

2021

Europejski dialog społeczny Informator

GENEZA, PODSTAWY PRAWNE, INSTYTUCJE, DOKUMENTY

DEPARTAMENT DIALOGU I PARTNERSTWA SPOŁECZNEGO
MINISTERSTWO RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

MINISTERSTWO RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

DEPARTAMENT DIALOGU I PARTNERSTWA SPOŁECZNEGO

EUROPEJSKI DIALOG SPOŁECZNY

INFORMATOR

GENEZA, PODSTAWY PRAWNE, INSTYTUCJE, DOKUMENTY

WARSZAWA 2021

OPRACOWANO W WYDZIALE KOORDYNACJI WSPÓŁPRACY MIĘDZYNARODOWEJ

DEPARTAMENTU DIALOGU I PARTNERSTWA SPOŁECZNEGO MRIPS

STARSZY SPECJALISTA – AGATA MARCHWIŃSKA

STARSZY SPECJALISTA – MAŁGORZATA LEONARCIK-LASZKIEWICZ

NACZELNIK WYDZIAŁU – MAGDALENA WYSOCKA-MADEJ

NADZÓR MERYTORYCZNY ZASTĘPCA DYREKTORA DEPARTAMENTU DIALOGU I PARTNERSTWA
SPOŁECZNEGO – AGATA OKLIŃSKA

Spis treści

Geneza.....	6
Wzmocnienie dialogu społecznego.....	7
Podstawy prawne.....	10
Europejscy partnerzy społeczni.....	14
Trójstronny Szczyt Społeczny ds. Wzrostu i Zatrudnienia	18
Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny	19
Komitety Sektorowe.....	24
Komitety Komisji Europejskiej oraz inne ciała.....	28
Zaangażowanie pracowników w zarządzanie przedsiębiorstwem	30
Udział polskich partnerów społecznych w kształtowaniu prawa UE.....	33
Akty źródłowe:	36
Traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie i niektóre związane z nimi akty	36
Traktat o Unii Europejskiej.....	37
Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej	38
Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej	43
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.....	44
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.....	53
Dyrektywa Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych	65

Decyzja Komisji (98/500/WE) z dnia 20 maja 1998 r. w sprawie ustanowienia Komitetów Dialogu Sektorowego promujących dialog między partnerami społecznymi na szczeblu europejskim	71
Decyzja Rady (UE) 2016/1859 z dnia 13 października 2016 r. w sprawie Trójstronnego Szczytu Społecznego ds. Wzrostu i Zatrudnienia oraz uchylająca decyzję 2003/174/WE	73

Geneza

Dialog społeczny stanowi nieodłączną część europejskiego modelu społecznego. Zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym odgrywa znaczącą rolę w kształtowaniu polityki gospodarczej, polityki zatrudnienia i rynku pracy oraz polityki społecznej, które propagują pozytywną konwergencję warunków życia i pracy we wszystkich państwach członkowskich. Współcześnie, dzięki traktatowemu umocowaniu, przedstawiciele pracowników i pracodawców mogą aktywnie uczestniczyć w tworzeniu europejskiej polityki społecznej.

Rozwój europejskiego dialogu społecznego następował wraz z pogłębieniem procesu integracji ekonomicznej oraz ideą jednolitego rynku europejskiego. Udział europejskich partnerów społecznych zyskał istotne miejsce w kształtowaniu i wdrażaniu polityki społeczno-gospodarczej Wspólnot, a następnie Unii Europejskiej, na początku lat 90. ubiegłego wieku. W tym okresie organizacje europejskich partnerów przyjęły wspólne porozumienie, w którym wezwały do wprowadzenia obowiązku zasięgania ich opinii podczas przygotowywania aktów prawnych dotyczących spraw socjalnych oraz zapewnienia partnerom społecznym możliwości negocjowania porozumień ramowych na szczeblu Wspólnoty. Wymienione porozumienie zostało załączone w formie protokołu do Traktatu z Maastricht z 1992 roku. Partnerzy społeczni na szczeblu krajowym otrzymali w ten sposób możliwość wdrażania dyrektyw w drodze układów zbiorowych. Kilka lat później dialog społeczny został uznany za równoprawny instrument polityki unijnej w Traktacie Amsterdamskim z 1997 roku. W art. 118a tego traktatu zapisano, że Komisja (Komisja Europejska – KE) ma za zadanie wspieranie konsultacji między pracodawcami a pracownikami na szczeblu Wspólnoty oraz podejmowanie wszelkich stosownych środków dla ułatwienia ich dialogu poprzez zapewnienie zrównoważonego wsparcia dla stron. W Traktacie Amsterdamskim znalazł się ponadto zestaw reguł prowadzenia dialogu społecznego na poziomie wspólnotowym.

W wyniku wymienionych wyżej działań partnerzy społeczni zyskali traktatowe prawo do wcześniejszego konsultowania propozycji Komisji Europejskiej oraz możliwość zawierania porozumień ramowych, które mogą być przekształcane w prawodawstwo wspólnotowe lub też wdrażane samodzielnie, na poziomie poszczególnych państw członkowskich przez krajowych partnerów społecznych.

Wzmocnienie dialogu społecznego

I

Wzmocnienie dialogu społecznego jako elementu europejskiego modelu społecznego było jednym z celów kadencji przewodniczącego Komisji Europejskiej Jean-Claude Junckera, który zapowiedział „nowy początek dialogu społecznego”. Inicjatywę ogłoszono na konferencji wysokiego szczebla 5 marca 2015 roku. Partnerzy społeczni i Komisja uzgodnili, że celem „nowego początku dialogu społecznego” powinno być większe zaangażowanie partnerów społecznych w Semestr europejski, zwrócenie większej uwagi na budowanie zdolności krajowych partnerów społecznych, silniejsze zaangażowanie partnerów społecznych w kształtowanie unijnej polityki i stanowienie prawa UE oraz wyraźniejszy związek między umowami partnerów społecznych a lepszymi uregulowaniami prawnymi.

Wkrótce potem cztery organizacje europejskich partnerów społecznych, Komisje Europejska oraz prezydencja niderlandzka podpisały wspólne oświadczenie „*Nowy początek zdecydowanego dialogu społecznego*”. W dokumencie podkreślono fundamentalną rolę europejskiego dialogu społecznego jako istotnego elementu tworzenia polityki zatrudnienia i polityki społecznej UE. Oświadczenie stanowi zbiór zasad i plan działań podejmowanych przez odpowiednie podmioty europejskie i krajowe w celu wzmocnienia dialogu społecznego.

Europejscy partnerzy społeczni uzgodnili w dokumencie m.in., że skupią swoje wysiłki na wzmocnieniu Trójstronnego Szczytu Społecznego i dialogu makroekonomicznego. Będą nadal poprawiać koordynację między poszczególnymi organizacjami na poziomie międzybranżowym i sektorowym. Będą informować Komisję na początku swoich negocjacji o wszystkich umowach ramowych i o ramach działań, a także będą informować Radę na początku swoich negocjacji o umowach ramowych, co do których zgodzili się, że zwrócą się o ich wdrożenie decyzją Rady.

Ponadto europejscy partnerzy społeczni potwierdzili, że będą nadal angażować swoich członków w działania dotyczące budowania zdolności, służące promowaniu dialogu społecznego na poziomie międzybranżowym i sektorowym a także skupią się na zapewnieniu wdrożenia ich autonomicznych umów ramowych we wszystkich państwach członkowskich (zgodnie z art. 155 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej - TFUE).

Komisja Europejska z kolei zobowiązała się m.in., że będzie dążyła do promowania i ulepszania dialogu społecznego zgodnie z duchem art. 154 TFUE, a także do angażowania partnerów społecznych w kształtowanie polityki i stanowienie prawa na poziomie unijnym, na przykład przez konsultacje z unijnymi partnerami społecznymi dotyczące głównych inicjatyw zawartych w jej programie prac, które nie wchodzą w zakres stosowania art. 153 i 154 TFUE, ale które mogą mieć istotny wpływ na sytuację społeczną i sytuację w dziedzinie zatrudnienia. Komisja będzie ponadto dążyła do zwiększenia zaangażowania partnerów społecznych na szczeblu unijnym w zarządzanie gospodarcze i Semestr europejski.

W oświadczeniu przywołano również konkluzje Rady pt. „Nowy początek zdecydowanego dialogu społecznego” przyjęte 16 czerwca 2016 roku. W dokumencie tym Rada apeluje do państw

członkowskich, by podjęły niezbędne kroki do ścisłego zaangażowania partnerów społecznych w opracowywanie i realizację odpowiednich reform i polityk, zgodnie z praktyką krajową. Wzywa ponadto do wspierania lepszego funkcjonowania i skuteczności dialogu społecznego na szczeblu krajowym, prowadzącego do rokowań zbiorowych i tworzącego odpowiednią przestrzeń dla negocjacji prowadzonych przez partnerów społecznych, a także do promocji budowania i wzmacniania zdolności partnerów społecznych poprzez różne formy wsparcia, w tym fachową wiedzę prawną i techniczną. Należy je zapewniać na wszystkich odpowiednich szczeblach, w zależności od potrzeb państw i partnerów społecznych, również w zakresie umożliwienia im przekształcenia się w stabilne i reprezentatywne organizacje. Rada apeluje również o zapewnienie terminowego i konstruktywnego udziału krajowych partnerów społecznych przy jednoczesnym poszanowaniu praktyk krajowych, także w ramach Semestru europejskiego, aby wnieść wkład w skuteczną realizację zaleceń dla poszczególnych krajów.

II

Dialog społeczny zajmuje także ważną rolę w ramach Europejskiego Filaru Praw Socjalnych proklamowanego wspólnie przez Parlament Europejski, Radę i Komisję 17 listopada 2017 r. Filar określa szereg kluczowych zasad i praw wspierających sprawiedliwe i dobrze funkcjonujące rynki pracy i systemy opieki społecznej oraz bardziej odporne struktury gospodarcze. Został zaprojektowany jako kompas dla odnowionego procesu konwergencji w kierunku lepszych warunków pracy i życia.

Punkt 8 Filaru poświęcony jest dialogowi społecznemu i zaangażowaniu pracowników. Wskazano na konieczność prowadzenia konsultacji z partnerami społecznymi w sprawie opracowywania i wdrażania polityki gospodarczej i społecznej oraz polityki zatrudnienia zgodnie z praktykami krajowymi. Ponadto zwrócono uwagę, że 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. W stosownych przypadkach porozumienia zawarte między partnerami społecznymi powinny być wdrażane na szczeblu Unii i jej państw członkowskich.

Podkreślono prawo pracowników lub ich przedstawicieli 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. Zachęca się także do wspierania zwiększonej zdolności partnerów społecznych do propagowania dialogu społecznego.

W marcu 2021 roku Komisja Europejska przedstawiła plan wdrażania Europejskiego Filaru Praw Socjalnych. Plan przedstawia konkretne kroki mające na celu dalsze wdrażanie Filaru w ramach wspólnych wysiłków państw członkowskich i UE, przy aktywnym zaangażowaniu partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego. W dokumencie KE zachęca państwa członkowskie do wspierania warunków dla poprawy funkcjonowania i skuteczności negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego. Ponadto, zachęca organy publiczne do dalszego zacieśniania dialogu społecznego i konsultowania się z partnerami społecznymi przy opracowywaniu stosownej polityki i odpowiednich przepisów.

W Planie zaznaczono, że wiele rozwiązań, które mogą pozytywnie wpłynąć na dialog społeczny, będzie wdrażanych poprzez fundusze europejskie. Partnerzy społeczni są czynną stroną procesów uzgodnieniowych, a wielokrotnie są projektodawcami. Również i w obecnie przyjmowanej perspektywie na lata 2021-2027 przewidziany jest szeroki udział partnerów społecznych.

Realizacja zasad Filaru oraz wyzwania określone w zaleceniach dla poszczególnych krajów przyjętych w kontekście Semestru europejskiego będą stanowić podstawę dla państw członkowskich do przygotowania programów operacyjnych EFS+. Za pomocą tego instrumentu państwa członkowskie, wobec których sformułowano zalecenie, muszą przeznaczyć odpowiednią kwotę na budowanie potencjału partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego.

Kluczową rolę dialogu społecznego podkreślono również w maju 2021 roku w czasie Szczytu społecznego w Porto. W dokumencie z 7 maja 2021 roku *Zobowiązanie społeczne z Porto* (podpisanym przez Komisję, Parlament i europejskich partnerów społecznych) - odniesiono się do Europejskiego Filaru Praw Socjalnych i podkreślono, że jego 20 zasad pozostaje kompasem prowadzącym w kierunku silnego, trwałego ożywienia sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz w kierunku lepszej konwergencji gospodarczej i społecznej. Z zadowoleniem przyjęto plan wdrażania Filaru i zwrócono uwagę jak ważnym jest połączenie wysiłków wszystkich zaangażowanych podmiotów na rzecz m. in. promowania autonomicznego dialogu społecznego jako elementu strukturalnego Europejskiego Modelu Społecznego i wzmacniania go na poziomie europejskim, krajowym, regionalnym, sektorowym i przedsiębiorstw, ze szczególnym naciskiem na zapewnienie ram umożliwiających prowadzenie rokowań zbiorowych w ramach różnych modeli istniejących w państwach członkowskich.

Również w podpisanej 8 maja Deklaracji z Porto zaznaczono, że jednym z zasadniczych elementów odbudowy Europy po pandemii Covid-19 jest Europejski Filar Praw Socjalnych. Jego wdrożenie wzmocni dążenie UE do cyfrowej, ekologicznej i sprawiedliwej transformacji oraz przyczyni się do osiągnięcia pozytywnej konwergencji społecznej i gospodarczej oraz do stawienia czoła wyzwaniom demograficznym. Podkreślono ponadto, że wymiar społeczny, dialog społeczny i czynne zaangażowanie partnerów społecznych były zawsze podstawą wysoce konkurencyjnej społecznej gospodarki rynkowej.

Podstawy prawne

I

Obecnie przepisy dotyczące dialogu społecznego na poziomie UE uregulowane są w Traktacie o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej z Lizbony z 2007 roku (TFUE).

UE i państwa członkowskie, zgodnie z art. 151 TFUE, mają na celu promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną, dialog między partnerami społecznymi, rozwój zasobów ludzkich pozwalający podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wykluczeniu.

W art. 152 TFUE wyraźnie podkreślono, że Unia uznaje i wspiera rolę partnerów społecznych na swoim poziomie, uwzględniając różnorodność systemów krajowych. Ponadto ułatwia dialog społeczny między nimi szanując autonomię partnerów społecznych. W tym też artykule zaznaczono również, że Trójstronny Szczyt Społeczny do spraw Wzrostu i Zatrudnienia przyczynia się do dialogu społecznego. Traktat potwierdza także, że Komisja Europejska popiera konsultacje między partnerami społecznymi na poziomie UE (art. 154) i podejmuje wszelkie właściwe środki, w celu ułatwienia ich dialogu. Komisja, przed przedstawieniem wniosków w dziedzinie polityki społecznej, konsultuje się z partnerami społecznymi w sprawie możliwego kierunku działania Unii. Jeśli Komisja po przeprowadzeniu tych konsultacji uzna, że działanie Unii jest pożądane, konsultuje się z partnerami społecznymi w sprawie treści rozważanego wniosku. Partnerzy społeczni przesyłają do Komisji opinię lub, w odpowiednim przypadku, zalecenie. Przy okazji wymienionych wyżej konsultacji partnerzy społeczni mogą poinformować Komisję o woli rozpoczęcia między sobą negocjacji w sprawie zawarcia porozumienia w omawianym obszarze. Czas trwania tego procesu nie może przekraczać dziewięciu miesięcy, chyba że partnerzy społeczni i Komisja wspólnie zadecydują o jego przedłużeniu.

Zgodnie z art. 155 TFUE dialog między europejskimi partnerami społecznymi daje im możliwość nawiązania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych. Partnerzy społeczni mogą wykorzystać kilka wariantów działań. W dziedzinach podlegających artykułowi 153 TFUE mogą oni zawrzeć porozumienie a następnie zwrócić się wspólnie do Komisji, żeby ta zaproponowała Radzie przyjęcie decyzji wykonawczej. A zatem w tym przypadku wykonanie umowy zbiorowej odbywa się w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji. Partnerzy społeczni mogą również po zawarciu między sobą porozumienia postanowić, że wolą wykonać to porozumienie zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych i państw członkowskich (porozumienia autonomiczne). W sytuacji gdyby w trakcie negocjacji nie udało się zawrzeć porozumienia, Komisja podejmuje ponownie prace nad danym wnioskiem.

Ponadto TFUE zapewnia państwom członkowskim możliwość powierzenia partnerom społecznym wykonania decyzji przyjętej przez Radę w sprawie implementacji porozumienia zbiorowego podpisanego na szczeblu europejskim.

Przywołując przepisy traktatowe dotyczące europejskiego dialogu społecznego, warto jednocześnie sięgać do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE (TSUE). Obok dokonywania wykładni

Traktatów, orzeczenia TSUE mogą stwierdzić istnienie lub też tworzyć ogólne zasady prawa UE. Trybunał w okresie swojej wieloletniej działalności niejednokrotnie wypowiadał się na temat właściwej interpretacji art. 152-155 TFUE.

W jednym z ostatnich wyroków w sprawie *C-928/19 P-EPSU vs. Komisja* utrzymującym w mocy zaskarżony wyrok w sprawie T-380/18 Trybunał odniósł się do kwestii uprawnień partnerów społecznych oraz Komisji wynikających z przywołanych wyżej artykułów. W utrzymanym w mocy wyroku T-380/18 Trybunał odniósł się do procedury zawartej w art. 155 TFUE dającej możliwość europejskim partnerom społecznym nawiązania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych. Trybunał przyznał, że autonomia partnerów społecznych, o której mowa w art. 152 TFUE oznacza, że na etapie negocjacji i zawarcia umowy, który to etap należy wyłącznie do partnerów społecznych, mogą oni prowadzić dialog i działać swobodnie, nie otrzymując poleceń ani instrukcji od kogokolwiek, w szczególności od państw członkowskich czy instytucji. Wynika z tego, że instytucje, a w szczególności Komisja, muszą powstrzymać się od wszelkich zachowań mających na celu bezpośrednio oddziaływanie na przebieg negocjacji i narzucenie partnerom społecznym zasady lub treści umowy. Etap wykonania umowy rozpoczyna się zgodnie z jedną z dwóch procedur przewidzianych w art. 155 ust. 2 TFUE. Jeżeli chodzi o procedurę pozwalającą na wykonanie umowy na poziomie Unii, przepis ten wyraźnie stanowi, że decyzja Rady ma zostać podjęta „na wniosek Komisji”. W związku z tym przepis ten, w kontekście ustanowionej w nim procedury nielegislacyjnej, nadaje konkretną formę prawu inicjatywy Komisji określonego w art. 17 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej. Należy zatem zauważyć, że chociaż inicjatywa dotycząca fazy rokowań i zawarcia umowy leży w wyłącznej gestii zainteresowanych partnerów społecznych - w fazie wykonania umowy Rada działa na wniosek Komisji. Dlatego też, gdy partnerzy społeczni zawarli umowę i wspólnie żądają jej wykonania na poziomie Unii, muszą skierować wspólne żądanie do Komisji. W tym przypadku KE ponownie ma prawo do działania i odzyskuje kontrolę nad postępowaniem. W jej gestii leży zatem zbadanie, czy powinna przedstawić Radzie wniosek dotyczący decyzji w sprawie wykonania umowy na poziomie Unii. W podobnym duchu Trybunał wypowiadał się również we wcześniejszych orzeczeniach.

Warto w tym miejscu wspomnieć o porozumieniach europejskich partnerów społecznych zawartych na poziomie wielobranżowym, które wdrażane są przez samych europejskich partnerów społecznych (porozumienia autonomiczne) lub na ich wniosek – w drodze decyzji Rady (dyrektywy). Przykładem autonomicznych porozumień zawartych przez europejskich partnerów społecznych na poziomie wielobranżowym są m.in.: porozumienie o telepracy z 2002 roku, będące pierwszym porozumieniem ramowym wdrożonym zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych i państw członkowskich; porozumienie na temat stresu w miejscu pracy z 2004 roku, czy też porozumienie dotyczące zapobiegania przemocy i nękania w miejscu pracy z 2007 roku. Natomiast przykładem porozumień ramowych przekształconych następnie w dyrektywy są m.in. umowa o urloпах rodzicielskich (Dyrektywa 96/34/WE), umowa o pracy w niepełnym wymiarze czasu (Dyrektywa 97/81/WE), czy też umowa o pracy na czas określony (Dyrektywa 99/70/WE).

