na podstawie art. 6 ust. 2 lit. c).

3. Konsultowanie odbywa się w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, aby umożliwić przedstawicielom pracowników wyrażenie ich opinii, zanim dana decyzja zostanie podjęta, na podstawie informacji przekazanych zgodnie z ust. 2, bez uszczerbku dla zadań kierownictwa, i w rozsądnym czasie, z uwzględnieniem stopnia pilności sprawy. Przedstawiciele pracowników mają prawo otrzymać uzasadnioną pisemną odpowiedź od centralnego kierownictwa lub kierownictwa innego, bardziej odpowiedniego szczebla, zanim podjęta zostanie decyzja w danej sprawie, pod warunkiem że przedstawiciele pracowników wyrazili opinię w rozsądnym terminie, zgodnie z niniejszym ustępem.

Artykuł 10

Rola i ochrona przedstawicieli pracowników

1. Bez uszczerbku dla kompetencji innych organów lub organizacji w tym zakresie, przedstawiciele pracowników, w tym członkowie specjalnego zespołu negocyjacyjnego i członkowie europejskiej rady zakładowej, muszą dysponować środkami koniecznymi do korzystania z praw wynikających z niniejszej dyrektywy, aby wspólnie reprezentować interesy pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

2. Bez uszczerbku dla art. 8 i 8a członkowie europejskiej rady zakładowej mają prawo i muszą dysponować niezbędnymi środkami do informowania przedstawicieli pracowników zakładów pracy lub przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub – w przypadku braku przedstawicieli – ogółu pracowników o treści i wynikach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi, w szczególności przed zebraniem z centralnym kierownictwem i po ich zakończeniu.

3. Członkowie specjalnych zespołów negocyjnych, członkowie europejskich rad zakładowych oraz przedstawiciele pracowników pełniący swoje funkcje w ramach trybu, o którym mowa w art. 6 ust. 3, w trakcie pełnienia swoich funkcji korzystają z ochrony i gwarancji równoważnych tym, jakie są przewidziane dla przedstawicieli pracowników przez obowiązujące prawo krajowe lub praktykę państwa, w którym są zatrudnieni.

Dotyczy to w szczególności uczestnictwa w zebraniach specjalnych zespołów negocyjnych lub europejskich rad zakładowych lub w innych zebraniach w ramach umowy, o której mowa w art. 6 ust. 3, wypłacania wynagrodzenia członkom należącym do załogi przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym za okres nieobecności wynikającej z pełnienia przez nich swoich obowiązków oraz ochrony przed działaniami odwetowymi oraz zwolnieniem.

Członek specjalnego zespołu negocyjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej lub jego zastępca, który wchodzi w skład załogi statku morskiego, jest uprawniony do uczestnictwa w zebraniach specjalnego zespołu negocyjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej, lub w innym zebraniu w ramach trybu ustanowionego na mocy art. 6 ust. 3, jeżeli ten członek lub jego zastępca nie przebywa na morzu lub w porcie w państwie innym niż państwo, w którym przedsiębiorstwo żegluga ma siedzibę, gdy dane zebranie ma miejsce.

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

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

4. W zakresie, w jakim jest to niezbędne dla wykonywania funkcji przedstawicielskich w środowisku międzynarodowym, członkom specjalnego zespołu negocyjacyjnego oraz europejskiej rady zakładowej zapewnia się szkolenie bez utraty wynagrodzenia.

Bez uszczerbku dla umów zawartych na podstawie art. 6 ust. 2 lit. f) rozsądne koszty takich szkoleń i związane z nimi wydatki ponosi centralne kierownictwo, pod warunkiem że zostało o tym poinformowane z wyprzedzeniem.”;

10) w art. 11 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

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

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

b) skuteczne, odstrasżające i proporcjonalne kary mające zastosowanie w przypadku naruszenia praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

Państwa członkowskie przewidują odstrasżające kary pieniężne w przypadku nieprzestrzegania przepisów krajowych transponujących obowiązki przewidziane w art. 9 ust. 2 i 3. Kary takie ustala się z uwzględnieniem kryteriów wymienionych w akapicie trzecim niniejszego ustępu, bez uszczerbku dla możliwości wprowadzenia oprócz tego innych rodzajów kar.

