http://dx.doi.org/10.18778/7969-749-6.15

*Dagmara Skupień**

Przyszłość aktów prawnych Unii Europejskiej dotyczących uczestnictwa pracowników w zarządzaniu

1. Uwagi wstępne

Przyczyny zapewnienia pracownikom prawa do uczestnictwa w zarządzaniu są wielorakie[1]. Profesor Michał Seweryński wyodrębnił trzy główne grupy tych przyczyn, a mianowicie przyczyny o charakterze społecznym, politycznym oraz gospodarczym, akcentując między innymi potrzebę zapewnienia pracownikom podmiotowej pozycji w procesach decyzyjnych w przedsiębiorstwie[2].

Pierwsze akty prawne regulujące kwestie związane z uczestnictwem pracowników w zarządzaniu zostały przyjęte na poziomie ówczesnej

* Dr, Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego.

[1] Wyrażenia „uczestnictwo w zarządzaniu" oraz „udział w zarządzaniu" są stosowane w tym opracowaniu zamiennie na określenie wszelkich form wywierania wpływu przez pracowników na decyzje zarządcze podejmowane w zakładzie pracy, przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw. Pojęcie „partycypacji", aby zapewnić spójność z terminologią stosowaną na gruncie dyrektywy 2001/86/WE, jest z kolei używane na oznaczenie wpływu przedstawicieli pracowników na sprawy spółki poprzez prawo wyboru lub mianowania niektórych członków organu nadzorczego albo zarządczego bądź prawo do wyrażenia sprzeciwu wobec wyboru członków tych organów, choć tak wąskie rozumienie tego pojęcia może budzić wątpliwości zarówno z etymologicznego punktu widzenia, jak i w świetle utrwalonej w Polsce tradycji językowej. Na temat problemów terminologicznych w tej dziedzinie zob. m.in. M. Seweryński, *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki*, „Studia Prawno-Ekonomiczne" 1989, t. XLII, s. 35–37 czy też Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 202–203; M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2005, s. 35–38 i D. Skupień, *Europejskie rady zakładowe*, Toruń 2008, s. 20–29.

[2] Zob. M. Seweryński, *Perspektywy partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w krajach zachodnich*, „Studia Prawno-Ekonomiczne" 1992, t. XLVI, s. 19.

EWG w latach siedemdziesiątych XX wieku, w okresie kryzysu gospodarczego, który doprowadził do licznych restrukturyzacji i w konsekwencji do zwolnień grupowych pracowników w Europie Zachodniej[3]. W ciągu niemal czterdziestu lat, które upłynęły od przyjęcia pierwszej dyrektywy zawierającej przepisy dotyczące uczestnictwa w zarządzaniu, tj. dyrektywy Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych[4], dorobek Wspólnoty Europejskiej, a później Unii Europejskiej, poszerzył się o kolejne akty prawne. Spełniła się zatem przedstawiona przez Profesora Michała Seweryńskiego optymistyczna prognoza co do rozwojowej tendencji uczestnictwa pracowników w zarządzaniu w Europie[5].

Obowiązek rozwijania pracowniczych uprawnień do informacji, konsultacji i partycypacji (niem. *Mitwirkung*, ang. *participation*) z uwzględnieniem praktyki istniejącej w państwach członkowskich został ustanowiony we Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 1989 r., deklaracji politycznej państw członkowskich ówczesnej EWG (z wyjątkiem Wielkiej Brytanii)[6]. Następnie prawo do informacji i konsultacji (ale nie do partycypacji) zostało uznane za jedno z praw podstawowych i wyrażone w art. 27 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Mimo że art. 27 ustanawiający to prawo nie wywiera skutku bezpośredniego[7], a warunki jego realizacji wynikają z prawa Unii oraz ustawodawstw i praktyk krajowych, to jednak samo wprowadzenie tego prawa do Karty Praw Podstawowych UE ma istotne znaczenie dla uznania uczestnictwa pracowników w zarządzaniu za jeden z istotnych elementów zarządzania gospodarką.

Spośród dyrektyw regulujących kwestie związane z uczestnictwem w zarządzaniu zakładem pracy lub przedsiębiorstwem należy wymienić: dyrektywę Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych[8], dyrektywę Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się

[3] Zob. więcej na ten temat m.in. A.M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, t. I. *Specyfika, stanowienie i stosowanie europejskiego prawa socjalnego*, Warszawa 1998, s. 85–86 oraz L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006, s. 28–29.

[4] DzU L 48 z 22.2.1975, s. 29. Zwana dalej dyrektywą 75/129/EWG. Wspomniana dyrektywa została uchylona w drodze dyrektywy 98/59/WE.