Wśród aktów prawnych odnoszących się do dialogu społecznego i zasad nim rządzących warto wymienić również Kartę Praw Podstawowych UE. Karta została podpisana w 2000 roku i początkowo nie miała wiążącego charakteru, jednak wraz z włączeniem do Traktatu z Lizbony – zasady w niej wyrażone mają taką samą moc prawną jak Traktat.¹

Karta gwarantuje każdemu prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzania się oraz 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 (art. 12). Pracownicy i pracodawcy, lub ich odpowiednie organizacje, mają, zgodnie z prawem UE oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz do podejmowania, w przypadkach konfliktu interesów, działań zbiorowych, w tym strajku, w obronie swoich interesów (art. 28).

W aktach prawnych UE i innych dokumentach organizacji, a także orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE można znaleźć ponadto odwołania do międzynarodowych aktów prawnych takich jak konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy czy Rady Europy. W art. 6 Traktatu o UE czytamy, że prawa podstawowe, zagwarantowane w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, stanowią część prawa UE, jako zasady ogólne prawa. Również w preambule Karty Praw Podstawowych przyznano, że Karta potwierdza prawa wynikające z Europejskiej Konwencji Praw Człowieka oraz orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu. W tym miejscu warto przywołać art. 11 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, który przyznaje każdemu prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzenia się oraz do swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swoich interesów.

UE podziela również wartości i zasady wyrażone w dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy, co zostało potwierdzone choćby w *Konkluzjach Rady z dnia 24 października 2019 roku Przyszłość pracy: Unia Europejska promuje deklarację wydaną z okazji stulecia Międzynarodowej Organizacji Pracy*. W dokumencie zwrócono uwagę, że w ciągu minionego stulecia MOP, realizując swój konstytucyjny mandat, przyczyniała się do łagodzenia niepokoїв społecznych i doprowadziła do poprawy sprawiedliwości społecznej, w oparciu o międzynarodowe normy pracy, w tym poprzez propagowanie dialogu społecznego. Ponadto, wezwano państwa członkowskie oraz Komisję Europejską, by w zakresie swoich odpowiednich kompetencji, z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych, wzmocniły wysiłki

¹ Warto w tym miejscu zaznaczyć, że do TFUE dołączony jest Protokół 30 w sprawie stosowania Karty przez Polskę i Zjednoczone Królestwo. Podkreślono w nim, że Karta nie rozszerza zdolności Trybunału Sprawiedliwości UE ani żadnego sądu lub trybunału Polski lub Zjednoczonego Królestwa do uznania, że przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, praktyki lub działania administracyjne Polski lub Zjednoczonego Królestwa są niezgodne z podstawowymi prawami, wolnościami i zasadami, które są w niej potwierdzone. W szczególności nic, co zawarte jest w tytule IV Karty nie tworzy praw, które mogą być dochodzone na drodze sądowej, mających zastosowanie do Polski lub Zjednoczonego Królestwa, z wyjątkiem przypadków gdy Polska lub Zjednoczone Królestwo przewidziały takie prawa w swoim prawie krajowym. Jeżeli dane postanowienie Karty odnosi się do ustawodawstw i praktyk krajowych, ma ono zastosowanie do Polski lub Zjednoczonego Królestwa wyłącznie w zakresie, w jakim prawa i zasady zawarte w tym postanowieniu są uznane przez ustawodawstwo lub praktyki Polski lub Zjednoczonego Królestwa.

i podejmowały odpowiednie działania zgodnie z deklaracją wydaną z okazji stulecia MOP, tak by m.in. propagować uznawane przez MOP za aktualne konwencje, protokoły i zalecenia tej organizacji.

Od samego początku w najważniejszych konwencjach MOP w pełni uznawano znaczenie niezależnych i reprezentatywnych partnerów społecznych. W zakresie dialogu społecznego na szczególną uwagę zasługują Konwencje MOP nr 87 i 98, które zobowiązują państwa do zapewnienia organizacjom pracodawców i związkom zawodowym niezależności i samorządności w ich działalności statutowej oraz dobrowolnego charakteru członkostwa w tych organizacjach. Zgodnie z *Konwencją 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r.* - pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów. Organizacje pracowników i pracodawców mają prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu, działalności oraz układania swego programu działania. Władze publiczne powinny powstrzymać się od wszelkiej interwencji, która by ograniczała to prawo lub przeszkadzała w jego wykonywaniu zgodnie z prawem. Z kolei *Konwencja 98* dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. uzupełnia Konwencję nr 87 w zakresie gwarancji wolności zrzeszania się dotyczących ochrony przed aktami dyskryminacji i ingerencji, poprzez:

- zapewnienie pracownikom ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji, zmierzającymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy (np. uzależnienie zatrudnienia pracownika od jego przynależności związkowej) – art. 1,
- zakaz wzajemnej ingerencji organizacji pracowników i pracodawców – art. 2,
- możliwość utworzenia, w razie potrzeby, instytucji dla zapewnienia poszanowania prawa organizowania się – art. 3,
- zapewnienie możliwości określania przez ustawodawstwo krajowe, w jakiej mierze gwarancje przewidziane w tej Konwencji będą miały zastosowanie do sił zbrojnych i policji; Konwencja ta nie ma natomiast zastosowania do urzędników państwowych – art. 5 i 6

Konwencja nr 98 odnosi się również do dobrowolności rokowań i zapewnia, że w razie potrzeby należy zastosować środki odpowiadające warunkom krajowym, w celu zachęcania i popierania jak najszerzego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej, w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy. Konwencje nr 87 i 98 są uznawane za fundamentalne konwencje MOP, oznacza to – w myśl Deklaracji dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy z 1998 r. - że wszyscy członkowie MOP bez względu na to czy ratyfikowali konwencje fundamentalne, czy też nie, mają, wynikający z faktu członkostwa w Organizacji i przyjęcia jej Konstytucji, obowiązek przestrzegania, realizowania i promowania w dobrej wierze zasad i praw w nich zawartych.

Europejscy partnerzy społeczni

Udział w dialogu społecznym na poziomie europejskim jest obarczony obowiązkiem wspólnego wystąpienia organizacji partnerów społecznych do Komisji Europejskiej.

Europejskie organizacje reprezentujące pracodawców i pracowników muszą przy składaniu niniejszego wniosku spełnić szereg kryteriów:

- 1) mieć charakter międzybranżowy albo obejmować określone sektory lub kategorie i być organizacjami na szczeblu europejskim;
- 2) składać się z organizacji, które same są integralną i uznaną częścią struktur partnerów społecznych państw członkowskich, mają zdolność negocjowania umów i reprezentują kilka państw członkowskich;
- 3) posiadać odpowiednie struktury zapewniające ich efektywny udział w pracach komitetów.

Na poziomie międzybranżowym dwustronny europejski dialog społeczny odbywa się między następującymi organizacjami: ETUC, Bussiness Europe, SGI Europe, SMEunited.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC, EKZZ) – założona w 1973 roku reprezentuje ponad 45 milionów członków z 92 organizacji związkowych w 39 krajach europejskich (kraje UE a także m.in. Andora, Czarnogóra czy Wielka Brytania). Ponadto, do ETUC należy także 10 Europejskich Federacji Związków Zawodowych (EAEA European Arts and Entertainment Alliance, EUROCOP European Confederation of Police, EFBWW/FETBB Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego, EFFAT Europejska Federacja Związków Zawodowych Przemysłu i Turystyki Żywności, Rolnictwa i Turystyki, EFJ/FEJ Europejska Federacja Dziennikarzy, IndustriAll Europejska Federacja Pracowników Przemysłu i Produkcji, EPSU Europejska Federacja Związków Zawodowych Służb Publicznych, ETF Europejski Transport Federacja Pracowników, ETUCE/CSEE Europejski Komitet Związków Zawodowych ds. Edukacji UNI-EUROPA Europejska Federacja Związków Zawodowych ds. Usług i Komunikacji).

Władze ETUC stanowią Kongres, Komitet Wykonawczy i Komitet Sterujący.

Kongres określa ogólną politykę organizacji. Odbywa się co cztery lata i biorą w nim udział delegaci z konfederacji krajowych i europejskich federacji związków zawodowych. Wybiera członków Komitetu Wykonawczego, Prezydenta, Sekretarza Generalnego, dwóch Zastępców Sekretarzy Generalnych i czterech Sekretarzy Konfederacji.

Komitet Wykonawczy składa się z przedstawicieli organizacji członkowskich, proporcjonalnie do ich członkostwa. Spotyka się cztery razy w roku i może przyjmować wspólne stanowiska oraz uzgadniać jakie działania zostaną podjęte w walce o swoje żądania. Komitet Wykonawczy ma również uprawnienia do decydowania o mandacie i składzie delegacji negocjujących z europejskimi organizacjami pracodawców.

Komitet Sterujący decyduje o środkach wdrażania polityk przyjętych przez Komitet Wykonawczy. Spotyka się osiem razy w roku.

ETUC ustanowił szereg specjalnych struktur reprezentujących interesy niektórych grup pracowników. Warto w tym miejscu wymienić *Komitet Koordynacyjny Międzyregionalnych Rad Związków Zawodowych (IRTUCS)*. Pierwsza Międzyregionalna Rada Związków Zawodowych została założona w 1976 r. Wspierają one współpracę transgraniczną między związkami zawodowymi w sąsiednich krajach w celu ochrony wspólnych interesów pracowników. To także *Komitet Kobiet*, który składa się z przedstawicieli wszystkich członków ETUC i wszystkich organizacji związkowych posiadających status obserwatora. Jego praca skupia się na równości płci i jest reprezentowana zarówno w Kongresie, jak i w Komitecie Wykonawczym. *Komitet Młodzieżowy* z kolei - został utworzony w celu zajęcia się konkretnymi problemami, z jakimi borykają się młodzi pracownicy. Praca tego Komitetu staje się coraz ważniejsza ze względu na dramatyczny wzrost bezrobocia i niepewność zatrudnienia wśród młodych ludzi w Europie. Komitet Młodzieży ma własną strukturę i konstytucję. *Europejska Federacja Emerytów i Osób Starszych* natomiast - jest obecnie najbardziej reprezentatywnym związkiem emerytów i osób starszych w Europie. Jego działania koncentrują się na poprawie ochrony socjalnej, zwłaszcza emerytur i opieki zdrowotnej oraz zwalczaniu wykluczenia społecznego i ubóstwa. Wśród wymienionych struktur nie może zabraknąć również *Eurocadres (Rada Europejskiej Kadry Menedżerskiej i Profesjonalnej)*, która reprezentuje tę grupę pracowników we wszystkich gałęziach przemysłu, sektorze publicznym i prywatnym oraz w administracji rządowej. Eurocadres podejmuje działania we wszystkich kwestiach dotyczących kadry zawodowej i kierowniczej (zatrudnienie, swoboda przemieszczania się, równość szans i wiele innych) .

ETUC wskazuje, że nadrzędnym celem jego działalności jest zapewnienie, aby Unia Europejska nie była jedynie jednolitym rynkiem towarów i usług, ale również Europą Socjalną, w której poprawa dobrostanu pracowników i ich rodzin jest traktowana również jako priorytet. ETUC jest również odpowiedzialny za koordynację Europejskich Rad Zakładowych (EWCS), które powinny być tworzone w firmach zatrudniających co najmniej 1000 pracowników, w których co najmniej 150 zatrudnionych jest w dwóch państwach członkowskich. Prawo UE gwarantuje pracownikom prawo do informacji i konsultacji w sprawie decyzji firmy na poziomie europejskim. W przedsiębiorstwach transgranicznych w całej Unii Europejskiej utworzono ponad 1300 europejskich rad zakładowych, reprezentujących tysiące pracowników, a większość z nich działa do chwili obecnej. ETUC koordynuje Rady w całej Europie i organizuje doroczną konferencję ich członków.

Polskimi organizacjami związkowymi, należącymi do ETUC są: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych i Forum Związków Zawodowych.

Confederation of European Business (BUSINESSEUROPE, dawniej UNICE) jest organizacją pracodawców i przedsiębiorców. Powstało w 1958 r. jako odpowiedź na budującą się po II wojnie światowej współpracę europejską. Podstawowa motywacja do zbiorowego działania BusinessEurope pozostaje niezmienna od ponad sześćdziesięciu lat. Pierwotne cele obejmowały zjednoczenie centralnych federacji przemysłowych w celu wspierania solidarności między nimi; wspieranie ogólnoeuropejskiej konkurencyjnej polityki przemysłowej; oraz działanie jako organ rzecznika instytucji europejskich. BusinessEurope dążyło do stałej współpracy z oficjalnymi

instytucjami, badało bieżące problemy i koordynowało reakcje, zawsze na ogólnym „horyzontalnym” poziomie. BusinessEurope nigdy nie była organizacją sektorową.

Wraz z rozszerzaniem się i pogłębianiem EWG, rosła również BusinessEurope. Obecnie liczy 40 członków z 35 krajów, w tym z krajów Unii Europejskiej, krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego i niektórych krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Obecna struktura obejmuje siedem głównych komisji i około sześćdziesięciu grup roboczych.

Do organizacji należy Konfederacja Lewiatan.

SGI Europe (dawniej CEEP) Wcześniej znane jako Europejskie Centrum Pracodawców i Przedsiębiorstw świadczących usługi publiczne i usługi użyteczności publicznej (CEEP), reprezentuje pracodawców i przedsiębiorstwa od 1961 roku. Jest aktorem europejskiego dialogu społecznego, mającym głos zarówno w dialogu dwustronnym – w negocjacjach ze związkami zawodowymi, jak i trójstronnym – z partnerami społecznymi i przedstawicielami instytucji UE, dialogu społecznym na najwyższym szczeblu. SGI Europe realizuje również projekty promujące znaczenie nowoczesnych usług publicznych w Europie. Niezależnie od tego, czy jest wspierana przez Komisję Europejską, czy też prowadzi działania niezależnie, zawsze zmierza do tego, by rzucić nowe światło na usługi użyteczności publicznej, ich modernizację i ich centralną rolę w życiu obywateli. SGI Europe obejmuje sektory takie jak: centralna i lokalna administracja, służba zdrowia, edukacja, transport, budownictwo, zarządzanie odpadami, energetyka i przemysł wodny, środowisko, komunikacja.

Polskim partnerem społecznym wchodzącym w skład SGI Europe są Pracodawcy RP.

SMEunited, wcześniej znany jako UEAPME, jest stowarzyszeniem zrzeszającym około 70 organizacji członkowskich z ponad 30 krajów europejskich. To uznana organizacja pracodawców i Europejski Partner Społeczny, która działa w imieniu rzemiosła i małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) w Europejskim Dialogu Społecznym oraz w rozmowach z instytucjami Unii Europejskiej. Reprezentuje krajowe międzysektorowe federacje rzemiosła i MŚP, europejskie organizacje branżowe MŚP oraz członków stowarzyszonych. Wypowiada się w imieniu 22,5 mln MŚP w Europie, które zatrudniają prawie 82,4 mln osób. Jest organizacją non-profit i bezpartyjną.

SMEunited działa w różnych działaniach sektorowych, nawiązując bezpośrednio do specyficznych potrzeb i zainteresowań branż. Działaniami tymi zarządzają następujące fora: forum budowlane; forum kosmetyczne; forum kulinarne; forum transportowe; forum detaliczne

Głównymi celami związku, są:

1. monitorowanie polityki UE i procesu legislacyjnego oraz informowanie członków o wszystkich sprawach polityki Unii Europejskiej dotyczących rzemiosła i małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP);
2. reprezentowanie i promowanie interesów rzemiosła i MŚP przed instytucjami UE i innymi organizacjami międzynarodowymi;

3. wspieranie członków pod względem naukowym, technicznym i prawnym we wszystkich obszarach polityki UE;
4. wspieranie idei integracji europejskiej i wkład we współpracę europejską.

W ramach SMEUnited zostały utworzone komitety, które mają umożliwić członkom przedyskutowanie europejskiej polityki MŚP i kierowania pracami lobbingowymi sekretariatu. Składają się one z ekspertów nominowanych przez stowarzyszenia członkowskie. W związku z tym Komitety mają podwójne zadanie: wymianę informacji na temat wyzwań, przed którymi stoją przedsiębiorcy i rzemieślnicy w różnych krajach oraz prowadzenie dyskusji i analizę proponowanych przez Unię Europejską rozwiązań prawnych oraz wypracowywanie zgodnej opinii na temat tych propozycji.

Polskim partnerem społecznym wchodzącym w skład SMEUnited jest Związek Rzemiosła Polskiego.

Trójstronny Szczyt Społeczny ds. Wzrostu i Zatrudnienia

Od początku procesu integracji europejskiej zwracano uwagę jak ważne jest zaangażowanie wszystkich zainteresowanych podmiotów gospodarczych i społecznych w tworzenie aktów prawnych Wspólnoty. Od 1970 roku głównym forum trójstronnego dialogu społecznego na szczeblu europejskim był Stały Komitet ds. Zatrudnienia. W 2003 roku zastąpił go Trójstronny Szczyt Społeczny do Spraw Wzrostu i Zatrudnienia (powołany decyzją Rady 2003/174/WE z dnia 6 marca 2003 roku).

W Traktacie Lizbońskim z 2007 roku Trójstronny Szczyt uzyskał podstawę traktatową (art. 152 TFUE). W związku ze zmianą stanu prawnego 13 października 2016 r. wydana została nowa decyzja Rady nr 2016/1859 dostosowująca działanie Trójstronnego Szczytu do zmian instytucjonalnych wprowadzonych Traktatem z Lizbony.

W art. 1 wymienionej wyżej decyzji podkreślono, że zadaniem szczytu jest zapewnienie, zgodnie z traktatem oraz należyтым uwzględnieniem kompetencji instytucji i organów Unii, procesu nieustannych uzgodnień między Radą Europejską, Radą Unii Europejskiej, Komisją oraz partnerami społecznymi. Szczyt umożliwia europejskim partnerom społecznym udział – w ramach dialogu społecznego – w realizacji poszczególnych elementów unijnej strategii na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Ponadto ułatwia uzyskiwanie synergii pomiędzy działaniami Rady Europejskiej, Rady UE, Komisji i partnerów społecznych służącymi promowaniu wzrostu, wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewniania odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczania wykluczenia społecznego, oraz wysokiego poziomu kształcenia, szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego.

W tym celu w ramach szczytu wykorzystuje się prace przygotowawcze Rady UE, Komisji i partnerów społecznych oraz dyskusje pomiędzy nimi prowadzone na różnych forach uzgodnień poświęconych sprawom gospodarczym, społecznym i kwestiom dotyczącym zatrudnienia.

W szczycie biorą udział przewodniczący Rady Europejskiej, przewodniczący Komisji oraz, reprezentowani na najwyższym szczeblu, bieżąca prezydencja Rady UE, dwie kolejne prezydencje Rady UE oraz partnerzy społeczni. W szczycie biorą również udział odpowiedni ministrowie tych trzech prezydencji Rady UE oraz komisarz ds. zatrudnienia i spraw społecznych. W zależności od porządku dziennego do wzięcia udziału w szczycie mogą zostać zaproszeni inni ministrowie tych trzech prezydencji Rady UE oraz inni komisarze.

Przedstawiciele partnerów społecznych dzielą się na dwie delegacje o równej liczbie członków, po 10 reprezentantów pracowników i pracodawców, przy uwzględnieniu potrzeby zapewnienia zrównoważonego udziału mężczyzn i kobiet. Obie delegacje składają się z przedstawicieli europejskich organizacji międzybranżowych, reprezentujących albo interesy ogólne, albo bardziej konkretne interesy kadr odpowiedzialnych za nadzór i zarządzanie, oraz małe i średnie przedsiębiorstwa na szczeblu europejskim.

Szczyt ma miejsce co najmniej dwa razy w roku. Posiedzenia odbywają się przed wiosennymi i jesiennymi sesjami Rady Europejskiej. Z uwagi na wysoką rangę uczestników szczytu oraz bliski kontakt z procesami decyzyjnymi Rady Europejskiej stanowi on główne forum polityczne konsultacji z partnerami społecznymi.

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) jest organem doradczym Rady, Parlamentu Europejskiego i Komisji Europejskiej oraz stanowi formę rozszerzonego dialogu społecznego, ponieważ składa się z 3 grup: reprezentantów pracodawców i pracowników oraz grupy "Różnorodność Europy", które pracują wspólnie.

EKES został powołany w 1957 roku i jest jednym z ciał traktatowych UE. Działa na podstawie art. 13 Traktatu o Unii Europejskiej, art. 300-304 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Protokołów nr 7 i 36 do Traktatu Lizbońskiego oraz Regulaminu. Komitet jest reprezentacją różnych środowisk społeczno-gospodarczych zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego.