Do celów lit. b) przy określaniu kar państwa członkowskie uwzględniają wagę, czas trwania i konsekwencje nieprzestrzegania przepisów oraz to, czy nieprzestrzeganie przepisów było umyślne lub wynikało z zaniedbania. W przypadku kar finansowych uwzględnia się również roczny obrót danego przedsiębiorstwa lub danej grupy lub zapewnia, aby mające zastosowanie kary miały podobnie odstrasżający charakter.”;

b) w ust. 3 wprowadza się następujące zmiany:

(i) akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:

„3. Państwa członkowskie przewidują możliwość wszczęcia postępowania sądowego, a w stosownych przypadkach postępowania administracyjnego, w związku ze stosowaniem art. 8 lub 8a, przez członków specjalnych zespołów negocjacyjnych lub europejskiej rady zakładowej lub przedstawicieli pracowników w ramach trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi.”;

(ii) dodaje się akapit w brzmieniu:

„Czas trwania postępowań, o których mowa w akapicie pierwszym, musi umożliwiać skuteczne wykonywanie praw dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi na podstawie niniejszej dyrektywy.”;

c) dodaje się ustępy w brzmieniu:

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

5. W przypadku gdy państwa członkowskie uzależniają dostęp do postępowań sądowych od uprzedniego wykorzystania alternatywnej metody rozwiązywania sporów, zastosowanie takiej procedury pozostaje bez uszczerbku dla prawa zainteresowanych stron do wszczęcia postępowania sądowego ani tego prawa nie ogranicza.”;

11) w art. 12 wprowadza się następujące zmiany:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Warunki powiązania informowania europejskiej rady zakładowej i krajowych organów reprezentujących pracowników i konsultowania się z nimi określa się, w celu dobrej koordynacji między nimi, w umowie, o której mowa w art. 6. Umowa ta pozostaje bez uszczerbku dla krajowych przepisów lub praktyk dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi.”;

b) dodaje się ustęp w brzmieniu:

„6. Każde państwo członkowskie może ustanowić przepisy szczególne dla centralnego kierownictwa przedsiębiorstw znajdujących się na jego terytorium, gdy ich bezpośrednim i głównym zamiarem jest osiągnięcie ideologicznego celu dotyczącego informowania i wyrażania opinii, pod warunkiem iż takie szczególne przepisy istniały już w ustawodawstwie krajowym w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy.”;

12) uchyla się art. 14;

13) dodaje się artykuły w brzmieniu:

„Artykuł 14a

Przepisy przejściowe

1. Jeżeli po dniu 1 stycznia 2028 r. umowa w sprawie europejskiej rady zakładowej zawarta przed dniem 2 stycznia 2029 r. zgodnie z art. 5 i 6 dyrektywy 94/45/WE lub art. 5 i 6 niniejszej dyrektywy nie obejmuje – w wyniku zmian, które weszły w życie w dniu 31 grudnia 2025 r. – przynajmniej jednego elementu i wymagania, które są określone w art. 6 niniejszej dyrektywy, centralne kierownictwo, na pisemny wniosek europejskiej rady zakładowej lub przynajmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy zlokalizowanych w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich, rozpoczyna negocjacje w celu dostosowania tej umowy, tak aby obejmowała ona te elementy oraz wymagania określone w art. 6 niniejszej dyrektywy. Centralne kierownictwo może rozpocząć takie negocjacje również z własnej inicjatywy. Takie negocjacje mogą ograniczać się do uwzględnienia w umowie elementów oraz wymagań określonych w art. 6 niniejszej dyrektywy, które zostały wprowadzone w dniu 31 grudnia 2025 r.

2. W przypadku gdy umowa w sprawie europejskiej rady zakładowej zawiera ustalenia proceduralne dotyczące jej dostosowania lub renegotjacji, negocjacje w sprawie takiego dostosowania można przeprowadzić zgodnie z tymi ustaleniami. W przeciwnym razie dostosowania dokonuje się zgodnie z procedurą określoną w art. 5 w związku z art. 13 akapity drugi i trzeci.

