

Bruksela, dnia 14.5.2018r.
COM(2018) 292 final

**SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY I
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO**

**Sprawozdanie w sprawie wdrożenia przez państwa członkowskie dyrektywy
2009/38/WE 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)**

{SWD(2018) 187 final}

I. Wprowadzenie

W niniejszym sprawozdaniu dokonano przeglądu wykonania przez państwa członkowskie przekształconej dyrektywy 2009/38/WE w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej¹ („przekształcona dyrektywa”) zgodnie z wymogiem zawartym w art. 15 tej dyrektywy. Przedstawiono w nim działania następcze, które Komisja zamierza podjąć. W załączniku do sprawozdania znajduje się dokument roboczy służb Komisji, w którym Komisja bardziej szczegółowo opisuje wyniki swojej oceny².

Dyrektywa Rady 94/45/WE³ została przekształcona po konsultacjach z partnerami społecznymi i weszła w życie w dniu 6 czerwca 2009 r. Termin okresu transpozycji upłynął dwa lata później.

W ocenie będącej podstawą niniejszego sprawozdania skupiono się na zmianach wynikających z przekształconej dyrektywy. Celem oceny jest przeanalizowanie transpozycji i wykonania przekształconej dyrektywy w państwach członkowskich oraz wpływu transpozycji i wykonania na:

- tworzenie europejskich rad zakładowych;
- skuteczność praw do ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi oraz
- ulepszenie ram prawnych.

Ocena ta obejmuje również adekwatność, spójność, skuteczność i unijną wartość dodaną przekształconej dyrektywy, zgodnie z wytycznymi dotyczącymi lepszego stanowienia prawa⁴.

W niniejszym sprawozdaniu przedstawiono cele przekształconej dyrektywy, główne ustalenia Komisji dokonane w ramach oceny oraz odpowiednie rozwiązania polityczne.

II. Europejskie rady zakładowe i ponadnarodowy dialog społeczny

Dialog społeczny jest zasadniczym elementem europejskiego modelu społecznego. Silny dialog społeczny sprawia, że gospodarki stają się bardziej konkurencyjne i odporniejsze na niekorzystne zmiany społeczne. Zaangażowanie partnerów społecznych w tworzenie i wdrażanie strategii politycznych ma zasadnicze znaczenie dla zwiększania konkurencyjności

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), (Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28–44).

2 SWD(2018) 187 final Ocena dyrektywy 2009/38/WE w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej.

3 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. 64–72.

4 http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016_empl_011_evaluation_european_works_council_en.pdf

i sprawiedliwości, jest przy tym niezbędnym warunkiem funkcjonowania społecznej gospodarki rynkowej w Europie. Komisja jest zobowiązana do wzmocnienia dialogu społecznego na wszystkich szczeblach. Dlatego też w 2015 r. miał miejsce nowy początek dialogu społecznego⁵.

Zasada 8 Europejskiego filaru praw socjalnych⁶ stanowi, że należy prowadzić konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie opracowywania i wdrażania polityk gospodarczych i społecznych oraz polityk zatrudnienia zgodnie z praktykami krajowymi. Należy zachęcać partnerów społecznych do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, z poszanowaniem ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych.

Dialog społeczny odbywający się na każdym poziomie musi być głównym elementem reakcji Europy na procesy, które głęboko zmieniają świat pracy, jak np. cyfryzacja, globalizacja i zmiany demograficzne. Zaangażowanie partnerów społecznych w reformy rynku pracy oraz restrukturyzację sektorów lub przedsiębiorstw przyniosło pozytywne rezultaty, ponieważ zapewnia ono odpowiedzialność za procesy reform oraz promuje zaufanie i partnerstwo. Ponadto trwałe kanały dialogu społecznego mogą pomóc w przewidywaniu i uwzględnianiu potrzeb i oczekiwań wynikających z wyzwań związanych ze starzeniem się siły roboczej i z bezpieczeństwem i zdrowiem w miejscu pracy lub w odniesieniu do umiejętności, jak i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Zasada 8 Europejskiego filaru praw socjalnych stanowi również, że pracownicy lub ich przedstawiciele mają prawo do uzyskiwania informacji i wyrażania swojej opinii w odpowiednim czasie w dotyczących ich kwestiach, w szczególności w odniesieniu do transferów, restrukturyzacji oraz łączenia przedsiębiorstw, a także zwolnień grupowych. Prawo to nie dotyczy wyłącznie otrzymywania informacji, lecz również uczestnictwa w konsultacjach dotyczących każdego takiego zdarzenia korporacyjnego, co wiąże się z wymianą poglądów i z ustanowieniem spójnego dialogu z pracodawcą.