W pracach EKES uczestniczy 329 członków. Rządy narodowe poszczególnych państw członkowskich nominują określoną liczbę kandydatów na członków, po czym kandydatury te są przedkładane Radzie Unii Europejskiej. Rada podejmuje decyzję jednomyślnie, po zasięgnięciu opinii Komisji Europejskiej i organizacji europejskich reprezentujących różne dziedziny życia gospodarczego i społecznego. Członkowie są powoływani na pięcioletnią, odnawialną kadencję. Liczba członków z poszczególnych państw zależy od liczby ich ludności. Polska posiada 21 miejsc. W kadencji 2020-2025 po stronie pracodawców po 1 przedstawicieli pochodzi z Pracodawców RP, BCC oraz Związku Rzemiosła Polskiego i po dwóch z Konfederacji Lewiatan i Związku Przedsiębiorców i Pracodawców. Natomiast po stronie pracowników – NSZZ „Solidarność” posiada 3 przedstawicieli, OPZZ i FZZ – 2.

Członkowie EKES powinni wykonywać swoje funkcje w sposób całkowicie niezależny, w ogólnym interesie UE.

Liczba członków poszczególnych państw:

Austria	9
Belgia	9
Bułgaria	9
Chorwacja	9
Cypr	6
Czechy	12

Dania	9
Estonia	7
Finlandia	9
Francja	24
Grecja	12
Hiszpania	21
Holandia	12
Irlandia	9
Litwa	9
Luksemburg	6
Łotwa	7
Malta	5
Niemcy	24
Polska	21
Portugalia	12
Rumunia	15
Słowacja	9

Słowenia	7
Szwecja	12
Węgry	12
Włochy	24

Komitet wybiera spośród swego grona przewodniczącego i dwóch wiceprzewodniczących na okres dwóch i pół roku. Obecnie przewodniczącą EKES jest Christa Schweng.

Członkowie EKES reprezentują różne organizacje społeczeństwa obywatelskiego. Prace EKES toczą się w trzech grupach: 1) **pracodawców**; 2) **pracowników**; 3) **„Różnorodność Europy”** (np. rolnicy, wolne zawody, konsumenci).

Komitet składa się z sześciu wyspecjalizowanych sekcji, których liczba może zostać zwiększona, są to: Sekcja ds. Unii Gospodarczej i Walutowej oraz Spójności Gospodarczej i Społecznej (ECO); Sekcja Jednolitego Rynku, Produkcji i Konsumpcji (INT); Sekcja Transportu, Energii, Infrastruktury i Społeczeństwa Informacyjnego (TEN); Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa (SOC); Sekcja Rolnictwa, Rozwoju Wsi i Środowiska Naturalnego (NAT); Sekcja Stosunków Zewnętrznych (REX)

Każdy przedstawiciel Komitetu (z wyjątkiem przewodniczącego) musi należeć do przynajmniej jednej sekcji (ale nie więcej niż dwóch), gdzie sprawuje 2,5-letnią kadencję. Sekcje są odpowiedzialne za prowadzenie prac merytorycznych przygotowujących do sporządzenia opinii. W EKES działa również Komisja Konsultacyjna ds. Przemian w Przemysle (CCMI), która pomaga unijnemu przemysłowi przewidywać skutki globalizacji i dostosowywać się do nich.

EKES utworzył również trzy wyspecjalizowane centra monitorowania – Centrum Monitorowania Jednolitego Rynku (CMJR), Centrum Monitorowania Rynku Pracy (CMRP) i Centrum Monitorowania Rozwoju Zrównoważonego (CMRZ) – oraz grupę ds. Semestru europejskiego (ESG) i grupę ds. praw podstawowych i praworządności. Powstała również Grupa Łącznikowa, której głównym zadaniem jest utrzymywanie kontaktów z organizacjami europejskimi, sieciami społeczeństwa obywatelskiego oraz monitorowanie wspólnych inicjatyw.

Na forum EKES grupy interesu mogą formalnie wypowiadać się na temat wniosków ustawodawczych UE. Komitet ma trzy główne zadania:

- Stara się dopilnować, by polityki UE i przepisy unijne były lepiej powiązane z konkretną rzeczywistością gospodarczą i społeczną i tym samym zapewnić konsensus służący interesowi ogólnemu.

- Wspiera społeczeństwo europejskie cechujące się wyższym poziomem uczestnictwa poprzez prowadzenie dialogu z organizacjami pracowników i pracodawców oraz innymi grupami interesu.
- Działa na rzecz wartości, na których opiera się integracja europejska, i propaguje demokrację uczestniczącą oraz rolę organizacji społeczeństwa obywatelskiego.

EKES sporządza co roku 160-190 opinii i raportów informacyjnych. Opinie dla Rady UE, Parlamentu, czy Komisji przedstawia z własnej inicjatywy lub na ich wniosek, jeżeli taki wymóg przewidują postanowienia Traktatu. Pominięcie konsultacji w tym przypadku stanowi uchybienie proceduralne i może stanowić podstawę do zaskarżenia decyzji do Trybunału Sprawiedliwości. Opinie są przyjmowane na zgromadzeniu plenarnym Komitetu zwykłą większością głosów i publikowane następnie w "Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej". 70% z nich powstaje na wniosek Rady, Komisji Europejskiej i Parlamentu Europejskiego, 21% z nich to opinie z inicjatywy własnej i raporty informacyjne, a 9% to opinie rozpoznawcze sporządzane zazwyczaj na wniosek kraju sprawującego przewodnictwo w Radzie UE.

Sesje plenarne przygotowywane są przez specjalne sekcje tematyczne oraz Komisję Konsultacyjną ds. Przemian w Przemysle. Nad postępowaniem w realizacji strategii politycznych UE czuwają tzw. obserwatoria oraz Komitet Sterujący ds. Strategii „Europa 2020”.

EKES utrzymuje regularne kontakty z regionalnymi i krajowymi radami społecznymi i gospodarczymi w całej Unii Europejskiej. Kontakty te obejmują wymianę informacji oraz dyskusje dotyczące określonych zagadnień. Komitet organizuje szereg inicjatyw i wydarzeń, które mają na celu zwiększenie zaangażowania i podnoszenie kompetencji społeczeństwa obywatelskiego, są to m.in.: przyznawanie Nagrody dla Społeczeństwa Obywatelskiego, Dni Społeczeństwa Obywatelskiego, młodzieżowa sesja plenarna „Twoja Europa – Twoje Zdanie” oraz Dzień Europejskiej Inicjatywy Obywatelskiej.

Spośród sporządzonych przez EKES opinii warto zwrócić uwagę na dokument powstały w 2020 roku *Dialog społeczny jako istotny filar stabilności gospodarczej oraz odporności gospodarek, z uwzględnieniem wpływu ożywionej debaty publicznej w państwach członkowskich (SOC/644-EESC-2020)*. Zwrócono w nim uwagę na zmiany zachodzące w dialogu społecznym, na co wpływ ma rosnąca zglobalizowana i wzajemnie powiązana gospodarka oraz procesy produkcyjne, które wraz z wpływem handlu prowadzą do wzmocnienia stosunków transnarodowych z udziałem przedsiębiorstw wielonarodowych i globalnych łańcuchów dostaw na różnych szczeblach. Wymaga to zastosowania wspólnego i skoordynowanego podejścia na szczeblu europejskim.

W opinii EKES skuteczny dialog społeczny musi obejmować: reprezentatywnych i uprawnionych partnerów społecznych, którzy dysponują wiedzą, zdolnościami technicznymi i terminowym dostępem do stosownych informacji, by móc uczestniczyć w dialogu; wolę polityczną i zaangażowanie w uczestnictwo w dialogu społecznym; przestrzeganie praw podstawowych w zakresie autonomii partnerów społecznych, wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych, które wciąż stanowią podstawę stosunków pracy, a także wspomagające ramy prawne i instytucjonalne w celu wspierania procesów dialogu społecznego w ramach sprawnie funkcjonujących instytucji.

Dalej EKES podkreśla, że prawidłowy ład korporacyjny obejmujący dialog społeczny, rokowania zbiorowe i poszanowanie praw pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa może umożliwić osiągnięcie korzyści ekonomicznych, jak również celów społecznych i środowiskowych. Ułatwienie podejmowania świadomych decyzji zarządczych w sprawach będących przedmiotem bezpośredniego zainteresowania pracowników przyczynia się do zrównoważonego i sprawiedliwszego modelu biznesowego.

Komitety Sektorowe

Szczególnie mocno rozwinięty jest europejski dialog na poziomie branżowym, który polega na negocjacjach, konsultacjach i uzgodnieniach pomiędzy reprezentatywnymi dla danego sektora organizacjami związków zawodowych i pracodawców.

Podstawę prawną europejskiego sektorowego dialogu społecznego stanowi *decyzja 98/500/WE z dnia 20 maja 1998 r. w sprawie ustanowienia Komitetów Dialogu Sektorowego promujących dialog między partnerami społecznymi na szczeblu europejskim*. Stanowi ona ramy dla powstania europejskich komitetów sektorowego dialogu społecznego w różnych obszarach działalności UE, umożliwiającym przedstawicielom pracodawców i pracowników organizację spotkań w celu omawiania kierunków polityki.

Komitety dialogu sektorowego powoływane są w sektorach, w których organizacje reprezentujące pracowników i pracodawców wspólnie wykazują chęć prowadzenia dialogu na szczeblu unijnym oraz spełniają odpowiednie kryteria reprezentatywności:

- 1) odnoszą się do poszczególnych sektorów lub kategorii i są zorganizowane na szczeblu europejskim;
- 2) składają się z organizacji, które same są integralną i uznaną częścią struktur partnerów społecznych państw członkowskich, posiadają zdolność do negocjowania układów i reprezentują kilka państw członkowskich;
- 3) mają właściwe struktury, aby zapewnić ich skuteczne uczestnictwo w pracach komitetów.

Reprezentatywność na szczeblu europejskim jest oparta na kombinacji tych trzech kryteriów i monitorowana przez Komisję. Jeśli organizacje europejskie, posiadające wspólne cele, agendy i programy prac, wzajemnie się uznające, chcą stworzyć komitet, są zobowiązane do złożenia wspólnego wniosku do Komisji, która oceni ich reprezentatywność, a następnie zapewni wsparcie logistyczne i operacyjne. Europejskim partnerom społecznym, którzy chcieliby tymczasowo spróbować działania w ramach komitetów, Komisja proponuje wstępną fazę testową (przed formalnym zobowiązaniem się do współpracy). Charakteryzuje się ona większą elastycznością i była wykorzystywana m.in. w przypadku administracji centralnej. Taki proces pozytywnie wpływa na budowanie zaufania, rozwój podejścia partnerskiego i wspiera kształtowanie struktur z reprezentatywnymi organizacjami partnerów społecznych. Faza testowa daje partnerom społecznym możliwość zdobycia wiedzy na temat polityk europejskich, misji realizowanych przez Komisję oraz możliwości, jakimi dysponuje².

Każdy komitet:

² Dokument Roboczy Służb Komisji w sprawie funkcjonowania i potencjału europejskiego sektorowego dialogu społecznego, Bruksela, 22 lipca 2010 r.

- udziela opinii na temat zmian w UE, mających implikacje społeczne dla sektora, dla którego został utworzony;
- rozwija i promuje dialog społeczny na poziomie sektora;
- składa się maksymalnie z 66 przedstawicieli dialogu społecznego, w jednakowej liczbie przedstawicieli po stronie pracodawców i pracowników;
- razem z Komisją Europejską ustanawia swój własny regulamin;
- zbiera się przynajmniej raz w roku;
- posiada przewodniczącego w osobie przedstawiciela delegacji pracodawców lub pracowników lub przedstawiciela Komisji;
- dokonuje regularnego przeglądu działalności wspólnie z Komisją.

Pierwsza generacja komitetów wywodzi się z komitetów doradczych i wspólnych, utworzonych w ramach Traktatu ustanawiającego Europejską Wspólnotę Węgla i Stali oraz kroków w stronę utworzenia wspólnego rynku (stal, kopalnie, rolnictwo, rybołówstwo morskie). Wspomnianą wcześniej decyzją z 1998 r. komitety te przekształcono w komitety sektorowego dialogu społecznego.

Komitety drugiej generacji powstały po ukształtowaniu się europejskiego rynku wewnętrznego, który charakteryzował się liberalizacją, prywatyzacją oraz transgraniczną mobilnością pracowników. W 2000 r. ilość komitetów została zwiększona – powstała trzecia generacja, a ich działalność koncentrowała się głównie wokół kwalifikacji i mobilności pracowników, zdrowia i bezpieczeństwa, braków w umiejętnościach oraz środków wpływania na politykę europejską.

Komitety utworzone w 1998 r., pomimo dużych różnic pomiędzy sektorami (co do zakresu, w jakim realizują one swoje działania w Unii Europejskiej, wielkości organizacji zaangażowanych w pracę oraz struktury organizacji partnerów społecznych³), stworzyły swoiste wspólne ramy.

Obecnie działa ponad 40 komitetów dialogu sektorowego reprezentujących najważniejsze branże i obejmujących około 80 % czynnych zawodowo osób w UE. Są tutaj komitety z sektorów zasobów naturalnych (rolnictwo, przemysł wydobywczy, rybołówstwo morskie); sektorów wytwórczych (m.in. przemysł chemiczny, gaz, przemysł spożywczy, budownictwo); sektorów usługowych (m.in. transport kolejowy, kształcenie, sektor hotelarski i gastronomiczny).

³ W przypadku organizacji partnerów społecznych uczestniczących w komitetach, delegacje pracodawców są często reprezentowane przez kilka organizacji pochodzących z jednej branży (lotnictwo cywilne i bankowość). W innych sektorach gospodarki sytuacja jest nawet bardziej skomplikowana, ponieważ pracodawcy mogą reprezentować skonfliktowane segmenty rynku (w sprywatyzowanych dziedzinach gospodarki). Pracodawcy podzieleni są na 62 różne europejskie organizacje sektorowe. Takie rozwiązanie kontrastuje z sytuacją strony związkowej, która jest znacznie bardziej zintegrowana (17), tj. zrzeszona jest w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych i jej dużych federacjach sektorowych. Ponadto delegacje komitetów mogą obejmować organizacje uznawane przez Komisję za europejskich sektorowych partnerów społecznych, a także innych przedstawicieli partnerów społecznych, dodatkowo zwiększających reprezentatywność tych ciał.

W wyniku prac komitetów sektorowych zawierane są porozumienia, kodeksy dobrych praktyk, rekomendacje, wspólne stanowiska czy deklaracje.

Efektem sektorowego dialogu społecznego są również porozumienia przekształcone następnie przez Radę w dyrektywy. Wystarczy wymienić m.in. trzy porozumienia europejskie dotyczące organizacji czasu pracy: marynarzy (1998 r.), organizacji czasu pracy personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym (2000 r.) oraz niektórych aspektów warunków pracy pracowników wykonujących pracę w trasie skierowanych do wykonywania interoperacyjnych usług transgranicznych w sektorze kolejowym (2005 r.). W ramach sektorowego dialogu społecznego zawarto także inne porozumienia – jednak nie wszystkie zostały przez Komisję Europejską przedłożone Radzie.

Tabela: Europejskie komitety sektorowego dialogu społecznego

Sektory Zasobów Naturalnych	Rolnictwo	Przemysł wydobywczy	Rybołówstwo morskie
Sektory wytwórcze	Przemysł spożywczy	Budownictwo	Energetyka
	Przemysł chemiczny	Obuwie	Meble
	Gaz	Przemysł metalowy	Przemysł papierniczy
	Przemysł stoczniowy	Stal	Cukiernictwo
	Garbarstwo i wytwarzanie wyrobów skórzanych	Włókiennictwo i odzież	Przemysł drzewny
Sektory usługowe	Sektor audiowizualny	Bankowość	Działalność restauracyjna
	Administracja rządowa	Lotnictwo cywilne	Handel
	Kształcenie	Przemysł poligraficzny	Sektor hotelarski i gastronomiczny

	Szpital	Sprzątanie obiektów przemysłowych	Żegluga śródlądowa
	Ubezpieczenia	Spektakle na żywo	Władze lokalne i regionalne
	Transport morski	Usługi osobiste	Porty
	Usługi pocztowe	Prywatny sektor ochrony	Zawodowa piłka nożna
	Transport kolejowy	Transport drogowy	Telekomunikacja
	Agencje pracy tymczasowej		

Komitety Komisji Europejskiej oraz inne ciała

Polscy partnerzy społeczni angażują się w dialog na poziomie europejskim, uczestnicząc w pracach wyspecjalizowanych komitetów Komisji Europejskiej oraz w pracach wyspecjalizowanych agencji.

Na poziomie komitetów Komisji Europejskiej, podlegających Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych, wskazać można zaangażowanie polskich przedstawicieli partnerów społecznych w pracę w:

- **Komitecie Europejskiego Funduszu Społecznego** w składzie : 1 przedstawiciel rządu, po 1 przedstawicielu organizacji pracodawców i pracowników oraz po 1 zastępcy (po stronie pracodawców przedstawicielem jest członek ZRP, natomiast zastępcą to przedstawiciel Pracodawców RP, po stronie pracowników – przedstawicielem jest członek NSZZ „Solidarność”).
- **Komitecie Doradczym ds. Swobodnego Przepływu Pracowników**, w którego skład oprócz ekspertów rządowych – członków korpusu służby cywilnej specjalizujących się w krajowym prawie pracy i we wspólnotowym prawie dotyczącym swobodnego przepływu pracowników, wchodzi również eksperci partnerów społecznych specjalizujący się w krajowym prawie pracy i w unijnym prawie dotyczącym swobodnego przepływu pracowników. Dla każdej grupy reprezentantów przewidzianych jest 2 członków i 1 zastępcą. W praktyce, BUSINESSEUROPE koordynuje delegację pracodawców, a ETUC – pracowników. W skład Polskiej delegacji wchodzi – ze strony pracowników: OPZZ – członek, FZZ – członek, NSZZ „Solidarność” – zastępcą; i 2 ze strony pracodawców: ZPP – członek, Konfederacja Lewiatan – członek, Pracodawcy RP – zastępcą.
- **Komitecie Technicznym ds. Swobodnego Przepływu Pracowników**, w którego skład wchodzi – jeden z rządowych przedstawicieli w Komitecie Doradczym ds. Swobodnego Przepływu Pracowników (urzędnik korpusu służby cywilnej specjalizujący się w krajowym prawie pracy oraz europejskim prawie dotyczącym swobodnego przepływu pracowników; wyższy urzędnik/naczelnik wydziału); zastępcą – jeden z pozostałych pięciu członków Komitetu Doradczego (ze strony rządowej lub związków zawodowych, lub organizacji pracodawców).
- **Komitecie Doradczym ds. Równości Szans Kobiet i Mężczyzn**, który składa się z 68 członków w tym, dwóch osób z każdego kraju: kompetentnego przedstawiciela ministerstw lub departamentów rządowych odpowiedzialnych za promocję równych szans; jeden przedstawiciel krajowych komitetów lub ciał ustanowionych oficjalną decyzją, które mają szczególną odpowiedzialność w zakresie równości szans między kobietami a mężczyznami. Ponadto do Komitetu należą przedstawiciele organizacji pracodawców na poziomie Unii oraz przedstawiciele organizacji pracowników na poziomie Unii. Przedstawiciele są powoływani przez Komisję, działającą na wniosek partnerów społecznych na poziomie Unii.
- **Komitecie Doradczym ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy**, w którego skład wchodzi trzech członków z każdego państwa: jeden przedstawiciel rządu, dwóch przedstawicieli ze strony partnerów społecznych (jeden organizacji pracodawców i jeden związków zawodowych), do dwóch zastępców dla każdego członka komitetu (zastępcą uczestniczy w posiedzeniu tylko wtedy, kiedy reprezentant, którego jest zastępcą, nie może

w nim wziąć udziału). Każdy kraj jest odpowiedzialny za wyłonienie swoich przedstawicieli tak, by skład Komitetu w pełni dotyczył odpowiednich sektorów gospodarki oraz odzwierciedlał odpowiednie proporcje zatrudnienia kobiet i mężczyzn. W skład polskiej delegacji wchodzi przedstawiciele pracodawców – Konfederacja Lewiatan – członek, zastępcy: Pracodawcy RP, ZPP; przedstawiciele związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – członek, zastępcy: FZZ, OPZZ.