[5] Zob. M. Seweryński, *Perspektywy partycypacji pracowników w zarządzaniu…*, s. 19.

[6] Zob. F. Hendrickx, *The Future of Collective Labour Law in Europe*, „European Labour Law Journal" 2010, vol. 1, No 1, s. 72–73.

[7] Por. wyrok Trybunału z dnia 15 stycznia 2014 r. w sprawie C-176/12 Association de médiation sociale przeciwko Union locale des syndicats CGT i in., ECLI: EU: C: 2014: 2.

[8] DzU L 225 z 12.08.1998, s. 0016–0021. Zwana dalej dyrektywą 98/59/WE.

do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw bądź zakładów[9] oraz dyrektywę 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej[10]. Prawo pracowników do informacji, konsultacji i wyważonego współudziału w określaniu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie zostało przewidziane w art. 10 i 11 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. Przedmiotem tego opracowania nie będzie jednak tematyka związana z udziałem pracowników w decyzjach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, a jedynie w sprawach gospodarczych[11].

Druga kategoria dyrektyw Unii Europejskiej regulujących udział pracowników w zarządzaniu to dyrektywy dotyczące uczestnictwa w zarządzaniu podmiotami ponadnarodowymi, czyli dyrektywa Rady 2001/86/WE PE i Rady z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników[12], dyrektywa 2005/56/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych[13], dyrektywa 2009/38/WE z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach bądź w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, zwana potocznie dyrektywą o europejskich radach zakładowych[14], a także odgrywająca znacznie mniejsze znaczenie w praktyce dyrektywa Rady 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników[15].

Ze względu na fakt, że regulacje unijne dotyczące uczestnictwa w zarządzaniu były przyjmowane w różnych okresach, ich treść jest wzajemnie sobą inspirowana i pozostaje w różnorakich relacjach. Z jednej strony niektóre rozwiązania prawne zawarte w późniejszych dyrektywach są wzorowane na wcześniejszych. Przykładowo, koncepcja specjalnego zespołu negocjacyjnego i zasad jego działania oraz organu przedstawicielskiego

[9] DzU L 82 z 22.3.2001. Zwana dalej dyrektywą 2001/23/WE.

[10] DzU L 80 z 23.03.2002, s. 29–34. Zwana dalej dyrektywą 2002/14/WE.

[11] Na temat systematyki przedmiotu uprawnień w zakresie uczestnictwa w zarządzaniu zob. np. J. Wratny, *Problemy partycypacji przedstawicielskiej*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 515–518.

[12] DzU L 294 z 10.11.2001, s. 22–32. Zwana dalej dyrektywą 2001/86/WE.

[13] DzU L 310 z 25.11.2005. Zwana dalej dyrektywą 2005/56/WE.

[14] DzU L 122/28 z 16.5.2009. Zwana dalej dyrektywą o europejskich radach zakładowych.

[15] DzU L 207 z 18.8.2003.

w spółce europejskiej czy też spółdzielni europejskiej są oparte na dyrektywie 94/45/WE o europejskich radach zakładowych[16]. Z kolei późniejsze dyrektywy zawierają rozwiązania ulepszone w porównaniu z wcześniejszymi dyrektywami, np. bardziej rozbudowana definicja informowania i konsultacji w dyrektywach 2002/14/WE i 2001/86/WE w porównaniu z dyrektywą 94/45/WE o europejskich radach zakładowych. Należy też zwrócić uwagę na możliwe kolizje uprawnień organów przedstawicielskich, które mogą wynikać z równoległego stosowania przepisów krajowych wykonujących dyrektywę 2002/14/WE i dyrektyw szczególnych, tj. dyrektywy 98/59/WE i 2001/23/WE[17] oraz niespójności w odniesieniu do zakresu uprawnień przedstawicieli pracowników w spółce europejskiej powstałej w wyniku połączenia spółek kapitałowych w porównaniu z zakresem tych kompetencji w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia, regulowanych w drodze dyrektywy nr 2005/56/WE. Wreszcie należy zwrócić uwagę na ewolucję w kierunku regulacji mniej „sztywnych" i umożliwiających partnerom społecznym wynegocjowanie rozwiązań najlepiej odpowiadających specyfice danego przedsiębiorstwa[18].