Ramy prawne UE w dziedzinie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji na poziomie krajowym rozwijały się przez kilkadziesiąt lat. W dyrektywie 98/59/WE⁷ określono zasady dotyczące informowania przedstawicieli pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji przed rozpoczęciem grupowych zwolnień. Dyrektywa 2002/14/WE⁸ ustanawia ogólne ramowe warunki informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji na poziomie krajowym. Dyrektywa 2001/23/WE⁹ zawiera przepisy zapewniające, aby pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach, które są

5 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=1028>

6 Proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych z dnia 17 listopada 2017 r.

7 Dyrektywa Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych.

8 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.

9 Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów.

przejmowane przez nowego właściciela, otrzymywali informacje oraz uczestniczyli w konsultacjach¹⁰.

Poprzez europejskie ramy jakości na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji¹¹ Komisja ustanowiła zasady i dobre praktyki, których muszą przestrzegać przedsiębiorstwa i organy publiczne przed wprowadzeniem zmian oraz w trakcie zarządzania działaniami restrukturyzacyjnymi. Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji (EFG) został utworzony 10 lat temu w celu zapewnienia wsparcia pracownikom zwolnionym w wyniku poważnych zmian strukturalnych we wzorcach handlu światowego spowodowanych globalizacją lub światowym kryzysem finansowym i gospodarczym.

Europejskie rady zakładowe są ważnym instrumentem organizowania ponadnarodowego dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstw wielonarodowych o określonej wielkości. Są organami reprezentującymi europejskich pracowników w przedsiębiorstwach transnarodowych. Europejskie rady zakładowe stanowią wspólną platformę wymiany stanowisk w kwestiach ponadnarodowych między pracownikami a przedstawicielami pracodawców we wszystkich państwach członkowskich UE i państwach EOG. Za ich pośrednictwem kierownictwo informuje pracowników i konsultuje się z nimi na temat rozwoju działalności przedsiębiorstwa oraz wszelkich istotnych decyzji na szczeblu europejskim, które mogłyby mieć wpływ na ich zatrudnienie lub warunki pracy.

Europejskie rady zakładowe okazały się niezbędne dla rozwoju ponadnarodowych stosunków pracy. W ramach wielonarodowych przedsiębiorstw decyzje dotyczące pracowników w jednym państwie członkowskim są często podejmowane przez centralne kierownictwo, znajdujące się poza tym państwem członkowskim. Europejskie rady zakładowe przyczyniają się do tworzenia solidarności i synergii między pracownikami w różnych państwach członkowskich, wymiany najlepszych praktyk oraz kształtowania, zrozumienia i wdrażania decyzji dotyczących kwestii ponadnarodowych, które dotyczą wielonarodowego przedsiębiorstwa.

Przyczyniają się do poprawy komunikacji między pracownikami a centralnym kierownictwem. Korzyści dla pracodawców mogą leżeć w zwiększonym zaufaniu i zaangażowaniu ze strony pracowników, wnoszących swoją wiedzę i doświadczenie. Wspólne zrozumienie transnarodowych wyzwań, przed którymi stoi przedsiębiorstwo, jak i zaangażowanie pracowników w proces poszukiwania możliwych rozwiązań również może ułatwić wprowadzanie strategicznych decyzji podejmowanych przez centralne kierownictwo w wielonarodowym przedsiębiorstwie oraz zwiększenie ich wpływu.