- **Komitecie Doradczym ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego**, gdzie oprócz 1 przedstawiciela rządu, biorą udział w pracach również - 1 przedstawiciel związków zawodowych i 1 zastępca (FZZ – członek, OPZZ – zastępca) oraz 1 przedstawiciel organizacji pracodawców i jego zastępca (Konfederacja Lewiatan – członek, ZPP – zastępca).

Przedstawiciele partnerów społecznych są zaangażowani również w prace agencji Unii Europejskiej, m.in. w:

- **Radzie Zarządzającej Europejskiego Centrum ds. Rozwoju Kształcenia Zawodowego**, w której pracę włączeni są: 1 przedstawiciel rządu, 1 – organizacji pracodawców (ZRP) i 1 – związków zawodowych (FZZ),
- **Radzie Zarządzającej Europejskiej Fundacji ds. Poprawy Warunków Życia i Pracy**, w skład której wchodzi: po jednym członku reprezentującym rząd każdego Państwa Członkowskiego; po jednym członku reprezentującym organizację pracodawców i jego zastępcy (Konfederacja Lewiatan – członek, Pracodawcy RP – zastępca członka); po jednym członku reprezentującym organizację pracownicze i jego zastępcy (NSZZ „Solidarność” - członek, OPZZ – zastępca);
- **Radzie Zarządzającej Europejskiej Agencji ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Miejscu Pracy** w skład której wchodzi: po jednym członku reprezentującym rząd każdego Państwa Członkowskiego; po jednym członku reprezentującym organizację pracodawców i jego zastępcy (Pracodawcy RP – członek, Konfederacja Lewiatan – zastępca członka), po jednym członku reprezentującym organizację pracownicze i jego zastępcy (OPZZ – członek, NSZZ „Solidarność” – zastępca), oraz trzech członków reprezentujących Komisję.

Zaangażowanie pracowników w zarządzanie przedsiębiorstwem

System europejskiego dialogu społecznego obejmuje również przedsiębiorstwa europejskie działające w państwach członkowskich UE. Przysługujące pracownikom prawa do informacji, konsultacji i uczestnictwa stanowią podstawowe prawa socjalne, mające zasadnicze znaczenie dla skutecznego dialogu społecznego. Najważniejszym narzędziem ustanowionym na mocy przepisów UE z myślą o zapewnieniu skutecznego i ciągłego poszanowania tych praw jest **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 (Dyrektywa 2009/38/WE zastąpiła wcześniejszą Dyrektywę 94/45/WE).

Dyrektywa 2009/38/WE służy zapewnieniu pracownikom prawa do informacji i konsultacji. Nakazując utworzenie w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym europejskich rad zakładowych lub ustanowienie innych mechanizmów informowania i konsultacji. Dyrektywa przewiduje trzy sposoby realizacji swoich zapisów. Po pierwsze, europejska rada zakładowa powstaje w drodze porozumienia – w tym przypadku określenie kompetencji rady pozostawione jest swobodnemu uznaniu stron wskazanych Dyrektywą. Po drugie, strony zamiast rady ustanawiają jedną lub kilka procedur informacji i konsultacji, również w sposób dowolny określając ich zakres. Po trzecie, europejskie rady zakładowe powstają w drodze ustawy - w tym przypadku w sposób szczegółowy Dyrektywa określa zakres kompetencji rady.

Dyrektywa została przeniesiona do polskiego ustawodawstwa ustawą z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz.U. Nr 62 poz. 556).

Dyrektywa o europejskich radach zakładowych to nie jedyny akt prawny na szczeblu UE ustalający minimalne wymogi i standardy w zakresie prawa pracowników do informacji, konsultacji i reprezentacji na poziomie zarządu. To także **Dyrektywa 2002/14/WE** z 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej.

Powyższa dyrektywa ustanawia ogólne zasady dotyczące minimalnych praw do informacji i konsultacji dla pracowników w przedsiębiorstwach mających swoje siedziby na terenie Unii Europejskiej. Prawo krajowe i praktyka w zakresie stosunków przemysłowych określają sposób zastosowania tych zasad. Państwa członkowskie mogą zdecydować czy przepisy dyrektywy stosuje się do przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub zakładów zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

Dyrektywa została przeniesiona do polskiego ustawodawstwa ustawą z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79 poz. 550).

Regulacje związane z omawianym wyżej obszarem znajdziemy także w aktach prawnych dotyczących określonych form przedsiębiorstw, takich jak spółki europejskie (SE) i spółdzielnie europejskie, lub szczególnych sytuacji, takich jak transgraniczne łączenie się spółek, przejęcia przedsiębiorstw i zwolnienia grupowe. Są to:

Dyrektywa 2001/86/WE z 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w zakresie współdecydowania pracowników – stanowiąca uzupełnienie Rozporządzenia WE nr 2157/2001 w sprawie statutu spółki europejskiej. Dyrektywa ma na celu zapewnienie, by ustanowienie SE nie pociągało za sobą zniknięcia lub ograniczenia uczestnictwa pracowników istniejącego w spółkach uczestniczących w powstaniu SE, w związku z różnorodnością zasad i praktyk istniejących we wszystkich państwach członkowskich w odniesieniu do sposobu, w jaki przedstawiciele pracowników uczestniczą w podejmowaniu decyzji w ramach spółek.

Dyrektywa została przeniesiona do polskiego ustawodawstwa ustawą z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz.U. Nr 62, poz. 555).

Dyrektywa 2003/72/WE z 22 lipca 2003 r. uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników - regulująca zaangażowanie pracowników w odniesieniu do spółdzielni europejskich określonych w Rozporządzeniu WE nr 1435/2003 w sprawie statutu spółdzielni europejskiej.

Dyrektywa została przeniesiona do polskiego ustawodawstwa ustawą z dnia 22 lipca 2006 roku o spółdzielni europejskiej (Dz.U. Nr 149 poz. 1077).

Dyrektywa 2005/56/WE z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych – zawierająca przepisy dotyczące uczestnictwa pracowników w spółce, która powstaje w wyniku transgranicznego połączenia.

Dyrektywa została przeniesiona do polskiego ustawodawstwa ustawą z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. 2019 poz. 2384).

Dyrektywa (UE) 2019/2121 z dnia 27 listopada 2019 r. zmieniającej dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek. Dyrektywa rozszerza dotychczasowe regulacje między innymi o kwestie związane z uczestnictwem pracowników w aspekcie przekształceń i podziałów spółek kapitałowych.

Obecnie trwają prace nad przeniesieniem przepisów dyrektywy do polskiego ustawodawstwa. Termin transpozycji - styczeń 2023 r.

Dyrektywa 2001/23/WE z 12 marca 2001r. dotycząca zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich dotyczących ochrony praw pracowników w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę oraz **Dyrektywa 98/59/EC** z 29 lipca 1998 r. dotycząca zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich w związku ze zwolnieniami grupowymi.

Dwie ostatnie spośród wymienionych dyrektyw nakładają na pracodawcę obowiązek współdziałania (podjęcia negocjacji) z zakładową organizacją związkową dla ochrony interesów pracowników, w wypadku zwolnień grupowych lub przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę

Obie dyrektywy zostały wdrożone do ustawodawstwa polskiego odpowiednio ustawą z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy

z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969) oraz art. 26¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263.).

Warto przypomnieć, że w przedstawionym przez Komisję Europejską w 2021 roku Planie wdrażania Europejskiego Filaru Praw Socjalnych zwrócono uwagę na dużą rolę dialogu między partnerami społecznymi, jako niezwykle ważnego czynnika dla wspierania odpowiedzialnej społecznej restrukturyzacji. Podkreślono, że dialog społeczny, informowanie, konsultowanie i zaangażowanie pracowników oraz ich przedstawicieli na różnych poziomach (w tym na poziomie przedsiębiorstwa i sektora) odgrywa ważną rolę w kształtowaniu przemian gospodarczych i wspieraniu innowacji w miejscu pracy, w szczególności w kontekście trwającej dwojakiej transformacji (ekologicznej i cyfrowej) oraz zmian w świecie pracy. W dokumencie zaznaczono, że władze krajowe oraz partnerzy społeczni powinni przestrzegać przepisów dyrektyw UE, dotyczących informowania i konsultowania pracowników zarówno na poziomie krajowym, jak i ponadnarodowym. Dyrektywy te ustanawiają przepisy mające na celu ochronę praw pracowników w procesie restrukturyzacji. W nawiązaniu do powyższego, Komisja Europejska zachęca organy krajowe i partnerów społecznych do zapewnienia informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji w trakcie procesów restrukturyzacji, zgodnie z wymogami zawartymi w przepisach UE oraz do propagowania uczestnictwa pracowników na poziomie przedsiębiorstwa w celu wspierania innowacji w miejscu pracy.

Udział polskich partnerów społecznych w kształtowaniu prawa UE

I

W Polsce reprezentatywne organizacje związków zawodowych oraz reprezentatywne organizacje pracodawców mają prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych UE oraz projektów aktów prawnych UE, w zakresie spraw objętych ich zadaniami. W ten sposób mogą wpływać na kształt prawa UE.

Zgodnie z art. 19¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych - organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 roku o Radzie Dialogu Społecznego (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2232), ma prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie spraw objętych zadaniami związków zawodowych.

Organy władzy i administracji państwowej kierują dokumenty konsultacyjne Unii Europejskiej oraz projekty aktów prawnych, o których mowa powyżej, do odpowiednich władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii. Dokumenty konsultacyjne Unii Europejskiej oraz projekty aktów prawnych, organy władzy i administracji państwowej przekazują na odpowiedni adres elektroniczny, wskazany przez właściwy organ statutowy związku.

Analogicznie do powyższego, również w ustawie z dnia 23 maja 1991 roku o organizacjach pracodawców (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1809) znajdziemy przepisy dające uprawnienie tym organizacjom do konsultowania dokumentów UE oraz projektów aktów prawnych UE.

Zgodnie z art. 16¹ wymienionej ustawy - organizacja pracodawców, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie objętym zadaniami związków pracodawców.

Organy władzy i administracji państwowej kierują dokumenty konsultacyjne Unii Europejskiej oraz projekty aktów prawnych Unii Europejskiej, o których mowa powyżej, do odpowiednich władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii. Dokumenty konsultacyjne Unii Europejskiej oraz projekty aktów prawnych UE, organy władzy i administracji państwowej przekazują na odpowiedni adres elektroniczny, wskazany przez właściwy organ statutowy organizacji.

Uprawnienia wynikające z wyżej wymienionych przepisów mają ścisły związek z uczestnictwem Polski w Unii Europejskiej i wynikającej stąd konieczności udziału polskich partnerów społecznych w dialogu na poziomie europejskim.

Jak wyżej przedstawiono, dokumenty unijne podlegające opiniowaniu przez krajowych partnerów społecznych to przede wszystkim białe księgi i zielone księgi, które mają istotne znaczenie w procesie tworzenia prawa, oraz komunikaty. Przed zgłoszeniem wniosku dotyczącego aktu prawodawczego Komisja Europejska prowadzi rozległe konsultacje. Zielone i białe księgi pozwalają na wczesnym etapie szeroko rozumianego procesu legislacyjnego poznać stanowiska instytucji i osób zainteresowanych tematem, którego ma dotyczyć przyszła regulacja. Są one tłumaczone na wszystkie

języki urzędowe UE i rozsyłane przez Komisję Europejską do rządów i parlamentów państw członkowskich. Ich treść jest dostępna na określonej stronie internetowej. Na przestrzeni czasu konsultacje zapoczątkowane wydaniem zielonej księgi przechodzą w fazę białej księgi, która stanowi podsumowanie procesu konsultacji i zawiera z reguły propozycje działań w danej dziedzinie oraz prezentuje deklarowaną politykę i zamierzenia legislacyjne Komisji Europejskiej.

Przedmiotem konsultacji z udziałem organizacji krajowych partnerów społecznych są również projekty aktów prawnych UE, przede wszystkim dyrektywy i rozporządzenia, jeśli tylko dotyczą praw i interesów organizacji partnerów społecznych.

W przeciwieństwie do procedury konsultowania krajowych projektów aktów prawnych, gdzie ustawodawca wyznaczył termin 30 dni na wydanie opinii przez partnerów społecznych – w przypadku opiniowania dokumentów i projektów aktów prawnych UE zarówno w art. 19¹ ustawy o związkach zawodowych jak i art. 16¹ ustawy o organizacjach pracodawców - ustawodawca nie określił terminu na przedstawienie opinii przez partnerów społecznych. Dopuszczalnym jest zatem wyznaczenie nawet kilkudniowego terminu. Jednakże warto podkreślić, że organy władzy i administracji państwowej powinny przekazać partnerom społecznym dokumenty i projekty, o których mowa powyżej - niezwłocznie po ich otrzymaniu i wyznaczyć maksymalnie najdłuższy możliwy termin. Opinie partnerów społecznych powinny zostać uwzględnione w finalnym Stanowisku RP, nawet jeżeli partnerzy społeczni nie dotrzymali terminu na ich wniesienie.

II

Zagadnienia polityki europejskiej, w tym europejskiego dialogu społecznego - są rozpatrywane również w zespołach Rady Dialogu Społecznego, stanowiącej forum dialogu społecznego przedstawicieli pracowników, pracodawców i strony rządowej.

W ramach Rady działa Zespół problemowy ds. rozwoju dialogu społecznego, do którego zadań należy wypracowywanie wspólnych dla stron stanowisk i opinii w sprawach dotyczących dialogu społecznego, m.in. poprzez:

1. Opiniowanie projektów aktów prawnych, opracowywanie założeń i projektów aktów prawnych, opiniowanie programów rządowych i innych dokumentów związanych z problematyką dialogu społecznego.
2. Dokonywanie analiz i ocen funkcjonowania instytucji dialogu społecznego na szczeblu krajowym i regionalnym oraz przebiegu tego dialogu – na potrzeby rocznego sprawozdania z działalności Rady.
3. Współpraca z wojewódzkimi radami dialogu społecznego, w tym w szczególności w zakresie rozpatrywania wniosków, o których mowa w art. 11 ustawy o RDS.
4. Dokonywanie analiz i ocen funkcjonowania dialogu branżowego (sektorowego) dwu- i trójstronnego.

5. Prowadzenie prac związanych z wdrażaniem w Polsce efektów Europejskiego Dialogu Społecznego, zwłaszcza wdrażaniem porozumień ramowych i ramowych planów działań.
6. Tworzenie platformy współpracy z innymi podmiotami, nie zaangażowanymi bezpośrednio w dialog społeczny, z Polski i z zagranicy.
7. Monitorowanie i kształtowanie europejskiego dialogu społecznego.
8. Prowadzenie działań na rzecz popularyzacji dialogu społecznego oraz edukowania na temat dialogu społecznego.
9. Dokonywanie analiz rozwiązań prawnych umożliwiających rozszerzenie prowadzonego dialogu społecznego strony rządowej z partnerami społecznymi (organizacjami związkowymi i pracodawców) na dialog obywatelski (cywilny) z udziałem innych podmiotów: instytucji społecznych, izb gospodarczych i zawodowych.
10. Monitorowanie i analiza doświadczeń dotyczących prowadzenia dialogu społecznego i jego instytucji na szczeblu centralnym, regionalnym i branżowym w innych państwach.
11. Przenoszenie na grunt polski dobrych praktyk funkcjonowania dialogu.
12. Wypracowywanie zasad usprawniających dialog społeczny.

W ramach Zespołu działa autonomiczna (dwustronna) grupa robocza ds. europejskiego dialogu społecznego.

Zespołem Rady Dialogu Społecznego, w ramach którego omawiane są zagadnienia z zakresu polityki europejskiej jest również Zespół problemowy ds. międzynarodowych.

Akty źródłowe:

Traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie i niektóre związane z nimi akty (Dz.U. z 2004 r. nr 90 poz. 864/31) – art. 118a i 118b

Artykuł 118a

1. Komisja ma zadanie popierania konsultacji między partnerami społecznymi na poziomie wspólnotowym i podejmuje wszelkie właściwe środki w celu ułatwienia ich dialogu, zapewniając stronom zrównoważone wsparcie.
2. W tym celu Komisja, przed przedstawieniem wniosków w dziedzinie polityki społecznej, konsultuje się z partnerami społecznymi w sprawie możliwego kierunku działania wspólnotowego.
3. Jeśli Komisja po przeprowadzeniu tej konsultacji uzna, że działanie wspólnotowe jest pożądane, konsultuje się z partnerami społecznymi w sprawie treści rozważanego wniosku. Partnerzy społeczni przesyłają do Komisji opinię lub, w odpowiednim przypadku, zalecenie.
4. Przy okazji tej konsultacji partnerzy społeczni mogą informować Komisję o swojej woli rozpoczęcia procesu przewidzianego w artykule 118b. Czas trwania procedury nie może przekraczać dziewięciu miesięcy, chyba że partnerzy społeczni i Komisja wspólnie zdecydują o jego przedłużeniu.

Artykuł 118b

1. Dialog między partnerami społecznymi na poziomie wspólnotowym może prowadzić, jeśli oni sobie tego życzą, do nawiązania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych.
2. Wykonywanie umów zbiorowych zawartych na poziomie wspólnotowym odbywa się bądź zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych i Państw Członkowskich, bądź, w dziedzinach podlegających artykułowi 118, na wspólne żądanie stron-sygnatariuszy, w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji. Rada stanowi większością kwalifikowaną, z wyjątkiem przypadku gdy dana umowa zbiorowa zawiera jeden lub więcej przepisów dotyczących jednej z dziedzin określonych w artykule 118 ustęp 3, kiedy to stanowi jednomyślnie.

Artykuł 6

1. Unia uznaje prawa, wolności i zasady określone w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej z 7 grudnia 2000 roku, w brzmieniu dostosowanym 12 grudnia 2007 roku w Strasburgu, która ma taką samą moc prawną jak Traktaty. Postanowienia Karty w żaden sposób nie rozszerzają kompetencji Unii określonych w Traktatach. Prawa, wolności i zasady zawarte w Karcie są interpretowane zgodnie z postanowieniami ogólnymi określonymi w tytule VII Karty regulującymi jej interpretację i stosowanie oraz z należyтым uwzględnieniem wyjaśnień, o których mowa w Karcie, które określają źródła tych postanowień.
2. Unia przystępuje do europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Przystąpienie do Konwencji nie ma wpływu na kompetencje Unii określone w Traktatach.
3. Prawa podstawowe, zagwarantowane w europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych Państwom Członkowskim, stanowią część prawa Unii jako zasady ogólne prawa.

Artykuł 13

1. Unia dysponuje ramami instytucjonalnymi, które mają na celu propagowanie jej wartości, realizację jej celów, służenie jej interesom, interesom jej obywateli oraz interesom Państw Członkowskich, jak również zapewnianie spójności, skuteczności i ciągłości jej polityk oraz działań. Instytucjami Unii są:
 - Parlament Europejski,
 - Rada Europejska,
 - Rada,
 - Komisja Europejska (zwana dalej „Komisją”),
 - Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej,
 - Europejski Bank Centralny,
 - Trybunał Obrachunkowy.
2. Każda instytucja działa w granicach uprawnień przyznanych jej na mocy Traktatów, zgodnie z procedurami, na warunkach i w celach w nich określonych. Instytucje lojalnie ze sobą współpracują.
3. Postanowienia dotyczące Europejskiego Banku Centralnego i Trybunału Obrachunkowego, a także szczegółowe postanowienia dotyczące innych instytucji znajdują się w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.
4. Parlament Europejski, Rada i Komisja są wspomagane przez Komitet Ekonomiczno-Społeczny i Komitet Regionów, które pełnią funkcje doradcze.

Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana Dz. U. UE C z 2016 r., nr 202, str. 47-199)

Artykuł 151

(dawny artykuł 136 TWE)

Unia i Państwa Członkowskie, świadome podstawowych praw socjalnych wyrażonych w Europejskiej Karcie Społecznej, podpisanej w Turynie 18 października 1961 roku oraz we Wspólnotowej Karcie Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników z 1989 roku, mają na celu promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną, dialog między partnerami społecznymi, rozwój zasobów ludzkich pozwalający podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wykluczeniu.

W tym celu Unia i Państwa Członkowskie wprowadzają w życie środki, które uwzględniają różnorodność praktyk krajowych, w szczególności w dziedzinie stosunków umownych, jak również potrzebę utrzymania konkurencyjności gospodarki Unii.

Uważają one, że taki rozwój będzie wynikał nie tylko z funkcjonowania rynku wewnętrznego, który będzie sprzyjał harmonizacji systemów społecznych, ale też z procedur przewidzianych w Traktatach oraz ze zbliżenia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych.

