

Wzmocnienie dialogu społecznego w UE za pośrednictwem europejskiej rady zakładowej

Komisja z zadowoleniem przyjmuje kolejny ważny krok polityczny, który wzmacnia dialog społeczny w UE. Parlament Europejski i państwa członkowskie UE osiągnęły porozumienie polityczne w sprawie [zmienionej dyrektywy w sprawie europejskiej rady zakładowej](#), której celem jest **wzmocnienie dialogu społecznego w UE**.

Europejskie rady zakładowe to organy, które zapewniają informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi w sprawie ponadnarodowych decyzji podejmowanych przez przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 1000 pracowników i działające w więcej niż jednym kraju UE lub EOG. **Znaczące angażowanie pracowników** w decyzje przedsiębiorstwa może pomóc w zarządzaniu zmianami, na przykład podczas restrukturyzacji przedsiębiorstwa lub wprowadzania nowych technologii.

W 2024 r. Komisja zaproponowała aktualizację dyrektywy, aby ułatwić tworzenie europejskich rad zakładowych, poprawić ich równowagę płci i promować skuteczne egzekwowanie przepisów. Zmieniona dyrektywa poprawia również dostęp do wymiaru sprawiedliwości w przypadku sporów i wzmacnia sankcje za naruszenia. Gwarantuje ona przedsiębiorstwom możliwość podejmowania decyzji i upraszcza wdrażanie poprzez usunięcie złożonych wyłączeń i zwiększenie jasności prawa.

Skuteczniejsze i wydajniejsze europejskie rady zakładowe

Najważniejsze udoskonalenia w zmienionej dyrektywie obejmują:

- **Terminowe i konstruktywne konsultacje z pracownikami:** Członkowie europejskich rad zakładowych muszą otrzymać uzasadnioną odpowiedź przed podjęciem przez przedsiębiorstwo decyzji w sprawach ponadnarodowych. Przedsiębiorstwa muszą również wyjaśnić, dlaczego do wymiany informacji dotyczących kwestii transnarodowych mają zastosowanie ograniczenia poufności.
- **Równe prawa pracowników do występowania o europejskie rady zakładowe:** Zniesienie zwolnień rozszerzy te prawa na 5,4 mln pracowników w 320 przedsiębiorstwach wielonarodowych, które zawarły umowy przed 1996 r.
- **Jasna definicja kwestii transnarodowych:** Zmieniona dyrektywa wyjaśnia, kiedy dany temat kwalifikuje się jako „transnarodowy”, w tym pośrednie skutki dla pracowników w innych państwach członkowskich.
- **Większa zdolność do wykonywania swojej pracy: Umowy w sprawie ERZ** muszą określać zasoby finansowe i materialne, w tym budżet, wsparcie ekspertów i szkolenia.
- **Większa równowaga płci:** Tworząc europejskie rady zakładowe lub specjalne zespoły negocjacyjne, strony muszą dążyć do co najmniej 40 % reprezentacji każdej płci. Jeżeli nie jest to możliwe, pracownicy muszą zostać poinformowani o powodach.
- **Lepszy dostęp do wymiaru sprawiedliwości:** Państwa członkowskie muszą zapewnić europejskim radom zakładowym i bankom centralnym dostęp do wymiaru sprawiedliwości w przypadku naruszenia ich praw za pośrednictwem kosztów finansowanych przez pracodawcę lub innych środków, takich jak pomoc prawna. Państwa członkowskie muszą również powiadomić Komisję o tym, w jaki sposób europejskie rady zakładowe mogą wszczynać postępowania sądowe lub administracyjne.
- **Lepsze egzekwowanie przepisów:** Państwa członkowskie muszą wprowadzić skuteczne, odstraszające i proporcjonalne kary. Powinny one uwzględniać roczny obrót przedsiębiorstwa lub mieć podobnie odstraszający charakter.

Kolejne kroki

Parlament Europejski i Rada muszą teraz formalnie przyjąć porozumienie polityczne. Następnie państwa członkowskie będą miały dwa lata od opublikowania zmienionej dyrektywy w Dzienniku Urzędowym na wdrożenie przepisów. Nowe przepisy zaczną obowiązywać rok później. W okresie przejściowym istniejące umowy dotyczące europejskich rad zakładowych mogą zostać dostosowane w celu spełnienia zmienionych wymogów.

Kontekst

Europejskie rady zakładowe to organy informacyjne i konsultacyjne reprezentujące europejskich pracowników w przedsiębiorstwach wielonarodowych. Są one tworzone z inicjatywy pracowników lub centralnego kierownictwa. Europejskie rady zakładowe są konsultowane w sprawach ponadnarodowych i uzupełniają krajowe organy przedstawicielskie

pracowników.

Europejskie rady zakładowe i inne formy ponadnarodowego informowania i konsultowania istnieją w około 1 000 przedsiębiorstw wielonarodowych, reprezentujących około 16,6 mln pracowników w UE. Przyczyniają się one do ochrony zatrudnienia i przemysłu w Europie oraz zapewnienia konkurencyjności UE. Obecnie istnieje około 1000 ponadnarodowych organów informacyjnych i konsultacyjnych, z których dwie trzecie to europejskie rady zakładowe. Co roku tworzonych jest około 20 nowych europejskich rad zakładowych.

W [ocenie](#) Komisji z 2018 r. stwierdzono niedociągnięcia w procesie konsultacji z europejskimi radami zakładowymi oraz w środkach umożliwiających przedstawicielom pracowników egzekwowanie ich praw. W lutym 2023 r. [Parlament Europejski wezwał Komisję do przeglądu dyrektywy z 2009 r. i wzmocnienia roli europejskich rad zakładowych](#). Następnie Komisja przeprowadziła dwuetapowe [konsultacje z partnerami społecznymi](#) w celu zebrania informacji od zainteresowanych stron, w tym administracji krajowych, przedsiębiorstw, przedstawicieli pracowników oraz ekspertów prawnych i akademickich. W styczniu 2024 r. Komisja zaproponowała zmianę dyrektywy.

Aby uzyskać więcej informacji

[Wniosek zmieniający dyrektywę w sprawie europejskiej rady zakładowej](#)

[Ocena skutków](#)

[Przeprowadzona przez Komisję w 2018 r. ocena dyrektywy](#)

[Strona internetowa europejskich rad zakładowych](#)

[Strona internetowa poświęcona dialogowi społecznemu](#)

Subskrybuj [biuletyn](#) Komisji na temat zatrudnienia, spraw społecznych i włączenia społecznego.