Ze względu na decydującą rolę, jaką europejskie rady zakładowe odgrywają w przewidywaniu zmian i zarządzaniu nimi, umożliwiają one zapobieganie negatywnym

10 Przegląd przepisów dotyczących partycypacji pracowników – zob.:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en>

11 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11270&langId=en>

skutkom restrukturyzacji na zatrudnienie i warunki pracy lub łagodzenie tych skutków. Ogólnie rzecz biorąc, europejskie rady zakładowe będą miały coraz ważniejszą rolę do odegrania w kształtowaniu –na poziomie przedsiębiorstwa – sprawiedliwych i trwałych rozwiązań kwestii wpływu transnarodowych wyzwań związanych z cyfryzacją, globalizacją i zmianami demograficznymi. Mogą zajmować się wieloma kwestiami, takimi jak wprowadzanie nowych technologii i związane z tym potrzeby szkoleniowe, strategiczny rozwój przedsiębiorstwa w zmieniającym się środowisku rynkowym czy dobre praktyki w zakresie wyzwań związanych ze starzeniem się siły roboczej. Niektóre europejskie rady zakładowe zainicjowały i wspierały negocjowanie i zawieranie ponadnarodowych porozumień przedsiębiorstw w różnych dziedzinach, takich jak: szkolenia, zatrudnienie czy zrównoważony rozwój.

Podobnie jak w przypadku innych forów dialogu społecznego na szczeblu przedsiębiorstwa odpowiednie warunki ram prawnych nie gwarantują pomyślnych rezultatów. Motywacja, zaangażowanie i zdolności przedstawicieli zarówno pracowników, jak i pracodawców wpływają w istotny sposób na wyniki i jakość dialogu w ramach europejskich rad zakładowych.

III. Cele przekształconej dyrektywy

Przekształcona dyrektywa pozwala tworzyć europejskie rady zakładowe, aby informowały i wyrażały one opinie w kwestiach ponadnarodowych w przedsiębiorstwach wielonarodowych, które zatrudniają co najmniej 1 000 pracowników w EOG oraz co najmniej 150 pracowników w każdym z co najmniej dwóch państw członkowskich.

Proces tworzenia europejskiej rady zakładowej rozpoczyna się na wniosek 100 pracowników z dwóch państw członkowskich albo w drodze decyzji pracodawcy. Skład i funkcjonowanie każdej europejskiej rady zakładowej są dostosowane do specyficznej sytuacji przedsiębiorstwa poprzez podpisanie umowy między kierownictwem a przedstawicielami pracowników z różnych zaangażowanych państw członkowskich.

W przedsiębiorstwach ponadnarodowych centralne kierownictwo informuje europejskich pracowników o rozwoju działalności i istotnych decyzjach oraz konsultuje się z nimi za pośrednictwem przedstawicieli tych pracowników w europejskich radach zakładowych.

Celem przekształconej dyrektywy jest realizacja przede wszystkim następujących zadań¹²:

- zapewnienie skutecznego poszanowania praw pracowników do informacji i konsultacji na poziomie ponadnarodowym;
- promowanie tworzenia europejskich rad zakładowych;

12 Motyw 7 przekształconej dyrektywy 2009/38/WE.

- znalezienie rozwiązania problemów napotkanych w praktycznym stosowaniu dyrektywy 94/45/WE;
- znalezienie sposobu na niepewność prawa wynikającą z niektórych przepisów dyrektywy (takich jak definicja informowania i konsultowania) lub ich braku (np. definicji ponadnarodowości);
- zapewnienie lepszego powiązania z innymi przepisami unijnymi w zakresie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji.