Artykuł 152

Unia uznaje i wspiera rolę partnerów społecznych na swoim poziomie, uwzględniając różnorodność systemów krajowych. Ułatwia ona dialog między nimi, szanując ich autonomię. Trójstronny Szczyt Społeczny do spraw Wzrostu i Zatrudnienia przyczynia się do dialogu społecznego.

Artykuł 153

(dawny artykuł 137 TWE)

1. Mając na względzie urzeczywistnienie celów określonych w artykule 151, Unia wspiera i uzupełnia działania Państw Członkowskich w następujących dziedzinach:
 - a) polepszania w szczególności środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników;
 - b) warunków pracy;
 - c) zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników;
 - d) ochrony pracowników w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę;
 - e) informacji i konsultacji z pracownikami;
 - f) reprezentacji i obrony zbiorowej interesów pracowników i pracodawców, w tym współzarządzania, z zastrzeżeniem ustępu;
 - g) warunków zatrudnienia obywateli państw trzecich legalnie przebywających na terytorium Unii;

- h) integracji osób wyłączonej z rynku pracy, bez uszczerbku dla artykułu 166;
 - i) równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy;
 - j) zwalczania wyłączenia społecznego;
 - k) modernizacji systemów ochrony socjalnej, bez uszczerbku dla litery c).
2. W tym celu Parlament Europejski i Rada:
- a) mogą przyjąć środki w celu zachęcania do współpracy między Państwami Członkowskimi w drodze inicjatyw zmierzających do pogłębiania wiedzy, rozwijania wymiany informacji i najlepszych praktyk, wspierania podejść nowatorskich oraz oceny doświadczeń, z wyłączeniem jakiegokolwiek harmonizacji przepisów ustawowych i wykonawczych Państw Członkowskich;
 - b) mogą przyjąć, w dziedzinach określonych w ustępie 1 litery a)–i), w drodze dyrektyw, minimalne wymagania stopniowo wprowadzane w życie, z uwzględnieniem warunków i norm technicznych istniejących w każdym z Państw Członkowskich. Dyrektywy te unikają nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw.

Parlament Europejski i Rada stanowią zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym i Komitetem Regionów.

W dziedzinach, o których mowa w ustępie 1 litery c), d), f) i g), Rada stanowi jednomyślnie zgodnie ze specjalną procedurą ustawodawczą, po konsultacji z Parlamentem Europejskim i wymienionymi wyżej Komitetami. Rada, stanowiąc jednomyślnie na wniosek Komisji, po konsultacji z Parlamentem Europejskim, może zdecydować o stosowaniu do ustępu 1 litery d), f) i g) zwykłej procedury ustawodawczej.

3. Państwo Członkowskie może powierzyć partnerom społecznym, na ich wspólne żądanie, wykonanie dyrektyw przyjętych w zastosowaniu ustępu 2 lub, w stosownych przypadkach, wykonanie decyzji Rady przyjętej zgodnie z artykułem 155.

W tym przypadku dane Państwo Członkowskie, będąc zobowiązanym do przedsięwzięcia wszelkich środków pozwalających mu w każdej chwili na zagwarantowanie realizacji celów dyrektywy lub decyzji, zapewnia, że najpóźniej w dniu, w którym dyrektywa lub decyzja powinna być przetransponowana lub wykonana, partnerzy społeczni przyjęli niezbędne środki w drodze porozumienia.

4. Przepisy uchwalone na mocy niniejszego artykułu:
- nie naruszają prawa Państw Członkowskich do określenia podstawowych zasad ich systemów zabezpieczenia społecznego i nie mogą znacząco wpływać na ich równowagę finansową,
 - nie stanowią przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymywaniu lub ustanawianiu bardziej rygorystycznych środków ochronnych zgodnych z Traktatami.
5. Postanowienia niniejszego artykułu nie mają zastosowania do wynagrodzeń ani do prawa zrzeszania się, ani do prawa strajku, ani do prawa lokautu.

Artykuł 154

(dawny artykuł 138 TWE)

1. Komisja ma zadanie popierania konsultacji między partnerami społecznymi na poziomie Unii i podejmuje wszelkie właściwe środki w celu ułatwienia ich dialogu, zapewniając stronom zrównoważone wsparcie.
2. W tym celu Komisja, przed przedstawieniem wniosków w dziedzinie polityki społecznej, konsultuje się z partnerami społecznymi w sprawie możliwego kierunku działania Unii.
3. Jeśli Komisja po przeprowadzeniu tej konsultacji uzna, że działanie Unii jest pożądane, konsultuje się z partnerami społecznymi w sprawie treści rozważanego wniosku. Partnerzy społeczni przesyłają do Komisji opinię lub, w odpowiednim przypadku, zalecenie.
4. Przy okazji konsultacji, o których mowa w ustępach 2 i 3, partnerzy społeczni mogą informować Komisję o swojej woli rozpoczęcia procesu przewidzianego w artykule 155. Czas trwania tego procesu nie może przekraczać dziewięciu miesięcy, chyba że partnerzy społeczni i Komisja wspólnie zdecydują o jego przedłużeniu.

Artykuł 155

(dawny artykuł 139 TWE)

1. Dialog między partnerami społecznymi na poziomie Unii może prowadzić, jeśli oni sobie tego życzą, do nawiązania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych.
2. Wykonywanie umów zbiorowych zawartych na poziomie Unii odbywa się bądź zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych i Państw Członkowskich, bądź, w dziedzinach podlegających artykułowi 153, na wspólne żądanie stron-sygnatariuszy, w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji. Parlament Europejski jest informowany. Rada stanowi jednomyślnie, gdy dana umowa zawiera jedno lub więcej postanowień dotyczących jednej z dziedzin, w których zgodnie z artykułem 153 ustęp 2 wymagana jest jednomyślność.

Artykuł 300

1. Parlament Europejski, Rada i Komisja są wspomagane przez Komitet Ekonomiczno-Społeczny i Komitet Regionów, które pełnią funkcje doradcze.
2. W skład Komitetu Ekonomiczno-Społecznego wchodzi przedstawiciele organizacji pracodawców, pracowników oraz inni przedstawiciele podmiotów reprezentujących społeczeństwo obywatelskie, w szczególności z dziedzin społeczno-ekonomicznej, obywatelskiej, zawodowej i kultury.
3. W skład Komitetu Regionów wchodzi przedstawiciele społeczności regionalnych i lokalnych, posiadający mandat wyborczy społeczności regionalnej lub lokalnej albo odpowiedzialni politycznie przed wybranym zgromadzeniem.
4. Członków Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów nie wiążą żadne instrukcje. Są w pełni niezależni w wykonywaniu swoich funkcji, w ogólnym interesie Unii.
5. W regularnych odstępach czasu Rada dokonuje przeglądu zasad, o których mowa w ustępach 2 i 3, odnoszących się do charakteru składu Komitetów, w celu uwzględnienia rozwoju

gospodarczego, społecznego i demograficznego w Unii. W tym celu Rada na wniosek Komisji przyjmuje decyzje.

Artykuł 301

(dawny artykuł 258 TWE)

Liczba członków Komitetu Ekonomiczno-Społecznego nie przekracza 350. Rada, stanowiąc jednomyślnie na wniosek Komisji, przyjmuje decyzję określającą skład Komitetu. Rada określa diety członków Komitetu.

Artykuł 302

(dawny artykuł 259 TWE)

1. Członkowie Komitetu są mianowani na okres pięciu lat. Rada przyjmuje listę członków sporządzoną zgodnie z propozycjami każdego z Państw Członkowskich. Mandat członków Komitetu jest odnawialny.
2. Rada stanowi po konsultacji z Komisją. Może ona zasięgnąć opinii organizacji europejskich reprezentujących różne sektory gospodarcze i społeczne oraz społeczeństwo obywatelskie, których dotyczy działalność Unii.

Artykuł 303

(dawny artykuł 260 TWE)

Komitet wybiera spośród swoich członków przewodniczącego i prezydium na okres dwóch i pół roku. Uchwala on swój regulamin wewnętrzny. Komitet jest zwoływany przez przewodniczącego na żądanie Parlamentu Europejskiego, Rady lub Komisji. Może również zbierać się z inicjatywy własnej.

Artykuł 304

(dawny artykuł 262 TWE)

Komitet jest konsultowany przez Parlament Europejski, Radę lub Komisję w przypadkach przewidzianych w Traktatach. Może być konsultowany przez te instytucje w przypadkach gdy uznają to za stosowne. Może on wydawać opinie z własnej inicjatywy w przypadkach gdy uzna to za stosowne. Parlament Europejski, Rada lub Komisja wyznaczają Komitetowi, jeśli uznają to za niezbędne, termin na dostarczenie opinii, który nie może być krótszy niż miesiąc od daty skierowania do przewodniczącego zawiadomienia w tej sprawie. Po upływie wyznaczonego terminu brak opinii nie stanowi przeszkody w podjęciu dalszych działań. Opinia Komitetu, jak również protokół z obrad, są przesyłane Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Komisji.

Załącznik – Protokół nr. 30 w sprawie stosowania Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej do Polski i Zjednoczonego Królestwa.

Artykuł 1

1. Karta nie rozszerza zdolności Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ani żadnego sądu lub trybunału Polski lub Zjednoczonego Królestwa do uznania, że przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, praktyki lub działania administracyjne Polski lub Zjednoczonego Królestwa są niezgodne z podstawowymi prawami, wolnościami i zasadami, które są w niej potwierdzone.
2. W szczególności i w celu uniknięcia wszelkich wątpliwości nic, co zawarte jest w tytule IV Karty nie tworzy praw, które mogą być dochodzone na drodze sądowej, mających zastosowanie do Polski lub Zjednoczonego Królestwa, z wyjątkiem przypadków gdy Polska lub Zjednoczone Królestwo przewidziały takie prawa w swoim prawie krajowym.

Artykuł 2

Jeżeli dane postanowienie Karty odnosi się do ustawodawstw i praktyk krajowych, ma ono zastosowanie do Polski lub Zjednoczonego Królestwa wyłącznie w zakresie, w jakim prawa i zasady zawarte w tym postanowieniu są uznane przez ustawodawstwo lub praktyki Polski lub Zjednoczonego Królestwa.

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej
(Dz. U. UE C z 2012 r., 326/02) art.12, art. 27-28

Artykuł 12

Wolność zgromadzania się i stowarzyszania się

1. Każdy ma prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzania się oraz 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.
2. Partie polityczne na poziomie Unii przyczyniają się do wyrażania woli politycznej jej obywateli.

Artykuł 27

Prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa

Pracownikom i ich przedstawicielom należy zagwarantować, na właściwych poziomach, informację i konsultację we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych.

Artykuł 28

Prawo do rokowań i działań zbiorowych

Pracownicy i pracodawcy, lub ich odpowiednie organizacje, mają, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz do podejmowania, w przypadkach konfliktu interesów, działań zbiorowych, w tym strajku, w obronie swoich interesów.

**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. UE.L z 2002 r., 80, str. 29-34)**

Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej, uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 137 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów,

stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w art. 251, Traktatu w świetle tekstu jednolitego zatwierdzonego przez Komitet Pojedynczy w dniu 23 stycznia 2002 r.

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Na podstawie art. 136 Traktatu, szczególnym celem Wspólnoty i Państw Członkowskich jest wspieranie dialogu społecznego pomiędzy przedstawicielami pracodawców i pracowników.
- (2) Punkt 17 Wspólnotowej Karty Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników stanowi między innymi, że informowanie, przeprowadzanie konsultacji oraz uczestnictwo pracowników muszą być rozwijane, stosownie do odpowiednich wytycznych, biorąc pod uwagę praktykę istniejącą w różnych Państwach Członkowskich.
- (3) Komisja konsultowała się z przedstawicielami pracodawców i pracowników na szczeblu wspólnotowym w sprawie możliwych kierunków działania wspólnotowego w zakresie informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach we Wspólnocie.
- (4) Po tych konsultacjach, Komisja uznała, że wskazane byłoby działanie wspólnotowe i ponownie skonsultowała się z przedstawicielami pracodawców i pracowników w sprawie treści planowanej propozycji; przedstawiciele pracodawców i pracowników przedstawili swoje opinie Komisji.
- (5) Po zakończeniu drugiego etapu konsultacji, przedstawiciele pracodawców i pracowników nie poinformowali Komisji o zamiarze rozpoczęcia procesu prowadzącego do ewentualnego zawarcia porozumienia.
- (6) Istnienie, na szczeblu krajowym i wspólnotowym, ram prawnych zmierzających do zapewnienia zaangażowania pracowników w sprawy zatrudniającego ich przedsiębiorstwa oraz w decyzje, które ich dotyczą, nie zawsze zapobiegało podejmowaniu istotnych decyzji dotyczących pracowników i ich rozpowszechnianiu bez wdrożenia, z odpowiednim wyprzedzeniem, procedur informowania pracowników oraz przeprowadzania z nimi konsultacji.

(7) Istnieje potrzeba wzmocnienia dialogu i wspierania wzajemnego zaufania w przedsiębiorstwach w celu poprawy przewidywalności wystąpienia ryzyka, uelastycznienia organizacji pracy i ułatwienia pracownikom dostępu do szkoleń w przedsiębiorstwie, przy utrzymaniu bezpieczeństwa, uświadamiania pracownikom potrzeby dostosowywania się do nowych wymagań, podniesienia zdolności pracowników do podejmowania środków i działań w celu zwiększenia ich zdolności zatrudniania, wspierania zaangażowania pracowników w działalność i przyszłość przedsiębiorstwa oraz podniesienia jego konkurencyjności.

(8) Istnieje potrzeba, w szczególności, wspierania i podnoszenia poziomu informowania i przeprowadzania konsultacji w zakresie sytuacji i prawdopodobnego rozwoju zatrudnienia w przedsiębiorstwie i w przypadku gdy w ocenie pracodawcy zatrudnienie w przedsiębiorstwie może być zagrożone, w sprawie możliwych przewidywanych środków wyprzedzających, w szczególności w zakresie szkolenia pracowników i rozwijania ich umiejętności, w celu zrównoważenia negatywnych zmian lub ich konsekwencji oraz wzrostu zdolności zatrudniania i przystosowywalności pracowników, których prawdopodobnie będzie to dotyczyć.

(9) Informowanie i przeprowadzanie konsultacji w odpowiednim czasie jest warunkiem wstępnym powodzenia restrukturyzacji i przystosowania przedsiębiorstw do nowych warunków stworzonych przez globalizację gospodarki, szczególnie w związku z rozwojem nowych form organizacji pracy.

(10) Wspólnota ustaliła i wdrożyła strategię zatrudnienia opartą na koncepcjach "przewidywania", "zapobiegania" i "zdolności zatrudniania", które mają być włączone, jako elementy kluczowe, do wszystkich programów publicznych, które mogą być korzystne dla zatrudnienia, w tym do programów poszczególnych przedsiębiorstw, poprzez wzmocnienie dialogu społecznego w celu promowania zmian zgodnych z priorytetowym celem, jakim jest zatrudnienie.

(11) Dalszy rozwój rynku wewnętrznego musi być właściwie zrównoważony, przy zachowaniu istotnych wartości, na których zbudowane są nasze społeczeństwa i przy zapewnieniu, że wszyscy obywatele będą odnosili korzyści z rozwoju gospodarczego.

(12) Wejście do trzeciego etapu Unii Gospodarczej i Walutowej rozszerzyło i przyspieszyło presję konkurencyjną na szczeblu europejskim. Oznacza to, że na szczeblu krajowym niezbędnych jest więcej środków o charakterze wspierającym.

(13) Istniejące ramy prawne w zakresie informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami na szczeblu wspólnotowym oraz na szczeblu krajowym skłaniają do zbyt późnego reagowania na zmiany, przy zaniedbywaniu aspektów ekonomicznych podejmowanych decyzji i nie przyczyniają się ani do przewidywania rzeczywistego rozwoju zatrudnienia w przedsiębiorstwach, ani do zapobiegania ryzyka.

(14) Rozwój sytuacji politycznej, ekonomicznej, społecznej i prawnej wymusza zmiany w zakresie istniejących ram prawnych, przewidujących instrumenty prawne i praktyczne, umożliwiające wykonywanie prawa do informacji i konsultacji.

(15) Niniejsza dyrektywa nie narusza systemów krajowych dotyczących wykonywania tego prawa w praktyce, w przypadku gdy uprawnieni do jego wykonywania są zobowiązani do wyrażania swoich żądań zbiorowo.

(16) Niniejsza dyrektywa nie narusza tych systemów, które zapewniają bezpośrednie zaangażowanie pracowników, o ile mogą oni zawsze wykonywać prawo do informacji i konsultacji poprzez swoich przedstawicieli.

(17) W związku z tym, że cele proponowanego, przedstawionego powyżej, działania nie mogą być właściwie osiągnięte przez Państwa Członkowskie, gdyż jego przedmiotem jest ustanowienie ram pracowniczego informowania i przeprowadzania konsultacji właściwych dla nowego, opisanego powyżej kontekstu europejskiego, a zatem mogą, zważywszy na skalę i wpływ proponowanego działania, być lepiej osiągnięte na szczeblu wspólnotowym. Wspólnota może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości, określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tymże artykule, niniejsza dyrektywa nie wychodzi poza to, co jest konieczne dla osiągnięcia tych celów.

(18) Celem tych ogólnych ram jest ustanowienie minimalnych wymagań, które mają zastosowanie w całej Wspólnocie, nie uniemożliwiając Państwom Członkowskim przyjęcia przepisów bardziej korzystnych dla pracowników.

(19) Celem tych ogólnych ram jest także unikanie administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw. W tym celu, zakres zastosowania niniejszej dyrektywy powinien być ograniczony, zgodnie z wyborem dokonany przez Państwa Członkowskie, do przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub zakładów zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

(20) W ten sposób bierze się pod uwagę i nie narusza innych środków i praktyk krajowych, zmierzających do wzmocnienia dialogu społecznego w ramach przedsiębiorstw nie objętych niniejszą dyrektywą oraz w ramach administracji publicznej.

(21) Jednakże w okresie przejściowym, Państwa Członkowskie, które nie mają ustawowo ustanowionego systemu informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami lub przedstawicielstwami pracowników, powinny mieć możliwość dalszego ograniczenia zakresu stosowania niniejszej dyrektywy, jeśli chodzi o liczbę pracowników.

(22) Wspólnotowe ramy informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami powinny ograniczać do minimum obciążenia dotyczące przedsiębiorstw i zakładów, zapewniając jednocześnie efektywne korzystanie z przyznanych praw.

(23) Cel niniejszej dyrektywy ma być osiągnięty poprzez ustanowienie ogólnych ram, na które składają się zasady, definicje i ustalenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji, do których mają stosować się Państwa Członkowskie, przystosowując je do ich sytuacji krajowej oraz zapewniając, gdy sytuacja tego wymaga, aby przedstawiciele pracodawców i pracowników sprawowali w tym zakresie przewodnią rolę, umożliwiając im swobodne określanie, na podstawie

porozumień, ustaleń dotyczących informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, które uznają za najlepiej odpowiadające ich potrzebom i zamierzeniom.

(24) Należy starać się unikać wpływania na niektóre szczególne zasady w zakresie informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, istniejące w niektórych krajowych systemach prawnych, skierowane do przedsiębiorstw lub zakładów, które realizują cele polityczne, zawodowe, organizacyjne, religijne, charytatywne, edukacyjne, naukowe lub artystyczne, jak również cele dotyczące informowania oraz wyrażania opinii.

(25) Przedsiębiorstwa i zakłady powinny być chronione przed ujawnianiem niektórych szczególnie sensytywnych informacji.

(26) Pracodawcy wolno nie informować pracowników i nie przeprowadzać z nimi konsultacji, w przypadku gdy przyniosłoby to poważną szkodę przedsiębiorstwu lub zakładowi lub w przypadku gdy pracodawca musi niezwłocznie zastosować się do nakazu wydanego przez organ kontrolny lub nadzorczy.

(27) Informowanie i przeprowadzanie konsultacji wpływa na prawa i obowiązki przedstawicieli pracodawców i pracowników na szczeblu przedsiębiorstwa lub zakładu.

(28) Procedury administracyjne i sądowe, jak również sankcje, które są skuteczne, zapobiegawcze i proporcjonalne w stosunku do wagi przestępstwa, powinny mieć zastosowanie w przypadkach naruszenia obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

(29) Niniejsza dyrektywa nie narusza bardziej szczegółowych przepisów dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących zwolnień grupowych oraz dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących zagwarantowania praw pracowników w razie transferów przedsiębiorstw, firm lub ich części.