W ciągu lat, które upłynęły od przyjęcia dyrektyw dotyczących uczestnictwa w zarządzaniu, zaszły również w państwach Unii Europejskiej wydarzenia, które postawiły pod znakiem zapytania skuteczność dotychczasowych przepisów. Jednym z nich była sprawa ERT w Grecji, określona przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych (EKZZ) jako „drugie Renault–Vilvoorde"[19]. Sprawa ta dotyczyła zamknięcia publicznej stacji radiowo-telewizyjnej i w konsekwencji zwolnienia ponad 2500 pracowników bez wcześniejszego przekazania informacji i bez konsultacji z przedstawicielami pracowników. Warto też wskazać na dużą liczbę powstających spółek europejskich, w których nie ustanowiono żadnych procedur informacyjno-konsultacyjnych, a tym bardziej udziału w organach nadzorczych bądź zarządzających tych spółek, mimo że w zamyśle

[16] Zob. J. Wratny, *Zasada informacji i konsultacji pracowniczej w prawie europejskim. Uwagi dotyczące implementacji prawa europejskiego do prawa polskiego*, [w:] *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, red. A. Sobczyk, Kraków 2008, s. 16 i 18.

[17] Zob. J. Wratny, *Zasada informacji i konsultacji pracowniczej*…, s. 22.

[18] W literaturze takie podejście nazywane jest „regulacją refleksyjną". Zob. np. A. Koukiadaki, *Reflexive Regulation of Employee Involvement at EU-Level: Implementation and the Example of the United Kingdom*, [w:] *The European Company Statute. A New Approach to Corporate Governance*, M. Gold, A. Nikolopoulos, N. Kluge (eds), Berno 2009, s. 120–121.

[19] Zob. ETUC, *Strengthening information, consultation and participation rights for all workers. Resolution adopted at the Executive Committee Meeting of 22–23 October 2013*, s. 2. Na temat konsekwencji sprawy Renault–Vilvoorde dla przyjęcia dyrektywy o europejskich radach zakładowych, zob. D. Skupień, *Europejskie rady zakładowe*…, s. 156–159.

uczestnictwo w zarządzaniu miało być jednym z nieodzownych elementów funkcjonowania SE[20].

W takim stanie prawnym i faktycznym zachodzi potrzeba przeglądu obowiązujących dyrektyw i wprowadzenia do nich zmian[21]. W pierwszej kolejności zostaną przedstawione kierunki reformy dyrektyw regulujących kwestie dotyczące uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy lub przedsiębiorstwem, a następnie podmiotami gospodarczymi o charakterze ponadnarodowym.

2. Przyszłość dyrektyw regulujących uczestnictwo w zarządzaniu zakładem pracy lub przedsiębiorstwem

Komisja rozpoczęła w 2012 r. realizację programu REFIT (*Regulatory Fitness and Performance Programme*). Program ten ma na celu zmniejszenie nakładanych na przedsiębiorców obciążeń administracyjnych oraz uczynienie regulacji Unii Europejskiej prostszą, bardziej jasną, stabilną i przewidywalną dla przedsiębiorstw, pracowników i obywateli[22]. Realizacja tego programu obejmowała między innymi przegląd prawodawstwa oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej przez Komisję, a także szerokie konsultacje z władzami państw członkowskich, przedsiębiorcami, związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi[23]. Wspomniane działania miały na celu ocenę obowiązujących aktów prawnych UE

[20] Na temat pierwotnych założeń dotyczących udziału pracowników w zarządzaniu SE zob. S. Schwimbersky, M. Gold, *Ne Beginning or False Dawn? The Evolution and Nature of the European Company Statute*, [w:] *The European Company Statute. A New Approach to Corporate Governance*…, s. 44–48, czy też R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, Warszawa 1993, s. 205–207.

[21] Na potrzebę zajęcia się przez Komisję pracami nad zapewnieniem spójności unijnych aktów prawnych regulujących prawo pracowników do informacji konsultacji zwrócono uwagę w analizie sporządzonej dla Parlamentu Europejskiego już w 2007 r. Zob. European Parliament, Policy Department. Economic and Scientific Policy. *Impact and Assessment of EU Directives in the field of Information & Consultation*, IP/A/EMPL/FWC/2006-03/SC1, PE 385.646, s. 60.

[22] Zob. European Commission, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, EU Regulatory Fitness, COM (2012) 746 final, 12 December 2012, s. 3.