W dyrektywie wprowadzono następujące istotne zmiany w części normatywnej:

- wprowadzenie ogólnych zasad dotyczących sposobu ponadnarodowego informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji oraz precyzyjnych definicji informowania i konsultowania;
- ograniczenie kompetencji europejskich rad zakładowych do kwestii o charakterze ponadnarodowym oraz wprowadzenie powiązania między krajowym a ponadnarodowym poziomem informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji;
- sprecyzowanie roli przedstawicieli pracowników i możliwości korzystania ze szkoleń bez utraty wynagrodzenia;
- sprecyzowanie obowiązków w zakresie udzielania informacji umożliwiających rozpoczęcie negocjacji oraz zasad negocjowania umów w celu tworzenia nowych europejskich rad zakładowych;
- wprowadzenie zmian w wymaganiach dodatkowych, które mają zastosowanie w przypadku braku umowy;
- wprowadzenie klauzuli dostosowawczej, która ma zastosowanie do umów dotyczących europejskich rad zakładowych w przypadku zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw.

IV. Ustalenia oceny

Komisja zbadała wykonanie przekształconej dyrektywy we wszystkich państwach członkowskich i państwach EOG oraz przeprowadziła ocenę na podstawie danych i informacji zebranych z różnych źródeł, takich jak: badanie zewnętrzne¹³, unijni i krajowi partnerzy społeczni, praktycy zajmujący się europejskimi radami zakładowymi, instytuty badawcze i eksperci w dziedzinie prawa pracy. Zgodnie z wymogami strategii Komisji dotyczącej lepszego stanowienia prawa w niniejszym sprawozdaniu przedstawiono wnioski dotyczące skuteczności, wydajności, spójności, adekwatności i unijnej wartości dodanej

¹³ Badanie oceniające dyrektywę 2009/38 przeprowadzone przez ICF na zlecenie DG EMPL – wrzesień 2016 r.

nowych przepisów wprowadzonych dyrektywą. Więcej szczegółów na temat tych ustaleń znajduje się w sekcjach IV i V dokumentu roboczego służb Komisji towarzyszącego sprawozdaniu¹⁴.

A. Transpozycja i jasność prawa

Znaczna większość państw członkowskich dokonała prawidłowej transpozycji prawodawstwa UE. Chociaż większość przepisów została wdrożona do prawodawstwa krajowego w dosłownym brzmieniu, niektóre państwa wprowadziły bardziej szczegółowe przepisy, które wykraczają poza minimalne wymogi przekształconej dyrektywy.

Większość zainteresowanych stron i praktyków, z którymi przeprowadzono konsultacje, uznała, że przekształcona dyrektywa zwiększyła przejrzystość ram prawnych, podczas gdy istotna ich część uznała, że nie jest w stanie udzielić odpowiedzi z powodu braku doświadczenia w zakresie stosowania przekształconych przepisów. Nadal istnieją pewne wyzwania w praktyce, w szczególności podczas negocjowania lub stosowania na poziomie przedsiębiorstwa postanowień umowy ustanawiającej europejską radę zakładową. Liczba sporów sądowych na poziomie krajowym jest niewielka i nie odnotowuje się żadnych zmian w porównaniu z tendencją zaobserwowaną w odniesieniu do pierwotnej dyrektywy. Nie wniesiono żadnych spraw na szczeblu UE.

B. Skuteczność

Przekształcona dyrektywa dała pewien impuls do tworzenia europejskich rad zakładowych i renegocjacji istniejących umów ustanawiających europejskie rady zakładowe, nie powstrzymała jednak tendencji spadkowej pod względem tworzenia europejskich rad zakładowych. W ocenie stwierdzono, że od czasu wdrożenia przekształconej dyrektywy tworzono rocznie około 20 europejskich rad zakładowych, głównie w przedsiębiorstwach z siedzibą we Francji, Stanach Zjednoczonych i Szwecji.

W skali globalnej większość europejskich rad zakładowych mieści się we Francji, Niemczech i Zjednoczonym Królestwie ze względu na wielkość przedmiotowych przedsiębiorstw, ale również ze względu na rozwój stosunków pracy w tych państwach. Średnia wielkość przedsiębiorstw ustanawiających europejskie rady zakładowe od czasu przyjęcia przekształconej dyrektywy jest mniejsza niż w przypadku poprzedniego aktu prawnego.