(30) Niniejsza dyrektywa nie powinna mieć wpływu na inne prawa do informacji i konsultacji, w tym na te, wynikające z dyrektywy Rady 94/45/EWG z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia europejskich rad zakładowych oraz procedury informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Wykonanie niniejszej dyrektywy nie powinno być wystarczającą podstawą do ograniczania na poziomie ogólnym ochrony pracowników w obszarach, do których ma ona zastosowanie,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Przedmiot i zasady

1. Celem niniejszej dyrektywy jest uchwalenie ogólnych ram ustanawiających minimalne wymagania w zakresie prawa do informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i zakładach we Wspólnocie.

2. Praktyczne ustalenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji zostaną zdefiniowane i wdrożone zgodnie z prawem krajowym oraz praktyką w zakresie stosunków przemysłowych w poszczególnych Państwach Członkowskich w taki sposób, aby zapewnić ich skuteczność.
3. Definiując lub wdrażając praktyczne ustalenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji, pracodawca oraz przedstawiciele pracowników działać będą w duchu współpracy oraz w poszanowaniu wzajemnych praw i obowiązków biorąc pod uwagę interes zarówno przedsiębiorstwa lub zakładu, jak i pracowników.

Artykuł 2

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy:

- a) "przedsiębiorstwo" oznacza przedsiębiorstwo publiczne lub prywatne, prowadzące działalność gospodarczą, bez względu na to, czy jego celem jest osiągnięcie zysku czy nie, i którego siedziba znajduje się na terytorium Państw Członkowskich;
- b) "zakład" oznacza jednostkę organizacyjną przedsiębiorstwa, zdefiniowaną zgodnie z krajowym prawem i praktyką, której siedziba znajduje się na terytorium Państwa Członkowskiego, prowadzącą działalność gospodarczą w sposób nieprzerwany, mając do dyspozycji zasoby ludzkie i materialne;
- c) "pracodawca" oznacza osobę fizyczną lub prawną, będącą stroną umowy o pracę lub stosunku pracy z pracownikami, zgodnie z krajowym prawem i praktyką;
- d) "pracownik" oznacza jakąkolwiek osobę, która w danym Państwie Członkowskim jest chroniona jak pracownik na podstawie krajowego prawa pracy i zgodnie z krajową praktyką;
- e) "przedstawiciele pracowników" oznacza przedstawicieli pracowników w rozumieniu prawa krajowego i/lub praktyki;
- f) "informowanie" oznacza przekazywanie przedstawicielom pracowników przez pracodawcę danych w celu umożliwienia im zaznajomienia się z przedmiotem sprawy i zbadania jej;
- g) "przeprowadzanie konsultacji" oznacza wymianę poglądów oraz nawiązanie dialogu między przedstawicielami pracowników a pracodawcą.

Artykuł 3

Zakres obowiązywania

1. Niniejsza dyrektywa stosuje się, zgodnie z wyborem Państw Członkowskich, do:
 - a) przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników w którymkolwiek Państwie Członkowskim; lub
 - b) zakładów zatrudniających co najmniej 20 pracowników w którymkolwiek Państwie Członkowskim.

Państwa Członkowskie ustalą metodę ustalania progu liczbowego zatrudnianych pracowników.

2. Zgodnie z zasadami i celami niniejszej dyrektywy, Państwa Członkowskie mogą ustanowić szczególne przepisy, mające zastosowanie do przedsiębiorstw lub zakładów, które bezpośrednio i w istotnym stopniu realizują cele polityczne, zawodowe, organizacyjne, religijne, charytatywne, edukacyjne, naukowe lub artystyczne, jak również cele dotyczące informacji oraz wyrażania opinii, pod warunkiem że w dacie wejścia w życie niniejszej dyrektywy, przepisy o tym charakterze obowiązywały już w ustawodawstwie krajowym.
3. (uchylony)

Artykuł 4

Praktyczne ustalenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji

1. Zgodnie z zasadami określonymi w art. 1 i nie naruszając obowiązujących przepisów i/lub praktyki bardziej korzystnych dla pracowników, Państwa Członkowskie przyjmą praktyczne rozwiązania do celów wykonywania prawa do informacji i konsultacji na właściwym szczeblu, zgodnie z niniejszym artykułem.
2. Informowanie i przeprowadzanie konsultacji obejmuje:
 - a) informowanie na temat ostatniego i prawdopodobnego rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub zakładu oraz ich sytuacji ekonomicznej;
 - b) informowanie i przeprowadzanie konsultacji na temat sytuacji, struktury i prawdopodobnego rozwoju zatrudnienia w przedsiębiorstwie lub zakładzie oraz przewidywanych środków, w szczególności, w przypadku gdy istnieje zagrożenie zatrudnienia;
 - c) informowanie i przeprowadzanie konsultacji w sprawie decyzji, które prawdopodobnie będą prowadziły do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych, w tym tych, które są objęte przepisami prawa wspólnotowego określonymi w art. 9 ust. 1.
3. Informacja powinna być przedstawiana w takim czasie, w taki sposób i w takiej treści, jakie są właściwe, aby umożliwić, w szczególności przedstawicielom pracowników, przeprowadzenie odpowiednich badań i w miarę potrzeb przygotowanie się do konsultacji.
4. Konsultacja ma miejsce:
 - a) o ile zapewnione zostanie, że czas, metoda i jej przedmiot są właściwe;
 - b) na odpowiednim poziomie kierowniczym i przedstawicielskim, w zależności od przedmiotu dyskusji;
 - c) na podstawie informacji dostarczonej przez pracodawcę, zgodnie z art. 2 lit. f) oraz opinii, do której sformułowania uprawnieni są przedstawiciele pracowników;
 - d) w taki sposób, by umożliwić przedstawicielom pracowników spotkanie z pracodawcą i uzyskanie odpowiedzi oraz uzasadnienia tej odpowiedzi odnośnie do jakiegokolwiek opinii, którą mogą przedstawić przedstawiciele pracowników;
 - e) w celu osiągnięcia porozumienia w sprawie decyzji pozostających w zakresie kompetencji pracodawcy, określonych w ust. 2 lit. c).

Artykuł 5

Informowanie i przeprowadzanie konsultacji wynikające z porozumienia

Państwa Członkowskie mogą powierzyć przedstawicielom pracodawców i pracowników właściwego szczebla, w tym szczebla przedsiębiorstwa lub zakładu, swobodne określenie w jakimkolwiek czasie, poprzez wynegocjowane porozumienie, praktycznych ustaleń dotyczących informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami. Te porozumienia oraz porozumienia obowiązujące w terminie ustanowionym w art. 11, jak również późniejsze wznowienia takich porozumień, mogą ustanowić przepisy inne niż te określone w art. 4, z zastrzeżeniem ustalonych przez Państwa Członkowskie warunków i ograniczeń przewidzianych w art. 1.

Artykuł 6

Informacje poufne

1. Państwa Członkowskie zapewnią, że, w ramach warunków i ograniczeń przewidzianych w ustawodawstwie krajowym, przedstawiciele pracowników oraz eksperci, którzy ich wspierają, nie są upoważnieni do ujawnienia pracownikom lub osobom trzecim jakiegokolwiek informacji, która w uzasadnionym interesie przedsiębiorstwa lub zakładu, została wyraźnie przedstawiona im jako poufna. Ten obowiązek będzie miał zastosowanie, niezależnie od tego, jakie funkcje będą spełniali dani przedstawiciele lub eksperci nawet po upływie ich kadencji. Jednakże Państwo Członkowskie może upoważnić przedstawicieli pracowników i każdego, kto im udziela wsparcia, do przekazania poufnej informacji pracownikom oraz osobom trzecim zobowiązanym do zachowania poufności.
2. Państwa Członkowskie zapewnią, w szczególnych przypadkach i w ramach warunków oraz ograniczeń przewidzianych w ustawodawstwie krajowym, że pracodawca nie jest zobowiązany do przekazywania informacji lub przeprowadzania konsultacji, jeśli charakter takiej informacji lub konsultacji jest taki, że zgodnie z obiektywnymi kryteriami, wyrządziłby poważną szkodę w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa lub zakładu lub pogorszyłby ich sytuację.
3. Z zastrzeżeniem obowiązujących procedur krajowych, Państwa Członkowskie zapewnią kontrolę administracyjną lub sądową, w przypadku gdy pracodawca wymaga zachowania poufności lub nie przedstawi informacji zgodnie z ust. 1 i 2. Mogą one też ustanowić procedury mające zapewnić ochronę poufności danej informacji.

Artykuł 7

Ochrona przedstawicieli pracowników

Państwa Członkowskie zapewnią, że przedstawiciele pracowników, w toku wykonywania przez nich swoich funkcji, będą mieli zapewnioną właściwą ochronę i gwarancje, które umożliwią im właściwe wykonywanie obowiązków, jakie zostały im powierzone.

Artykuł 8

Ochrona praw

1. Państwa Członkowskie zapewnią właściwe środki w wypadku niewypełnienia przepisów niniejszej dyrektywy przez pracodawcę lub przedstawicieli pracowników. W szczególności, zapewnią, że dostępne będą odpowiednie procedury administracyjne lub sądowe w celu umożliwienia realizacji obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.
2. Państwa Członkowskie zapewnią stosowanie odpowiednich sankcji w wypadku naruszenia przepisów niniejszej dyrektywy przez pracodawcę lub przedstawicieli pracowników. Sankcje te muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Artykuł 9

Związek pomiędzy niniejszą dyrektywą a innymi przepisami i przepisami prawa krajowego

1. Niniejsza dyrektywa nie narusza szczególnych procedur informowania i przeprowadzania konsultacji, określonych art. 2 dyrektywy 98/59/WE oraz w art. 7 dyrektywy 2001/23/WE.
2. Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów przyjętych zgodnie z dyrektywą 94/45/WE oraz z dyrektywą 97/74/WE.
3. Niniejsza dyrektywa nie narusza innych praw do informacji, konsultacji i uczestnictwa przewidzianych na mocy prawa krajowego.
4. Wykonanie niniejszej dyrektywy nie będzie wystarczającą podstawą do jakiegokolwiek regresu w stosunku do sytuacji, istniejącej w każdym z Państw Członkowskich oraz w stosunku do ogólnego poziomu ochrony pracowników w zakresie, w jakim stosuje się dyrektywę.

Artykuł 10

Przepisy przejściowe

Bez uszczerbku dla art. 3, Państwo Członkowskie, które w chwili wejścia w życie niniejszej dyrektywy nie ma ogólnego, stałego i ustawowego systemu informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, ani ogólnego, stałego i ustawowego systemu przedstawicielstwa pracowników, w miejscu pracy, który umożliwia, że pracownicy mogą być reprezentowani dla tego celu, mogą ograniczyć zastosowanie przepisów prawa krajowego wdrażających niniejszą dyrektywę do:

- a) przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 150 pracowników lub zakładów zatrudniających co najmniej 100 pracowników, do dnia 23 marca 2007 r.; oraz
- b) przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 100 pracowników lub zakładów zatrudniających co najmniej 50 pracowników w ciągu następnego roku od daty określonej w lit. a).

Artykuł 11

Transpozycja

1. Państwa Członkowskie przyjmą przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy nie później niż do dnia 23 marca 2005 r. lub zapewnią, że najpóźniej do tej daty przedstawiciele pracodawców i pracowników wprowadzą wymagane przepisy w drodze porozumienia, podczas gdy Państwa Członkowskie będą zobowiązane do podjęcia wszystkich koniecznych środków umożliwiających im w każdym czasie zagwarantowanie osiągnięcia skutków określonych niniejszą dyrektywą. Państwa Członkowskie niezwłocznie powiadomią o tym Komisję.
2. Wspomniane środki powinny zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.

Artykuł 12

Przegląd Komisji

Nie później niż 23 marca 2007 r., Komisja, po konsultacji z Państwami Członkowskimi oraz przedstawicielami pracodawców i pracowników na szczeblu wspólnotowym, dokona przeglądu stosowania niniejszej dyrektywy w celu przedłożenia koniecznych propozycji zmian.

Artykuł 13

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie z dniem jej opublikowania w Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich.

Artykuł 14

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

**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. UE L, z 2009 r., nr. 122, str. 28-44)**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

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

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego,

po konsultacji z Komitetem Regionów,

stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w art. 251 Traktatu,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) W dyrektywie Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym należy wprowadzić szereg istotnych zmian. Dla zachowania przejrzystości dyrektywa ta powinna zostać przekształcona.

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

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

(4) Zgodnie z art. 138 ust. 2 Traktatu Komisja zasięgnęła na szczeblu wspólnotowym opinii partnerów społecznych w sprawie możliwego ukierunkowania działań wspólnotowych w tym zakresie.

(5) Po zakończeniu konsultacji Komisja uznała, że wskazane byłoby podjęcie działań wspólnotowych, i ponownie skonsultowała na szczeblu wspólnotowym z partnerami społecznymi treść planowanego wniosku, zgodnie z art. 138 ust. 3 Traktatu.

(6) Po zakończeniu drugiego etapu konsultacji partnerzy społeczni nie poinformowali Komisji o swojej woli rozpoczęcia procesu mogącego doprowadzić do zawarcia umowy, co przewiduje art. 138 ust. 4 Traktatu.

(7) Należy zmodernizować prawodawstwo wspólnotowe w zakresie ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi, tak aby zapewnić skuteczność praw do ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi, zwiększyć odsetek

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

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

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

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

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

(12) Odpowiednie przepisy muszą zostać przyjęte celem zapewnienia właściwego informowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym i konsultowania się z nimi, w przypadku gdy decyzje ich dotyczące są podejmowane w innym państwie członkowskim niż to, w którym są zatrudnieni.

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

(14) Sposoby informowania pracowników i konsultowania się z nimi należy określić i wdrożyć w taki sposób, aby zapewnić ich skuteczność, mając na względzie przepisy niniejszej dyrektywy. W tym celu system informowania europejskiej rady zakładowej i konsultowania się z nią powinien umożliwić jej terminowe przekazanie opinii przedsiębiorstwu, nie kwestionując jego zdolności dostosowawczych. Jedynie dialog prowadzony na poziomie, na którym tworzy się wytyczne, oraz skuteczne włączenie

przedstawiciele pracowników mogą odpowiedzieć na potrzeby przewidywania zmian i zarządzania nimi.

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

(16) Przy określaniu ponadnarodowego charakteru podnoszonej kwestii należy uwzględnić zarówno zakres możliwych skutków tej kwestii, jak i wymagany poziom kierownictwa i organów reprezentujących. W tym celu za kwestie ponadnarodowe uważa się kwestie dotyczące całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw lub co najmniej dwóch państw członkowskich. Obejmuje to kwestie, które niezależnie od liczby zaangażowanych państw członkowskich mają znaczenie dla zatrudnionych w Europie w kategoriach zasięgu ich ewentualnych skutków lub które zakładają przenoszenie działalności między państwami członkowskimi.

(17) Konieczne jest zdefiniowanie przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę, wyłącznie na potrzeby niniejszej dyrektywy, bez uszczerbku dla definicji "grupy" lub "kontroli", zawartych w innych aktach prawnych.

(18) Mechanizmy informowania pracowników przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw działających w dwu lub więcej państwach członkowskich i konsultowania się z nimi muszą dotyczyć wszystkich znajdujących się w państwach członkowskich zakładów pracy lub, w zależności od przypadku, wszystkich przedsiębiorstw należących do grupy, niezależnie od tego, czy centralne kierownictwo przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę nad grupą znajduje się na terytorium państw członkowskich, czy nie.

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

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

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

(22) Należy zdefiniować pojęcie "informowanie", przy uwzględnieniu celu zakładającego odpowiednią analizę przeprowadzoną przez przedstawicieli pracowników, co oznacza, iż informacja

powinna być przedstawiana w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i zawierać odpowiednią treść, nie powodując spowolnienia procesu podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach.

(23) Należy zdefiniować pojęcie "konsultowanie", przy uwzględnieniu celu pozwalającego na wyrażenie opinii, która będzie pomocna w podjęciu decyzji, co oznacza, iż konsultacja ma miejsce w odpowiednim czasie, w odpowiedni sposób i zawiera odpowiednią treść.

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

(25) Odpowiedzialność przedsiębiorstwa lub grup przedsiębiorstw w przekazywaniu informacji niezbędnych do otwarcia negocjacji musi być określona w taki sposób, aby umożliwić pracownikom ustalenie, czy przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw, gdzie pracują, ma zasięg wspólnotowy, oraz umożliwić nawiązanie kontaktów niezbędnych do przedstawienia wniosku o otwarcie negocjacji.

(26) Specjalny zespół negocjacyjny musi reprezentować pracowników z różnych państw członkowskich w sposób zrównoważony. Przedstawiciele pracowników muszą być w stanie współpracować, aby zdefiniować ich stanowisko w negocjacjach z centralnym kierownictwem.

(27) Należy uznać rolę, jaką mogą odegrać uznane związki zawodowe w negocjacjach lub renegocjacjach umów ustanawiających europejskie rady zakładowe, wspomagając przedstawicieli pracowników, którzy wyrażają potrzebę takiego wsparcia. Właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych są informowane o otwarciu negocjacji, aby umożliwić im monitorowanie ustanawiania nowych europejskich rad zakładowych i promowania dobrych praktyk. Za uznane właściwe europejskie organizacje związkowe oraz organizacje pracodawców uważa się te organizacje partnerów społecznych, których opinii zasięga Komisja na mocy art. 138 Traktatu. Komisja aktualizuje i publikuje listę tych organizacji.

(28) Umowy regulujące ustanawianie europejskich rad zakładowych i ich działanie muszą zawierać warunki ich zmiany, wypowiedzenia lub renegocjacji, w razie potrzeby, zwłaszcza w przypadku, kiedy układ lub struktura przedsiębiorstwa ulegną zmianie.

(29) Umowy te muszą określać warunki powiązania między poziomem krajowym i ponadnarodowym informowania pracowników i konsultowania się z nimi, dostosowane do szczególnych warunków przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw. Warunki te muszą zostać określone w poszanowaniu wzajemnych kompetencji i właściwych obszarów działania organów reprezentujących pracowników, zwłaszcza jeśli chodzi o przewidywanie zmian i zarządzanie nimi.

(30) Umowy te muszą w razie potrzeby przewidywać ustanowienie i funkcjonowanie komitetu o zmniejszonym składzie, aby umożliwić koordynację i większą skuteczność podstawowej

działalności europejskiej rady zakładowej oraz jak najszybsze informowanie i konsultowanie, w przypadku wyjątkowych okoliczności.

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

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

(33) Aby móc w pełni wykonywać swoje funkcje przedstawicielskie i zapewnić przydatność europejskiej radzie zakładowej, przedstawiciele pracowników muszą składać sprawozdanie pracownikom, których reprezentują, i muszą mieć możliwość skorzystania z niezbędnych im szkoleń.

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

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

(36) Zgodnie z ogólnymi zasadami prawa wspólnotowego procedury administracyjne lub sądowe, jak również sankcje, które są skuteczne, odstraszające i proporcjonalne do wagi przestępstwa, powinny mieć zastosowanie w przypadku naruszenia obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

(37) Dla celów skuteczności, spójności i pewności prawa konieczne jest ustanowienie powiązania między dyrektywami a poziomami informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, ustanowionego na mocy prawa wspólnotowego i krajowego lub praktyki. Pierwszeństwo musi być przyznane negocjacom tych warunków powiązania w każdym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw. W przypadku braku porozumienia w tej kwestii i jeśli brane są pod uwagę decyzje, które mogłyby pociągnąć za sobą znaczne zmiany w organizacji pracy lub w stosunkach umownych, proces musi być prowadzony zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim, w poszanowaniu wzajemnych kompetencji i właściwych obszarów działania organów reprezentujących pracowników. Wyrażenie opinii przez europejską radę zakładową nie powinno naruszać zdolności centralnego kierownictwa do przeprowadzenia koniecznych konsultacji w terminach, które są przewidziane przez ustawodawstwa krajowe lub praktykę. Należy ewentualnie dostosować ustawodawstwa krajowe lub praktykę, aby europejska rada zakładowa mogła być informowana, w razie potrzeby, zanim zostaną poinformowane krajowe organy reprezentujące pracowników albo w tym samym czasie, nie zmniejszając jednocześnie ogólnego poziomu ochrony pracowników.

(38) Niniejsza dyrektywa nie może naruszać trybów informowania i przeprowadzania konsultacji, o których mowa w dyrektywie 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami

we Wspólnocie Europejskiej, ani szczegółowych procedur, o których mowa w art. 2 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych i w art. 7 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów.

(39) Należy szczególnie traktować przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w dniu 22 września 1996 r. istniały już umowy dotyczące wszystkich pracowników, przewidujące ponadnarodowe informowanie i przeprowadzanie konsultacji z pracownikami.