3. Jeżeli procedura dostosowania, o której mowa w niniejszym artykule, nie doprowadzi do porozumienia w terminie dwóch lat od daty złożenia wniosku przez pracowników lub ich przedstawicieli lub od daty rozpoczęcia negocjacji przez centralne kierownictwo z własnej inicjatywy, zastosowanie mają wymagania dodatkowe określone w załączniku I.

4. Niniejszy artykuł nie skutkuje zwolnieniem stron umów w sprawie europejskiej rady zakładowej z obowiązku przestrzegania mających zastosowanie wymagań minimalnych określonych w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 14b

Przedsiębiorstwa uprzednio objęte wyłączeniem

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

14) w załączniku I wprowadza się zmiany określone w załączniku do niniejszej dyrektywy.

Artykuł 2

1. Do dnia 1 stycznia 2028 r. państwa członkowskie przyjmują i publikują przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy. Tekst tych przepisów niezwłocznie przekazują Komisji.

Państwa członkowskie stosują te przepisy od dnia 2 stycznia 2029 r. Państwa członkowskie stosują jednak przepisy transponujące art. 1 pkt 12 i 13 w zakresie, w jakim odnoszą się one do art. 14 i art. 14a ust. 1, 2 i 3, od dnia 2 stycznia 2028 r.

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.

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

Do dnia 1 stycznia 2028 r. państwa członkowskie powiadamiają Komisję o środkach, za pomocą których specjalne zespoły negocjacyjne, europejskie rady zakładowe i przedstawiciele pracowników mogą, zgodnie z art. 11 ust. 2–5 zmienionej dyrektywy 2009/38/WE, wszczynać postępowania sądowe oraz, w stosownych przypadkach, postępowania administracyjne w odniesieniu do wszystkich praw wynikających z tej dyrektywy.

Artykuł 3

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

Artykuł 4

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Strasburgu dnia 26 listopada 2025 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego

Przewodnicząca

R. METSOLA

W imieniu Rady

Przewodnicząca

M. BJERRE

ZAŁĄCZNIK

WYMAGANIA DODATKOWE

W załączniku I do dyrektywy 2009/38/WE wprowadza się następujące zmiany:

1) w pkt 1 wprowadza się następujące zmiany:

a) formuła wprowadzająca otrzymuje brzmienie:

„1. Aby osiągnąć cel, o którym mowa w art. 1 ust. 1, oraz w przypadkach przewidzianych w art. 7 ust. 1 i art. 14a, utworzenie europejskiej rady zakładowej, jej skład i kompetencje regulowane są według następujących zasad:”;

b) w lit. a) akapity drugi i trzeci otrzymują brzmienie:

„Informowanie europejskiej rady zakładowej o kwestiach ponadnarodowych odnosi się w szczególności do struktury, sytuacji gospodarczej i finansowej, prawdopodobnego rozwoju oraz produkcji i wysokości sprzedaży przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Informowanie europejskiej rady zakładowej i konsultowanie się z nią dotyczy w szczególności sytuacji i prawdopodobnych tendencji w zakresie zatrudnienia, inwestycji, umiejętności i szkoleń, przewidywania zmian i zarządzania procesami restrukturyzacji, w tym związanymi z transformacją ekologiczną i cyfrową, istotnych zmian dotyczących warunków pracy, w szczególności organizacji pracy lub stosunków umownych, wprowadzania nowych metod pracy lub procesów produkcji, a także przenoszenia produkcji, łączenia, zmniejszania lub zamykania przedsiębiorstw, zakładów pracy lub ich ważnych części, a także zwolnień grupowych, w tym w przedsiębiorstwach kontrolowanych.

Konsultacje prowadzi się w taki sposób, by przedstawiciele pracowników mogli spotykać się z centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim szczeblem kierownictwa. Przedstawiciele pracowników mają prawo otrzymać uzasadnioną pisemną odpowiedź na opinię, którą mogą wyrazić przed podjęciem decyzji w sprawie danych działań, pod warunkiem że wyrazili swoją opinię w rozsądnym terminie;”;

c) w lit. b) po akapicie pierwszym dodaje się następujący akapit:

„Przy czym w miarę możliwości, zarówno kobiety, jak i mężczyźni stanowią co najmniej 40 % członków europejskiej rady zakładowej i członków komitetu o zmniejszonym składzie. Nieosiągnięcie celu równowagi płci nie stanowi przeszkody dla utworzenia europejskiej rady zakładowej. Jeżeli cel dotyczący równowagi płci nie zostanie osiągnięty, europejska rada zakładowa wyjaśnia pracownikom na piśmie przyczyny takiej sytuacji.”;

2) pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Europejska rada zakładowa ma prawo spotykać się osobiście z centralnym kierownictwem co najmniej dwa razy w roku celem uzyskania informacji i przedstawienia opinii w oparciu o sprawozdanie centralnego kierownictwa na temat rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz ich perspektyw. Informuje się o tym lokalne kierownictwo. W wyjątkowych przypadkach, gdy jest to odpowiednie i zostało uzgodnione, takie zebrania zwyczajne mogą odbywać się z wykorzystaniem cyfrowych środków komunikacji i koordynacji przy zapewnieniu, aby informowanie i konsultacje miały merytoryczny charakter.”;

3) pkt 3 otrzymuje brzmienie:

a) akapit pierwszy i drugi otrzymują brzmienie:

„3. W przypadku gdy zaistnieją nadzwyczajne okoliczności lub podejmowane są decyzje, co do których można zasadnie oczekiwać, że będą miały istotny wpływ na interesy pracowników, a ze względu na pilny charakter sprawy nie można czekać, by poinformowanie pracowników lub konsultacje z nimi odbyły się na kolejnym zaplanowanym zebraniu europejskiej rady zakładowej, w szczególności w przypadku przeniesienia, zamknięcia zakładów pracy lub przedsiębiorstw lub zwolnień grupowych, komitet o zmniejszonym składzie lub – w przypadku jego braku – europejska rada zakładowa mają prawo być o tym terminowo informowane. Mają one prawo spotykać się, na swój wniosek, z centralnym kierownictwem lub kierownictwem innego, bardziej odpowiedniego szczebla w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, posiadającym własne uprawnienia decyzyjne, w celu otrzymania informacji i przeprowadzenia konsultacji.

Członkowie europejskiej rady zakładowej wybrani lub powołani przez zakłady pracy lub przedsiębiorstwa, których bezpośrednio dotyczą te okoliczności lub decyzje lub co do których można zasadnie oczekiwać, że odczują ich wpływ, mają również prawo udziału w przypadku organizacji zebrania z komitetem o zmniejszonym składzie.”;

b) akapit piąty otrzymuje brzmienie:

„Tryb informowania pracowników i konsultowania się z nimi w okolicznościach, o których mowa w niniejszej literze, stosuje się bez uszczerbku dla art. 1 ust. 2 oraz art. 8 i 8a.”;

4) pkt 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Europejska rada zakładowa lub komitet o zmniejszonym składzie mogą korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów w zakresie, w jakim jest to niezbędne do wykonywania ich zadań. Do takich ekspertów mogą należeć przedstawiciele uznanych organizacji związkowych działających na szczeblu wspólnotowym. Na wniosek europejskiej rady zakładowej eksperci ci mają prawo uczestniczyć w zebraniach europejskiej rady zakładowej i zebraniach z centralnym kierownictwem jako doradcy. Centralne kierownictwo jest o tym informowane z wyprzedzeniem.”;

5) pkt 6 otrzymuje brzmienie:

„6. Koszty działalności europejskiej rady zakładowej ponosi centralne kierownictwo.

Centralne kierownictwo zapewnia członkom europejskiej rady zakładowej środki finansowe i materialne konieczne do właściwego wypełniania powierzonego im zadania.

W szczególności centralne kierownictwo pokrywa koszty organizacji zebrań i usług tłumaczenia ustnego oraz koszty zakwaterowania i podróży członków europejskiej rady zakładowej i jej komitetu o zmniejszonym składzie, chyba że uzgodniono inaczej.

Koszty działalności europejskiej rady zakładowej obejmują rozsądne koszty usług ekspertów prawnych. O kosztach działalności powiadamia się centralne kierownictwo, zanim zostaną one poniesione.

Zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym punkcie państwa członkowskie mogą ustalać reguły finansowania dotyczące działania europejskiej rady zakładowej.”.