Istnieje możliwość poprawy w zakresie zachęcania do tworzenia takich organów, ponieważ szacuje się, że połowa przedsiębiorstw do tego uprawnionych nie utworzyła jeszcze europejskich rad zakładowych. Chociaż bezwzględna liczba europejskich rad zakładowych wzrosła po przyjęciu przekształconej dyrektywy, można jednak było spodziewać się większej przeciętnej liczby utworzonych takich organów. Przyczyny tego stanu rzeczy są złożone i wielorakie, m.in: brak świadomości w zakresie wymogów prawnych po stronie krajowych

14 SWD(2018) 187 final Ocena dyrektywy 2009/38/WE w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej.

partnerów społecznych; zmieniające się struktury przedsiębiorstw w wyniku połączeń lub przejęć; brak obowiązku tworzenia europejskich rad zakładowych; posiadanie przez przedsiębiorstwa siedziby w państwach o słabiej rozwiniętej tradycji dialogu społecznego oraz czas potrzebny partnerom społecznym na wynegocjowanie umowy ustanawiającej europejską radę zakładową.

Chociaż pojęcie ponadnarodowości jest lepiej zdefiniowane w przepisach przekształconej dyrektywy, praktycy zajmujący się europejskimi radami zakładowymi często mają trudności z interpretacją tego pojęcia w konkretnych przypadkach.

W przekształconej dyrektywie poprawiono kwestię informowania pracowników pod względem jakości i zakresu, ale jeśli chodzi o konsultowanie, okazała się ona mniej skuteczna. Mimo że członkowie europejskich rad zakładowych mają prawo do wyrażania opinii, wydaje się, że mają oni niewielki wpływ na proces decyzyjny w ich przedsiębiorstwach, zwłaszcza w przypadku restrukturyzacji.

Europejskie rady zakładowe są postrzegane przez pracodawców jako użyteczne narzędzia, przynoszące korzyści wszystkim stronom na wiele sposobów, w tym: poprawę wspólnego rozumienia kwestii przez członków rad; wyjaśnianie decyzji; inicjowanie strategicznych dyskusji; oraz przedstawianie cennych propozycji działań, w zależności od omawianych tematów. Pomimo braku formalnej siły przetargowej europejskie rady zakładowe odgrywają również rolę w negocjowaniu ponadnarodowych układów zbiorowych¹⁵ w niektórych przedsiębiorstwach wielonarodowych.

Jeżeli chodzi o egzekwowanie prawa, ocena wskazuje na zróżnicowanie sytuacji w państwach członkowskich pod względem zdolności europejskich rad zakładowych do udziału w postępowaniach sądowych. W połowie państw członkowskich istnieją alternatywne metody rozwiązywania sporów. Ogólnie rzecz biorąc, w ocenie stwierdzono niedociągnięcia w zakresie wprowadzonych środków umożliwiających europejskim radom zakładowym egzekwowanie ich praw oraz znaczne różnice pod względem rodzaju i wysokości sankcji.

C. Wydajność

Przekształcona dyrektywa nie spowodowała dodatkowych kosztów dla pracodawców w porównaniu z dyrektywą z 1994 r. Wydaje się nawet, że wymierne koszty tworzenia europejskich rad zakładowych zmalały w porównaniu z kosztami wynikającymi z dyrektywy z 1994 r., ale może to po prostu odzwierciedlać mniejszy rozmiar przedsiębiorstw tworzących europejskie rady zakładowe po przekształceniu dyrektywy. W przypadku większości pracodawców korzyści przewyższają związane z tym koszty. Prawo do szkoleń bez utraty wynagrodzenia jest w dużej mierze przestrzegane i stanowi istotne wsparcie dla przedstawicieli europejskich rad zakładowych przy pełnieniu ich funkcji w przedsiębiorstwach wielonarodowych. W ocenie stwierdzono, że przekształcona dyrektywa

¹⁵ Baza danych Komisji Europejskiej: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>

nie powoduje obciążenia administracyjnego, finansowego ani prawnego w sposób, który stanowiłby nieracjonalne obciążenie dla przedsiębiorstw.