(40) Jeśli dochodzi do znacznych zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, np. w przypadku fuzji, nabycia lub podziału, istniejące europejskie rady zakładowe lub rada zakładowa muszą zostać dostosowane. Dostosowanie to musi mieć pierwszeństwo, według klauzuli obowiązującej umowy, o ile klauzule te umożliwiają skuteczne dostosowanie. W przeciwnym wypadku i jeśli wpłynie wniosek stwierdzający taką potrzebę, rozpoczynane są negocjacje nowej umowy i należy włączyć w prace nad nią członków istniejących europejskich rad zakładowych lub rady zakładowej. Aby umożliwić informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi w okresie zmiany struktury, często odgrywającym decydującą rolę, istniejące europejskie rady zakładowe lub rada zakładowa muszą być w stanie nadal działać, ewentualnie w sposób dostosowany, zanim nie dojdzie do zawarcia kolejnej umowy. Jak tylko nowa umowa zostanie podpisana, uprzednio ustanowione rady muszą zostać rozwiązane, a ustanawiające je umowy muszą zostać rozwiązane, niezależnie od ich postanowień w kwestii ważności lub rozwiązania.

(41) O ile nie stosuje się klauzuli dostosowawczej, należy umożliwić dalsze działanie obowiązujących umów, aby uniknąć ich obowiązkowych renegotjacji, w sytuacji gdy byłyby one bezużyteczne. Należy przewidzieć, że o ile umowy zawarte przed dniem 22 września 1996 r. na mocy art. 13 ust. 1 dyrektywy 94/45/WE lub na mocy art. 3 ust. 1 dyrektywy 97/74/WE obowiązują, zobowiązania wynikające z niniejszej dyrektywy nie powinny mieć do nich zastosowania. Ponadto niniejsza dyrektywa nie ustanawia ogólnego obowiązku renegotjacji umów zawartych na mocy art. 6 dyrektywy 94/45/WE między dniem 22 września 1996 r. a dniem 5 czerwca 2011 r.

(42) Bez uszczerbku dla możliwości podjęcia przez strony innej decyzji, europejska rada zakładowa utworzona w przypadku braku porozumienia między stronami, dla osiągnięcia celu określonego w niniejszej dyrektywie, musi być stale informowana i konsultowana w sprawach dotyczących działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, tak aby mogła ocenić ewentualny wpływ tej działalności na interesy pracowników, w przynajmniej dwóch różnych państwach członkowskich. Dlatego obowiązkiem przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę jest przekazywanie wyznaczonym przedstawicielom pracowników ogólnych informacji dotyczących interesów pracowników oraz bardziej szczegółowych informacji dotyczących tych aspektów działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, które mają wpływ na interesy pracowników. Europejska rada zakładowa musi być w stanie na zakończenie tego zebrania przedstawić swoje stanowisko.

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

(44) Treść wymagań dodatkowych, które mają zastosowanie w przypadku braku umowy i są punktem odniesienia w negocjacjach, muszą zostać wyjaśnione oraz dostosowane do zmian potrzeb i praktyk w kwestii informowania i konsultowania ponadnarodowego. Należy rozróżnić dziedziny, które muszą być przedmiotem informacji, od tych, w których kwestii europejska rada zakładowa musi być również konsultowana, w sposób, który zapewnia możliwość uzyskania uzasadnionej odpowiedzi na każdą wyrażoną opinię. Aby umożliwić komitetowi o zmniejszonym składzie odgrywanie koniecznej roli koordynacyjnej oraz skuteczne działanie w wyjątkowych okolicznościach, komitet ten musi liczyć nie więcej niż pięciu członków i powinna istnieć możliwość konsultowania się z nim regularnie.

(45) Ponieważ cel niniejszej dyrektywy, tj. poprawa prawa do informowania pracowników w przedsiębiorstwach i w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym i konsultowania się z nimi, nie może być osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast możliwe jest lepsze jego osiągnięcie na poziomie Wspólnoty, Wspólnota może przyjmować działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, ujętą w tym samym artykule, niniejsza dyrektywa nie wychodzi poza zakres niezbędny do osiągnięcia tego celu.

(46) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych i jest zgodna w szczególności z uznanymi zasadami zawartymi w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej. Niniejsza dyrektywa ma w szczególności na celu zapewnienie pełnego poszanowania prawa pracowników lub ich przedstawicieli do zagwarantowania im, na właściwych poziomach, informowania i konsultowania we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie wspólnotowym oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych (art. 27 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej).

(47) Zobowiązanie do transponowania niniejszej dyrektywy do prawa krajowego powinno ograniczać się do tych przepisów, które stanowią zasadniczą zmianę w porównaniu z wcześniejszymi dyrektywami. Zobowiązanie do transponowania przepisów, które nie uległy zmianie, wynika z wcześniejszych dyrektyw.

(48) Zgodnie z pkt 34 Porozumienia międzyinstytucjonalnego w sprawie lepszego stanowienia prawa zachęca się państwa członkowskie do sporządzania - zarówno w interesie własnym, jak i Wspólnoty - i publikowania własnych tabel możliwie jak najdokładniej ilustrujących korelacje pomiędzy niniejszą dyrektywą a środkami transpozycji, oraz do podawania ich do wiadomości publicznej.

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

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Przedmiot i zasady

1. Celem niniejszej dyrektywy jest uchwalenie ogólnych ram ustanawiających minimalne wymagania w zakresie prawa do informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i zakładach we Wspólnocie.
2. Praktyczne ustalenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji zostaną zdefiniowane i wdrożone zgodnie z prawem krajowym oraz praktyką w zakresie stosunków przemysłowych w poszczególnych Państwach Członkowskich w taki sposób, aby zapewnić ich skuteczność.
3. Definiując lub wdrażając praktyczne ustalenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji, pracodawca oraz przedstawiciele pracowników działać będą w duchu współpracy oraz w poszanowaniu wzajemnych praw i obowiązków biorąc pod uwagę interes zarówno przedsiębiorstwa lub zakładu, jak i pracowników.

Artykuł 2

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy:

- a) "przedsiębiorstwo" oznacza przedsiębiorstwo publiczne lub prywatne, prowadzące działalność gospodarczą, bez względu na to, czy jego celem jest osiągnięcie zysku czy nie, i którego siedziba znajduje się na terytorium Państw Członkowskich;
- b) "zakład" oznacza jednostkę organizacyjną przedsiębiorstwa, zdefiniowaną zgodnie z krajowym prawem i praktyką, której siedziba znajduje się na terytorium Państwa Członkowskiego, prowadzącą działalność gospodarczą w sposób nieprzerwany, mając do dyspozycji zasoby ludzkie i materialne;
- c) "pracodawca" oznacza osobę fizyczną lub prawną, będącą stroną umowy o pracę lub stosunku pracy z pracownikami, zgodnie z krajowym prawem i praktyką;
- d) "pracownik" oznacza jakąkolwiek osobę, która w danym Państwie Członkowskim jest chroniona jak pracownik na podstawie krajowego prawa pracy i zgodnie z krajową praktyką;
- e) "przedstawiciele pracowników" oznacza przedstawicieli pracowników w rozumieniu prawa krajowego i/lub praktyki;
- f) "informowanie" oznacza przekazywanie przedstawicielom pracowników przez pracodawcę danych w celu umożliwienia im zaznajomienia się z przedmiotem sprawy i zbadania jej;
- g) "przeprowadzanie konsultacji" oznacza wymianę poglądów oraz nawiązanie dialogu między przedstawicielami pracowników a pracodawcą.

Artykuł 3

Zakres obowiązywania

1. Niniejsza dyrektywa stosuje się, zgodnie z wyborem Państw Członkowskich, do:

- a) przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników w którymkolwiek Państwie Członkowskim; lub
 - b) zakładów zatrudniających co najmniej 20 pracowników w którymkolwiek Państwie Członkowskim.
2. Państwa Członkowskie ustalą metodę ustalania progu liczbowego zatrudnianych pracowników.
 3. Zgodnie z zasadami i celami niniejszej dyrektywy, Państwa Członkowskie mogą ustanowić szczególne przepisy, mające zastosowanie do przedsiębiorstw lub zakładów, które bezpośrednio i w istotnym stopniu realizują cele polityczne, zawodowe, organizacyjne, religijne, charytatywne, edukacyjne, naukowe lub artystyczne, jak również cele dotyczące informacji oraz wyrażania opinii, pod warunkiem że w dacie wejścia w życie niniejszej dyrektywy, przepisy o tym charakterze obowiązywały już w ustawodawstwie krajowym.
 4. (uchylony)

Artykuł 4

Praktyczne ustalenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji

1. Zgodnie z zasadami określonymi w art. 1 i nie naruszając obowiązujących przepisów i/lub praktyki bardziej korzystnych dla pracowników, Państwa Członkowskie przyjmą praktyczne rozwiązania do celów wykonywania prawa do informacji i konsultacji na właściwym szczeblu, zgodnie z niniejszym artykułem.
2. Informowanie i przeprowadzanie konsultacji obejmuje:
 - a) informowanie na temat ostatniego i prawdopodobnego rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub zakładu oraz ich sytuacji ekonomicznej;
 - b) informowanie i przeprowadzanie konsultacji na temat sytuacji, struktury i prawdopodobnego rozwoju zatrudnienia w przedsiębiorstwie lub zakładzie oraz przewidywanych środków, w szczególności, w przypadku gdy istnieje zagrożenie zatrudnienia;
 - c) informowanie i przeprowadzanie konsultacji w sprawie decyzji, które prawdopodobnie będą prowadziły do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych, w tym tych, które są objęte przepisami prawa wspólnotowego określonymi w art. 9 ust. 1.
3. Informacja powinna być przedstawiana w takim czasie, w taki sposób i w takiej treści, jakie są właściwe, aby umożliwić, w szczególności przedstawicielom pracowników, przeprowadzenie odpowiednich badań i w miarę potrzeb przygotowanie się do konsultacji.
4. Konsultacja ma miejsce:
 - a) o ile zapewnione zostanie, że czas, metoda i jej przedmiot są właściwe;
 - b) na odpowiednim poziomie kierowniczym i przedstawicielskim, w zależności od przedmiotu dyskusji;
 - c) na podstawie informacji dostarczonej przez pracodawcę, zgodnie z art. 2 lit. f) oraz opinii, do której sformułowania uprawnieni są przedstawiciele pracowników;
 - d) w taki sposób, by umożliwić przedstawicielom pracowników spotkanie z pracodawcą i uzyskanie odpowiedzi oraz uzasadnienia tej odpowiedzi odnośnie do jakiegokolwiek opinii, którą mogą przedstawić przedstawiciele pracowników;

- e) w celu osiągnięcia porozumienia w sprawie decyzji pozostających w zakresie kompetencji pracodawcy, określonych w ust. 2 lit. c).

Artykuł 5

Informowanie i przeprowadzanie konsultacji wynikające z porozumienia

Państwa Członkowskie mogą powierzyć przedstawicielom pracodawców i pracowników właściwego szczebla, w tym szczebla przedsiębiorstwa lub zakładu, swobodne określenie w jakimkolwiek czasie, poprzez wynegocjowane porozumienie, praktycznych ustaleń dotyczących informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami. Te porozumienia oraz porozumienia obowiązujące w terminie ustanowionym w art. 11, jak również późniejsze wznowienia takich porozumień, mogą ustanowić przepisy inne niż te określone w art. 4, z zastrzeżeniem ustalonych przez Państwa Członkowskie warunków i ograniczeń przewidzianych w art. 1.

Artykuł 6

Informacje poufne

1. Państwa Członkowskie zapewnią, że, w ramach warunków i ograniczeń przewidzianych w ustawodawstwie krajowym, przedstawiciele pracowników oraz eksperci, którzy ich wspierają, nie są upoważnieni do ujawnienia pracownikom lub osobom trzecim jakiegokolwiek informacji, która w uzasadnionym interesie przedsiębiorstwa lub zakładu, została wyraźnie przedstawiona im jako poufna. Ten obowiązek będzie miał zastosowanie, niezależnie od tego, jakie funkcje będą spełniali dani przedstawiciele lub eksperci nawet po upływie ich kadencji. Jednakże Państwo Członkowskie może upoważnić przedstawicieli pracowników i każdego, kto im udziela wsparcia, do przekazania poufnej informacji pracownikom oraz osobom trzecim zobowiązanym do zachowania poufności.
2. Państwa Członkowskie zapewnią, w szczególnych przypadkach i w ramach warunków oraz ograniczeń przewidzianych w ustawodawstwie krajowym, że pracodawca nie jest zobowiązany do przekazywania informacji lub przeprowadzania konsultacji, jeśli charakter takiej informacji lub konsultacji jest taki, że zgodnie z obiektywnymi kryteriami, wyrządziłby poważną szkodę w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa lub zakładu lub pogorszyłby ich sytuację.
3. Z zastrzeżeniem obowiązujących procedur krajowych, Państwa Członkowskie zapewnią kontrolę administracyjną lub sądową, w przypadku gdy pracodawca wymaga zachowania poufności lub nie przedstawi informacji zgodnie z ust. 1 i 2. Mogą one też ustanowić procedury mające zapewnić ochronę poufności danej informacji.

Artykuł 7

Ochrona przedstawicieli pracowników

Państwa Członkowskie zapewnią, że przedstawiciele pracowników, w toku wykonywania przez nich swoich funkcji, będą mieli zapewnioną właściwą ochronę i gwarancje, które umożliwią im właściwe wykonywanie obowiązków, jakie zostały im powierzone.

Artykuł 8

Ochrona praw

1. Państwa Członkowskie zapewnią właściwe środki w wypadku niewypełnienia przepisów niniejszej dyrektywy przez pracodawcę lub przedstawicieli pracowników. W szczególności, zapewnią, że dostępne będą odpowiednie procedury administracyjne lub sądowe w celu umożliwienia realizacji obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.
2. Państwa Członkowskie zapewnią stosowanie odpowiednich sankcji w wypadku naruszenia przepisów niniejszej dyrektywy przez pracodawcę lub przedstawicieli pracowników. Sankcje te muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Artykuł 9

Związek pomiędzy niniejszą dyrektywą a innymi przepisami i przepisami prawa krajowego

1. Niniejsza dyrektywa nie narusza szczególnych procedur informowania i przeprowadzania konsultacji, określonych art. 2 dyrektywy 98/59/WE oraz w art. 7 dyrektywy 2001/23/WE.
2. Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów przyjętych zgodnie z dyrektywą 94/45/WE oraz z dyrektywą 97/74/WE.
3. Niniejsza dyrektywa nie narusza innych praw do informacji, konsultacji i uczestnictwa przewidzianych na mocy prawa krajowego.
4. Wykonanie niniejszej dyrektywy nie będzie wystarczającą podstawą do jakiegokolwiek regresu w stosunku do sytuacji, istniejącej w każdym z Państw Członkowskich oraz w stosunku do ogólnego poziomu ochrony pracowników w zakresie, w jakim stosuje się dyrektywę.

Artykuł 10

Przepisy przejściowe

Bez uszczerbku dla art. 3, Państwo Członkowskie, które w chwili wejścia w życie niniejszej dyrektywy nie ma ogólnego, stałego i ustawowego systemu informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, ani ogólnego, stałego i ustawowego systemu przedstawicielstwa pracowników, w miejscu pracy, który umożliwia, że pracownicy mogą być reprezentowani dla tego celu, mogą ograniczyć zastosowanie przepisów prawa krajowego wdrażających niniejszą dyrektywę do:

- a) przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 150 pracowników lub zakładów zatrudniających co najmniej 100 pracowników, do dnia 23 marca 2007 r.; oraz
- b) przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 100 pracowników lub zakładów zatrudniających co najmniej 50 pracowników w ciągu następnego roku od daty określonej w lit. a).

Artykuł 11

Transpozycja

1. Państwa Członkowskie przyjmą przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy nie później niż do dnia 23 marca 2005 r. lub zapewnią, że najpóźniej do tej daty przedstawiciele pracodawców i pracowników wprowadzą wymagane przepisy w drodze porozumienia, podczas gdy Państwa Członkowskie będą zobowiązane do podjęcia wszystkich koniecznych środków umożliwiających im w każdym czasie zagwarantowanie osiągnięcia skutków określonych niniejszą dyrektywą. Państwa Członkowskie niezwłocznie powiadomią o tym Komisję.
2. Wspomniane środki powinny zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.

Artykuł 12

Przegląd Komisji

Nie później niż 23 marca 2007 r., Komisja, po konsultacji z Państwami Członkowskimi oraz przedstawicielami pracodawców i pracowników na szczeblu wspólnotowym, dokona przeglądu stosowania niniejszej dyrektywy w celu przedłożenia koniecznych propozycji zmian.

Artykuł 13

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie z dniem jej opublikowania w Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich.

Artykuł 14

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

**Dyrektywa Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania
ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych
(Dz. U. UE L z 1998 r., nr. 225, str. 16-21)**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 100,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Ze względów jasności i racjonalności należy ujednoczyć dyrektywę Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych.

(2) Należy zwiększyć stopień ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych uwzględniając potrzebę zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie.

(3) Pomimo postępującego zbliżania wciąż istnieją różnice między przepisami obowiązującymi w Państwach Członkowskich, dotyczące trybu i procedury zwolnień grupowych, jak również środków zmierzających do złagodzenia skutków zwolnień dla pracowników.

(4) Różnice te mogą mieć bezpośredni wpływ na funkcjonowanie rynku wewnętrznego.

(5) Uchwała Rady z dnia 21 stycznia 1974 r. dotycząca programu działań socjalnych przewidziała przyjęcie dyrektywy mającej na celu zbliżenie ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących zwolnień grupowych.

(6) Wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników, przyjęta podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r. przez szefów państw lub rządów jedenastu Państw Członkowskich, przewiduje, między innymi, w pkt 7 ust. 1, zdaniu pierwszym i w ust. 2; w pkt 17, ust. 1 oraz w pkt 18, tiret trzecie, że:

„7. Zakończenie tworzenia rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej.

Tam, gdzie jest to konieczne, poprawa ta musi obejmować rozwój niektórych aspektów ustawodawstwa pracy, takich jak procedury zwolnień grupowych lub procedury dotyczące upadłości.

17. We właściwy sposób należy rozwinąć system informacji, konsultacji i udziału pracowników, uwzględniając praktykę obowiązującą w różnych Państwach Członkowskich.

18. Taki system informacji, konsultacji i udziału musi być wprowadzony w życie w wymaganym czasie, w szczególności w następujących przypadkach:

- w procedurach zwolnień grupowych, (...)"

(7) W konsekwencji konieczne jest popieranie takiego zbliżania, z jednoczesnym zachowaniem poprawy w rozumieniu art. 117 Traktatu.

(8) Dla obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w definicji zwolnień grupowych w rozumieniu niniejszej dyrektywy, ze zwolnieniami należy utożsamiać inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

(9) Należy również postanowić, że niniejszą dyrektywę stosuje się w zasadzie również do zwolnień grupowych wynikających z faktu zaprzestania działalności przez przedsiębiorstwo w wyniku decyzji sądowej;

(10) Państwa Członkowskie powinny mieć możliwość postanowienia, iż przedstawiciele pracowników mogą korzystać z pomocy biegłych z względu na techniczną złożoność sprawy, która może być przedmiotem informacji i konsultacji;

(11) Należy zapewnić, by obowiązki pracodawców w zakresie informacji, konsultacji i notyfikacji stosowane są niezależnie od tego, czy źródłem decyzji w sprawie zwolnienia grupowego jest pracodawca lub przedsiębiorstwo, które sprawuje kontrolę nad pracodawcą;

(12) Państwa Członkowskie powinny zapewnić, aby przedstawiciele pracowników i/lub pracownicy mogli korzystać z procedur administracyjnych i/lub sądowych w celu przestrzegania wykonywania obowiązków ustanowionych niniejszą dyrektywą;

(13) Niniejsza dyrektywa nie może naruszać obowiązków Państw Członkowskich dotyczących terminów transpozycji dyrektyw wymienionych w załączniku I, część B,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

SEKCJA I

DEFINICJE I ZAKRES

Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej dyrektywy:

- a. "zwolnienia grupowe" oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi:
 - i. bądź, w okresie trzydziestu dni:
 - i. co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników,

- ii. co najmniej 10 % liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników,
 - iii. co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;
 - ii. bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach;
 - b. "przedstawiciele pracowników" oznaczają przedstawicieli przewidzianych przez prawodawstwo lub praktykę Państw Członkowskich.
2. Do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) akapitu pierwszego jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.
3. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do:
- a. zwolnień grupowych dokonywanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, z wyjątkiem przypadku gdy takie zwolnienia następują przed upływem terminu lub wykonaniem tych umów;
 - b. pracowników administracji publicznej lub instytucji prawa publicznego (lub, w przypadku gdy Państwa Członkowskie nie stosują tego pojęcia, do jednostek będących ich odpowiednikami);
 - c. (uchylona)

SEKCJA II

INFORMACJA I KONSULTACJA

Artykuł 2

1. W przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, jest on zobowiązany, we właściwym czasie, do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia.
2. Takie konsultacje obejmują przynajmniej sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nimi pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszerewaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników.
Państwa Członkowskie mogą dopuścić możliwość korzystania przez przedstawicieli pracowników z pomocy biegłych, zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktykami krajowymi.
3. Aby umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawienie konstruktywnych propozycji, pracodawca, we właściwym czasie w trakcie trwania konsultacji, zobowiązany jest do:
 - a) dostarczenia im wszystkich istotnych informacji i
 - b) notyfikowania im, w każdym przypadku, na piśmie:
 - przyczyn zamierzonego zwolnienia;
 - liczby i kategorie pracowników przewidzianych do zwolnienia;
 - liczby i kategorii pracowników zwykle zatrudnionych;

- okres, w którym przewidywane są zwolnienia;
- przewidziane kryteria selekcji pracowników, którzy mają zostać zwolnieni, o ile ustawodawstwo i/lub praktyka krajowa dają taką możliwość pracodawcy;
- przewidzianą metodę obliczeń odszkodowań za zwolnienia, niewynikającą z prawodawstwa i/lub praktyki krajowej.