[23] European Commission, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Regulatory Fitness and Performance Programme (REFIT): State of Play and Outlook COM (2014) 368 final, 18 June 2014, s. 9. Zob. też Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Regulatory Fitness and Performance (REFIT): Results and Next Steps, COM (2013) 685 final.

pod względem wspomnianych kryteriów. Przedmiotem analizy w ramach programu REFIT były też dyrektywy regulujące prawo pracowników do informacji i konsultacji – zostały one ocenione pozytywnie. Komisja na podstawie przeprowadzonych badań stwierdziła, że trzy wcześniej wspomniane dyrektywy, czyli dyrektywy: nr 2002/14/WE, nr 2001/23/WE i nr 98/59/WE są odpowiednie do osiągnięcia zamierzonego celu (wyrażenie „*fit for purpose*")[24]. Niemniej jednak, w toku analizy dyrektyw przeprowadzonej w ramach tzw. testu odpowiedniości (*fitness check*) została dostrzeżona potrzeba ich reformy.

Komisja początkowo nie zmierzała do konsolidacji trzech dyrektyw. Miały one zachować odrębność[25]. Ostatecznie jednak poddano kwestię konsolidacji tych dyrektyw pod rozwagę europejskim partnerom społecznym w toku konsultacji podjętych na podstawie art. 154 TFUE[26]. Reforma planowana przez Komisję ma na celu w szczególności ujednolicenie definicji informowania i konsultacji oraz poszerzenie zakresu podmiotowego wspomnianych dyrektyw[27].

W kontekście planowanej reformy należy w szczególności wskazać, że w omawianych trzech dyrektywach brak jest spójności w zakresie kluczowego elementu, którym jest czas przeprowadzenia konsultacji. W art. 7 ust. 2 dyrektywy 2001/23/WE został przewidziany obowiązek zarówno zbywającego, jak i przejmującego, jeśli przewidują środki w odniesieniu do swoich pracowników, konsultacji w tej sprawie w „stosownym czasie" z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia. Z kolei w dyrektywie 98/59/WE (art. 2 ust. 1) mowa jest o „właściwym czasie", ale wówczas, gdy pracodawca ma „zamiar" dokonania zwolnień grupowych. Zgodnie z wykładnią Trybunału Sprawiedliwości przedstawioną w wyroku w sprawie C-188/03 Junk[28], sytuacja, w której pracodawca „ma zamiar" dokonać zwolnień grupowych i w której sporządził w tej kwe-

[24] Zob. European Commission, Commission Staff Working Document 'Fitness check' on EU law in the area of Information and Consultation of Workers, Bruksela, 26.7.2013, SWD (2013) 293 final, s. 4.

[25] Commission Staff Working Document, Accompanying the document Regulatory Fitness and Performance Programme (REFIT): State of Play and Outlook, COM (2014) 368 final, s. 63–64.

[26] European Commission, Consultation Document. First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a consolidation of the EU Directives on information and consultation of workers. Bruksela, 10.4.2015, C (2015) 2303 final.

[27] Zob. Annex 3 to the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Commission Work Programme 2015, A New Start, COM (2014) 910 final, s. 5–6 oraz Consultation Document C (2015) 2303 final, s. 5–7.

[28] Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 27 stycznia 2005 r. w sprawie C-188/03 Junk przeciwko Kühnel, ECLI: EU: C: 2005: 59.

stii odpowiedni plan zakłada, że żadna decyzja nie została jeszcze podjęta[29]. W świetle tego wyroku, pracodawca jest uprawniony do dokonania zwolnień grupowych dopiero po zakończeniu procedury konsultacyjnej i zawiadomienia o zamiarze zwolnień grupowych właściwego organu władzy publicznej[30]. Zdaniem Trybunału, osiągnięcie celu wyrażonego w art. 2 ust. 2 dyrektywy 98/59/WE, którym jest uniknięcie rozwiązania umów o pracę lub ograniczenie liczby dotkniętych nim pracowników byłoby zagrożone, gdyby konsultacje z przedstawicielami pracowników następowały po podjęciu przez pracodawcę decyzji[31]. W wyroku w sprawie C-44/08 Fujitsu Siemens[32], dotyczącym prawa do informacji i konsultacji w przypadku zwolnień grupowych występujących w ponadnarodowej grupie przedsiębiorstw, Trybunał stwierdził, że obowiązek rozpoczęcia procedury informacyjno-konsultacyjnej z przedstawicielami pracowników ciąży na pracodawcy już od momentu podjęcia w ramach grupy przedsiębiorstw decyzji strategicznych lub wprowadzenia zmian w działalności, które zmuszają pracodawcę do rozważenia czy zaplanowania zwolnień grupowych, o ile spółka dominująca wskazała, że właśnie u tego pracodawcy mają być dokonywane zwolnienia. Ponadto, procedura konsultacji powinna być zakończona przed przystąpieniem do wypowiadania umów o pracę zawartych z pracownikami dotkniętymi zwolnieniami, również wówczas, gdy zwolnienia te następują na polecenie spółki dominującej.