D. Adekwatność

Wszystkie zainteresowane strony uznają przekształconą dyrektywę za adekwatną, a partnerzy społeczni dostrzegają potrzebę dalszego rozwoju dialogu ponadnarodowego. W odniesieniu do lepszej ochrony pracowników stwierdzono, że przekształcona dyrektywa w znacznym stopniu przyczynia się do zapewnienia ponadnarodowego dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstw. Europejskie rady zakładowe zapewniają mechanizm kaskadowego przepływu informacji w całym przedsiębiorstwie, stwarzają efekt dźwigni między poziomem unijnym a lokalnym, a tym samym ułatwiają wdrożenie inicjatyw strategicznych, prowadząc do jakościowej poprawy rozwiązań strategicznych w przedsiębiorstwie.

E. Spójność z innymi instrumentami UE

Ogólnie uznaje się, że nowe przepisy są wewnętrznie spójne oraz spójne z innymi przepisami UE dotyczącymi prawa pracowników do informacji i konsultacji, w tym z Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej. Rozbieżności są uzasadnione szczególnymi celami odpowiednich instrumentów prawnych, takich jak cele dotyczące zwolnień grupowych lub przenoszenia własności przedsiębiorstw.

Podczas gdy prawa europejskich rad zakładowych do informacji i konsultacji mają zastosowanie do wszystkich ponadnarodowych zagadnień wpływających na warunki zatrudnienia pracowników, europejskie rady zakładowe nie są zespołem negocjacyjnym, a zatem mają cel inny niż informowanie i konsultowanie na poziomie lokalnym – proces służący osiągnięciu porozumienia między przedstawicielami pracowników a pracodawcą.

F. Unijna wartość dodana

Pod względem pomocniczości europejskie rady zakładowe mają rzeczywisty unijny wymiar ponadnarodowy. Jedyne akty prawne UE, transponowane do prawodawstwa krajowego, może regulować kwestię procedur informowania i konsultowania w odniesieniu do pracowników w przedsiębiorstwach transnarodowych.

Jeżeli chodzi o proporcjonalność, przekształcona dyrektywa zapewnia państwom członkowskim elastyczność w dostosowywaniu przepisów przekształconej dyrektywy do krajowych stosunków pracy i systemów prawnych, w szczególności w zakresie określania sposobów wyznaczania lub wybierania przedstawicieli pracowników, ich ochrony prawnej oraz ustalania odpowiednich sankcji w przypadku naruszenia przepisów.

Przekształcona dyrektywa stanowi ramy prawne na poziomie UE w zakresie usprawnienia organizowania ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach, który w przeciwnym razie miałby czysto dobrowolny charakter i odbywałby się w próżni prawnej.

V. Rozwiązania polityczne na poziomie UE

W analizie przedstawionej powyżej wskazano następujące wyzwania, które wymagają podjęcia działań na poziomie UE:

- ograniczona liczba nowych europejskich rad zakładowych;
- skuteczność procedury konsultacyjnej;
- konieczność dzielenia i wymieniać się istniejącymi dobrymi praktykami oraz
- niedociągnięcia we wdrażaniu i egzekwowaniu niektórych przepisów dyrektywy.

W związku z tym Komisja proponuje podjęcie następujących środków:

- opracowanie i udostępnienie praktycznego podręcznika dla praktyków zajmujących się europejskimi radami zakładowymi;
- zapewnienie środków finansowych partnerom społecznym w celu wspierania wdrażania i skuteczności europejskich rad zakładowych oraz
- zapewnienie pełnej transpozycji kluczowych przepisów przekształconej dyrektywy w państwach członkowskich.

A. Usprawnienie tworzenia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych za pomocą praktycznego podręcznika

Aby ułatwić wykonanie przekształconej dyrektywy, Komisja zamierza opublikować podręcznik, którego celem byłoby:

- upowszechnienie tworzenia europejskich rad zakładowych, zwłaszcza w państwach członkowskich i w sektorach, w których do tej pory powstało niewiele takich rad;
- dalsze zwiększenie skuteczności europejskich rad zakładowych, w szczególności jako narzędzia wspierającego podnoszenie standardów socjalnych w całej UE;
- upowszechnianie dobrych praktyk poprzez ustalenie i wymianę konkretnych przykładów podejścia, które sprawdziły się w praktyce.