Pracodawca zobowiązany jest do przesyłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii, zawierającej przynajmniej dane zawarte w pisemnym komunikacie, który jest przewidziany w akapicie pierwszym lit. b).

4. Obowiązki ustanowione w ust. 1, 2 i 3 stosuje się niezależnie od faktu, czy decyzja dotycząca zwolnień grupowych pochodzi od pracodawcy, czy od przedsiębiorstwa, które sprawuje kontrolę nad pracodawcą. Przy rozpatrywaniu naruszeń obowiązków informacyjnych, konsultacyjnych i notyfikacji, przewidzianych niniejszą dyrektywą, nie uwzględnia się jakichkolwiek uzasadnień ze strony pracodawcy opierających się na fakcie, że przedsiębiorstwo, które podjęło decyzję prowadzącą do zwolnień grupowych, nie dostarczyło mu wymaganych informacji.

SEKCJA III

PROCEDURA ZWOLNIEŃ GRUPOWYCH

Artykuł 3

1. Pracodawca zobowiązany jest do notyfikowania na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej o każdym zamiarze zwolnienia grupowego.

Jednakże Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że w przypadku zamiaru zwolnienia grupowego związanego z zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa w rezultacie decyzji sądowej, pracodawca zobowiązany jest notyfikować na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej, jedynie w przypadku gdy ta ostatnia wystąpi z odpowiednim wnioskiem.

W przypadku zamiaru zwolnienia grupowego dotyczącego załogi statku morskiego pracodawca zobowiązany jest do złożenia notyfikacji właściwemu organowi państwa, pod banderą którego pływa dany statek.

Notyfikacja zawiera wszystkie istotne informacje dotyczące planowanych zwolnień grupowych i konsultacji z przedstawicielami pracowników, przewidzianych w art. 2, w szczególności przyczyny zwolnień, liczbę pracowników przewidzianych do zwolnienia, liczbę zwykle zatrudnionych pracowników i okres, w którym przewiduje się przeprowadzenie zwolnień.

2. Pracodawca przesyła przedstawicielom pracowników kopię notyfikacji przewidzianej w ust. 1.

Przedstawiciele pracowników mogą przekazać swoje ewentualne uwagi do właściwego organu władzy publicznej.

Artykuł 4

1. Zamierzone zwolnienia grupowe, notyfikowane właściwemu organowi władzy publicznej, stają się skuteczne najwcześniej trzydzieści dni po notyfikacji określonej w art. 3 ust. 1, nie naruszając postanowień dotyczących indywidualnych praw w odniesieniu do terminu wypowiedzenia.

Państwa Członkowskie mogą upoważnić właściwy organ władzy publicznej do skracania terminu przewidzianego w poprzednim akapicie.

2. Właściwy organ władzy publicznej wykorzystuje termin przewidziany w ust. 1 na znalezienie rozwiązań problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grupowymi.
3. W przypadku gdy pierwotny termin przewidziany w ust. 1 jest krótszy od sześćdziesięciu dni, Państwa Członkowskie mogą zezwolić właściwemu organowi władzy publicznej na przedłużenie pierwotnego terminu do sześćdziesięciu dni po notyfikacji, w przypadku gdy problemy, które stwarzają zwolnienia grupowe, mogą nie zostać rozwiązane w pierwotnym terminie.

Państwa Członkowskie mogą przekazać właściwemu organowi władzy publicznej szersze kompetencje dotyczące przedłużenia terminów.

Przed wygaśnięciem pierwotnego terminu, przewidzianego w ust. 1, pracodawca musi zostać powiadomiony o przedłużeniu terminu i jego przyczynach.

4. Państwa Członkowskie mogą nie stosować niniejszego artykułu do zwolnień grupowych następujących w związku zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa, w przypadku gdy jest ono wynikiem decyzji sądowej.

SEKCJA IV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 5

Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo Państw Członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników lub na dopuszczanie bądź wspieranie zastosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych.

Artykuł 6

Państwa Członkowskie zapewniają, że przedstawiciele pracowników i/lub pracownicy mogą korzystać z procedur administracyjnych i/lub sądowych w celu przestrzegania wykonywania obowiązków przewidzianych niniejszą dyrektywą.

Artykuł 7

Państwa Członkowskie przesyłają Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, które już przyjęły lub które przyjmują w dziedzinie regulowanej niniejszą dyrektywą.

Artykuł 8

1. Bez uszczerbku dla obowiązków Państw Członkowskich dotyczących terminów transpozycji niniejszej dyrektywy, określonych w załączniku I część B, tracą moc dyrektywy wymienione w załączniku I część A.
2. Odniesienia do uchylonych dyrektyw są traktowane jako odniesienia do niniejszej dyrektywy i odczytuje się je według tabeli korelacji, umieszczonej w załączniku II.

Artykuł 9

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich.

Artykuł 10

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

**Decyzja Komisji (98/500/WE) z dnia 20 maja 1998 r. w sprawie ustanowienia
Komitetów Dialogu Sektorowego promujących dialog między partnerami
społecznymi na szczeblu europejskim
(Dz. U. UE L z 1998 r., nr. 225, str. 27-28)**

Artykuł 1

Niniejszym ustanawia się Komitety Dialogu Sektorowego (zwane dalej "Komitetami") w tych sektorach, w których partnerzy społeczni wspólnie występują z wnioskiem o udział w dialogu na poziomie europejskim i gdzie organizacje reprezentujące partnerów dialogu społecznego spełniają następujące kryteria:

- a) odnoszą się do poszczególnych sektorów lub kategorii i są zorganizowane na szczeblu europejskim;
- b) składają się z organizacji, które same są integralną i uznaną częścią struktur partnerów społecznych Państw Członkowskich, posiadają zdolność do negocjowania układów i reprezentują kilka Państw Członkowskich;
- c) mają właściwe struktury, aby zapewnić ich skuteczne uczestnictwo w pracach Komitetów.

Artykuł 2

Każdy Komitet dla sektora działalności, dla którego został utworzony

- a) udziela konsultacji w sprawie rozwoju dokonującego się na poziomie wspólnotowym, mającym implikacje społeczne; oraz
- b) rozwija i promuje dialog społeczny na poziomie sektora.

Artykuł 3

W spotkaniach każdego Komitetu uczestniczy maksymalnie 66 przedstawicieli partnerów dialogu społecznego w jednakowej liczbie po stronie delegacji pracodawców i pracowników.

Artykuł 4

Komisja zaprasza przedstawicieli do udziału w spotkaniach Komitetów na wniosek organizacji partnerów społecznych określony w art. 1.

Artykuł 5

1. Każdy Komitet razem z Komisją ustanawia swój własny regulamin.
2. Komitetowi przewodniczy przedstawiciel delegacji pracodawców lub pracowników albo na ich wspólne żądanie - przedstawiciel Komisji.
3. Komitety zbierają się przynajmniej raz w roku. Zwrot kosztów podróży i pobytu otrzymuje maksymalnie 56 przedstawicieli partnerów dialogu społecznego uczestniczących w spotkaniu Komitetu.
4. Komisja dokonuje regularnego przeglądu, w konsultacjach z partnerami społecznymi, funkcjonowania Komitetów Sektorowych i prowadzenia ich działalności w różnych sektorach.

Artykuł 6

Jeżeli Komisja poinformowała Komitet, że problem będący przedmiotem dyskusji dotyczy spraw o poufnym charakterze, członkowie Komitetu są zobowiązani, bez uszczerbku dla przepisów art. 214 Traktatu, do nieujawniania żadnych informacji uzyskanych na spotkaniach Komitetu lub jego sekretariatu.

Artykuł 7

1. Komitety Dialogu Sektorowego zastąpią istniejące Wspólne Komitety:
 - a) Wspólny Komitet ds. Transportu Morskiego ustanowiony decyzją Komisji 87/467/EWG
 - b) Wspólny Komitet ds. Lotnictwa Cywilnego ustanowiony decyzją Komisji 90/449/EWG
 - c) Wspólny Komitet ds. Żeglugi Śródlądowej ustanowiony decyzją Komisji 80/991/EWG
 - d) Wspólny Komitet ds. Transportu Drogowego ustanowiony decyzją Komisji 85/516/EWG
 - e) Wspólny Komitet ds. Kolei ustanowiony decyzją Komisji 85/13/EWG
 - f) Wspólny Komitet ds. Usług Telekomunikacyjnych ustanowiony decyzją Komisji 90/450/EWG
 - g) Wspólny Komitet ds. Problemów Społecznych Pracowników Rolnych ustanowiony decyzją Komisji 74/442/EWG
 - h) Wspólny Komitet ds. Problemów Społecznych Rybołówstwa Morskiego ustanowiony decyzją Komisji 74/441/EWG
 - i) Wspólny Komitet ds. Usług Pocztowych ustanowiony decyzją Komisji 94/595/EWG

Jednakże Komitety ustanowione tymi decyzjami pełnią swoje funkcje do chwili rozpoczęcia działalności przez Komitety Dialogu Sektorowego ustanowione na mocy niniejszej decyzji, ale w żadnym przypadku nie później niż do dnia 31 grudnia 1998 r.

2. Z zastrzeżeniem art. 1 Komitet Dialogu Sektorowego zastępuje również inne nieformalne grupy robocze, przez które Komisja promowała dialog społeczny w niektórych sektorach, nie objętych decyzją Komisji ustanawiającą Wspólny Komitet
3. Decyzje, określone w ust. 1 lit. a)-i) tracą moc z dniem 1 stycznia 1999 r.

**Decyzja Rady (UE) 2016/1859 z dnia 13 października 2016 r. w sprawie
Trójstronnego Szczytu Społecznego ds. Wzrostu i Zatrudnienia oraz uchylająca
decyzję 2003/174/WE
(Dz. U. UE L z 2016, nr. 284, str. 37-30)**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ, uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 352, uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej, po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym, uwzględniając zgodę Parlamentu Europejskiego, stanowiąc zgodnie ze specjalną procedurą ustawodawczą, a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) stanowi, że jednym z celów Unii jest praca na rzecz społecznej gospodarki rynkowej o wysokiej konkurencyjności, zmierzającej do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego.

(2) Przy określaniu i realizowaniu polityk i działań Unia ma wziąć pod uwagę ich wymiar społeczny, w szczególności, zgodnie z art. 9 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), wymogi związane ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczaniem wyłączenia społecznego, a także z wysokim poziomem kształcenia, szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego.

(3) Unia uznaje i wspiera rolę partnerów społecznych działających na jej poziomie oraz ułatwia dialog między nimi, szanując ich autonomię, zgodnie z art. 152 TFUE. W celu wspierania uzgodnień z europejskimi partnerami społecznymi na wysokim szczeblu w zakresie całościowej strategii ustanowionej na posiedzeniu Rady Europejskiej w Lizbonie w dniach 23 i 24 marca 2000 r., w decyzji Rady 2003/174/WE ustanowiono Trójstronny Szczyt Społeczny ds. Wzrostu i Zatrudnienia (zwany dalej „szczytem”). Szczyt jest uznany obecnie w art. 152 TFUE za podstawowy element dialogu społecznego na poziomie Unii.

(4) Unia oraz jej państwa członkowskie zobowiązały się do współpracy w ramach strategii „Europa 2020” – zintegrowanej strategii służącej zwiększeniu potencjału Unii w zakresie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia w latach 2010–2020 (zwanej dalej »strategią „Europa 2020”«). Strategia „Europa 2020” ma na celu zwiększenie koordynacji pomiędzy politykami na szczeblu krajowym i unijnym. Unia uznała ponadto, że należy zwiększyć poziom zaangażowania partnerów społecznych w tę strategię oraz ich utożsamiania się z jej celami, aby mogli oni aktywnie przyczynić się do realizacji tych celów.

(5) W rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1175/2011 podkreślono, że w odniesieniu do głównych założeń strategii politycznych, w razie potrzeby, w Semestr europejski są również włączeni partnerzy społeczni, zgodnie z postanowieniami TFUE i systemem prawnym i politycznym państwa członkowskiego.

(6) W konkluzjach z dnia 28 czerwca 2013 r. Rada Europejska stwierdziła, że należy wzmocnić społeczny wymiar unii gospodarczej i walutowej, i w tym kontekście podkreśliła kluczową rolę partnerów społecznych i dialogu społecznego. W związku z tym Komisja w komunikacie z dnia 2 października 2013 r. zatytułowanym „Wzmocnienie społecznego wymiaru unii gospodarczej i walutowej” poruszyła kwestię promowania dialogu społecznego na szczeblu krajowym i unijnym

oraz zapowiedziała opracowanie wniosku dotyczącego zmiany decyzji 2003/174/WE, wskazując na szczyt jako okazję do zaangażowania partnerów społecznych w Semestr europejski.

(7) Od momentu jego ustanowienia na mocy decyzji 2003/174/WE szczyt spełniał swoje podstawowe zadanie – umożliwiał uzgodnienia na wysokim szczeblu. Przyczynił się on do pozytywnego rozwoju dialogu społecznego na szczeblu Unii w ramach strategii lizbońskiej w latach 2000–2010 oraz w ramach strategii „Europa 2020”.

(8) We wspólnej deklaracji na temat zaangażowania partnerów społecznych w europejskie zarządzanie gospodarcze wydanej w dniu 24 października 2013 r., podpisanej ze strony pracowników przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), a ze strony pracodawców przez Konfederację Europejskiego Biznesu (BUSINESSEUROPE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) i Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME), europejscy partnerzy społeczni zaapelowali o opracowanie spójnego procesu konsultacji z partnerami społecznymi w kontekście Semestru europejskiego i potwierdzili swe poparcie dla szczytu.

(9) Zadania szczytu oraz skład jego uczestników powinny być dostosowane do zmian instytucjonalnych wprowadzonych w następstwie Traktatu z Lizbony, w szczególności do ustanowienia funkcji przewodniczącego Rady Europejskiej, jak określono w art. 15 TUE.

(10) Niniejsza decyzja nie narusza struktury i działania systemów krajowych w zakresie stosunków przemysłowych i dialogu społecznego.

(11) Do celów przyjęcia niniejszej decyzji TFUE nie przewiduje innych kompetencji niż określone w art. 352 TFUE.

(12) Należy zatem uchylić decyzję 2003/174/WE,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł 1

Zadanie

Zadaniem Trójstronnego Szczytu Społecznego ds. Wzrostu i Zatrudnienia jest zapewnienie, zgodnie z TFUE i TUE oraz z należyтым uwzględnieniem kompetencji instytucji i organów Unii, procesu nieustannych uzgodnień między Radą Europejską, Radą, Komisją oraz partnerami społecznymi. Szczyt umożliwia europejskim partnerom społecznym udział – w ramach dialogu społecznego – w realizacji poszczególnych elementów unijnej strategii na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Ułatwia on uzyskiwanie synergii pomiędzy działaniami Rady Europejskiej, Rady, Komisji i partnerów społecznych służącymi promowaniu wzrostu, wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewniania odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczania wyłączenia społecznego, oraz wysokiego poziomu kształcenia, szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego. W tym celu w ramach szczytu wykorzystuje się prace przygotowawcze Rady, Komisji i partnerów społecznych oraz dyskusje

pomiędzy nimi prowadzone na różnych forach uzgodnień poświęconych sprawom gospodarczym, społecznym i kwestiom dotyczącym zatrudnienia.

Artykuł 2

Członkostwo

1. W szczycie biorą udział przewodniczący Rady Europejskiej, przewodniczący Komisji oraz, reprezentowani na najwyższym szczeblu, bieżąca prezydencja Rady, dwie kolejne prezydencje Rady oraz partnerzy społeczni. W szczycie biorą również udział kompetentni w tym zakresie ministrowie tych trzech prezydencji Rady oraz komisarz ds. zatrudnienia i spraw społecznych. W zależności od porządku dziennego do wzięcia udziału w szczycie mogą zostać zaproszeni inni ministrowie tych trzech prezydencji Rady oraz inni komisarze.
2. Przedstawiciele partnerów społecznych dzielą się na dwie delegacje o równej liczbie członków, jednej składającej się z 10 przedstawicieli pracowników i drugiej składającej się z 10 przedstawicieli pracodawców, przy uwzględnieniu potrzeby zapewnienia zrównoważonego udziału mężczyzn i kobiet.
3. Obie delegacje składają się z przedstawicieli europejskich organizacji międzybranżowych, reprezentujących albo ogólne interesy, albo bardziej konkretne interesy kadr odpowiedzialnych za nadzór i zarządzanie, oraz małe i średnie przedsiębiorstwa na szczeblu europejskim. Koordynację techniczną w odniesieniu do delegacji pracowników zapewnia Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), a w odniesieniu do delegacji pracodawców Konfederacja Europejskiego Biznesu (BUSINESSEUROPE). ETUC i BUSINESSEUROPE zapewniają uwzględnienie poglądów wyrażonych przez poszczególne i branżowe organizacje w ich uwagach i włączają, w stosownych przypadkach, przedstawicieli niektórych z tych organizacji do swoich delegacji.

Artykuł 3

Przygotowanie

1. Porządek dzienny szczytu jest ustalany wspólnie przez Radę, Komisję i organizacje międzybranżowe pracowników i pracodawców uczestniczące w pracach szczytu. W tym celu odbywają się spotkania przygotowawcze pomiędzy Radą, Komisją, ETUC i BUSINESSEUROPE.
3. Sprawy ujęte w porządku dziennym są dyskutowane na posiedzeniu Rady w jej składzie do spraw zatrudnienia, polityki społecznej, zdrowia i ochrony konsumentów w oparciu, w stosownych przypadkach, o informacje przygotowawcze przez jej organy przygotowawcze.
4. Komisja zapewnia obsługę sekretariatu dla szczytu. Sekretariat gwarantuje w szczególności terminową dystrybucję dokumentów. Do celów przygotowania i organizacji spotkań sekretariat szczytu nawiązuje właściwe kontakty z ETUC i BUSINESSEUROPE, które są odpowiedzialne za koordynację ich odpowiednich delegacji.

Artykuł 4

Działanie

1. Szczyt odbywa się co najmniej dwa razy w roku. Posiedzenia odbywają się przed wiosennymi i jesiennymi sesjami Rady Europejskiej.
2. Szczytowi przewodniczą wspólnie przewodniczący Rady Europejskiej i przewodniczący Komisji przy udziale bieżącej prezydencji Rady.
3. Posiedzenia szczytu są zwoływane przez działających wspólnie przewodniczących z ich inicjatywy, w porozumieniu z partnerami społecznymi.
4. Przewodniczący Rady Europejskiej składa Radzie Europejskiej sprawozdanie z dyskusji i wyników szczytu.

Artykuł 5

Informacje

Działający wspólnie przewodniczący opracowują podsumowanie dyskusji szczytu w celu poinformowania o tym odpowiednich składów Rady, Parlamentu Europejskiego oraz ogółu społeczeństwa.

Artykuł 6

Uchylenie

Decyzja 2003/174/WE traci moc z dniem 21 października 2016 r.

Artykuł 7

Wejście w życie

Niniejsza decyzja wchodzi w życie następnego dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.