Podręcznik ten zawierałby konkretne porady i wytyczne dla pracodawców, członków europejskich rad zakładowych, przedstawicieli związków zawodowych, pracowników i innych zainteresowanych stron. Powinien on również wspierać pracodawców i przedstawicieli przedsiębiorstw w wypełnianiu ich obowiązków określonych w przekształconej dyrektywie oraz wspomagać proces tworzenia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych.

Komisja opracuje te wytyczne w 2018 r. we współpracy z partnerami społecznymi oraz przy wsparciu ze strony ekspertów i praktyków. Ścisła współpraca z partnerami społecznymi pomoże Komisji w gromadzeniu przykładów dobrych praktyk i konkretnych przykładów

umów zawartych w przedsiębiorstwach wielonarodowych, które można byłoby udostępnić w całej UE.

W celu jak najszerszego rozpowszechnienia podręcznika oraz zwiększenia świadomości wśród praktyków i partnerów społecznych na wszystkich szczeblach przewiduje się szereg działań komunikacyjnych. Obejmą one reklamę za pośrednictwem specjalnej strony internetowej, organizowanie działań z partnerami społecznymi oraz wydarzenia wspierane przez Komisję. Podręcznik zostanie wydany we wszystkich językach urzędowych UE.

B. Mobilizowanie unijnych instrumentów finansowania w celu wsparcia europejskich rad zakładowych

Każdego roku Komisja ogłasza zaproszenie do składania wniosków¹⁶ w celu sfinansowania działań mających na celu zwiększenie zaangażowania pracowników w przedsiębiorstwach, tj. wszelkich działań (w tym informowania, konsultowania i uczestnictwa), poprzez które przedstawiciele pracowników mogą wpływać na decyzje podejmowane w przedsiębiorstwie. W pierwszym zaproszeniu do składania wniosków ogłoszonym po opublikowaniu podręcznika zostanie uwzględniony szczególny priorytet dotyczący europejskich rad zakładowych. Będzie on polegał na zapewnieniu partnerom społecznym wsparcia finansowego¹⁷ na realizację projektów mających na celu nagłośnienie i promowanie wykorzystania tego praktycznego podręcznika wśród zainteresowanych stron. Może również obejmować finansowanie inicjatyw, które wspierają wdrażanie istniejących wymogów prawnych, zwiększają świadomość potencjalnych korzyści, jakie europejskie rady zakładowe mogą przynieść przedsiębiorstwom i przedstawicielom pracowników, oraz usprawniają tworzenie i funkcjonowanie europejskich rad zakładowych.

C. Zapewnienie wykonania przekształconej dyrektywy w państwach członkowskich

W niniejszym sprawozdaniu podsumowującym i powiązanim dokumencie roboczym służb Komisji zidentyfikowano kluczowe obszary przyszłej współpracy z państwami członkowskimi i działań w zakresie egzekwowania prawa.

Komisja będzie w dalszym ciągu wspierała działania państw członkowskich mające na celu poprawę wdrożenia przepisów dyrektywy oraz ułatwiała wymianę informacji między państwami członkowskimi, w szczególności na temat określenia „skutecznych,

16 Zaproszenie Komisji Europejskiej do składania wniosków – „Informowanie i reprezentowanie przedstawicieli przedsiębiorstw oraz przeprowadzanie z nimi konsultacji”, szczególne prerogatywy i kompetencje DG EMPL – decyzja Komisji C (2016)6596/F1 w sprawie zaproszenia do składania wniosków 2017.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=511&furtherCalls=yes>

17 Inicjatywa ta nie będzie wymagała dodatkowych zasobów z budżetu UE.

odstraszających i proporcjonalnych” sankcji¹⁸ w przypadku naruszenia przepisów tej dyrektywy.

¹⁸ Art. 10 ust. 1 oraz motywy 35 i 36 dyrektywy 2009/38/WE.