Z kolei w dyrektywie 2002/14/WE (art. 4 ust. 4 pkt a) nie wskazano w sposób wyraźny, że konsultacja powinna być prowadzona przed podjęciem decyzji przez przedsiębiorstwo lub zakład pracy, a jedynie, że należy zapewnić, iż „czas, metoda i jej przedmiot są właściwe"[33]. Ponadto wymagania dotyczące informowania i konsultacji, określone w art. 4 dyrektywy 2002/14/WE, nie muszą być w pełni uwzględnione w porozumieniu wynegocjowanym przez przedstawicieli pracowników i pracodawców[34], ponieważ powinno ono jedynie spełniać bardzo ogólne wymagania określone w art. 1 tej dyrektywy. Wywołuje to obawę, że procedury informowania i konsultacji ustalone w drodze porozumienia będą określone jeszcze bardziej ogólnikowo. Wydaje się więc, że w toku nowelizacji dyrektywy 2002/14/WE należy przeformułować zasady prowadzenia

[29] Zob. pkt 36 wyroku w sprawie Junk.

[30] Zob. na ten temat B. Bercusson, *European Labour Law*, wyd. 2, Cambridge 2009, s. 311–313.

[31] Zob. pkt 38 wyroku w sprawie Junk.

[32] Wyrok z dnia 10 września 2009 r. w sprawie C-44/08 Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry i in. przeciwko Fujitsu Siemens ComputersOy., ECLI: EU: C: 2009: 533.

[33] Na temat ogólnego charakteru wymagań wynikających z dyrektywy 2002/14/WE zob. L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, wyd. 4, Warszawa 2010, s. 240.

[34] Por. art. 5 dyrektywy 2002/14/WE.

konsultacji określone w art. 4 ust. 4 w taki sposób, aby uwzględniały one obowiązek pracodawców poinformowania i przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w stadium poprzedzającym podjęcie decyzji mającej wpływ na stosunki pracy.

Z drugiej strony, w celu wyważenia interesów pracowników i pracodawców, należy rozważyć wprowadzenie do dyrektywy 2002/14/WE obowiązku państw członkowskich określenia w przepisach transponujących dyrektywę terminu, w którym przedstawiciele pracowników powinni przedstawić opinię na podstawie przekazanych przez przedsiębiorstwo lub zakład pracy informacji[35] oraz sprecyzowanie okresu trwania negocjacji w celu osiągnięcia porozumienia, z jednoczesnym wskazaniem, że w czasie ich trwania pracodawca nie powinien przystępować do rozwiązania stosunków pracy.

Zmiany dyrektyw powinny również dotyczyć ich zakresu podmiotowego, w tym zakresu podmiotowego prawa do informacji i konsultacji. Zgodnie z art. 1 ust. 2 b) dyrektywy 98/59/WE dyrektywa nie ma zastosowania do pracowników administracji publicznej, jak również do pracowników instytucji prawa publicznego (lub, w przypadku gdy państwa członkowskie nie stosują tego pojęcia, do jednostek będących ich odpowiednikami). Z kolei zarówno dyrektywa 2001/23/WE (art. 1 ust. 1 pkt c), jak i dyrektywa 2002/14/WE (art. 2 pkt a) mają zastosowanie do przedsiębiorstw tak prywatnych, jak i publicznych, prowadzących działalność gospodarczą bez względu na to, czy działają dla osiągnięcia zysku. Wydaje się, że dyrektywa 98/59/WE powinna mieć zastosowanie do wszystkich instytucji prawa publicznego, takich jak np. szkoły, uniwersytety, instytucje kultury prowadzące szeroko rozumianą działalność gospodarczą, polegającą w szczególności na świadczeniu usług w interesie ogólnym[36]. Warto również w toku reformy dyrektywy 98/59/WE rozważyć objęcie zakresem jej stosowania osób zatrudnionych w instytucjach administracji publicznej na podstawie umów o pracę[37]. Wyłączenie stosowania tej

[35] Zob. też A. Sobczyk, *Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji jako przejaw dialogu społecznego w zakładzie pracy*, [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, Warszawa 2014, s. 240.

[36] Zob. na temat wykładni pojęcia „działalności gospodarczej" na gruncie dyrektywy 2002/14/WE, M. Smusz-Kulesza, *Pojęcie działalności gospodarczej w określeniu pracodawcy w ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji*, [w:] *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, red. A. Sobczyk, Kraków 2008, s. 46–76.

[37] Pod tym względem polska ustawa jest korzystniejsza aniżeli dyrektywa 98/59/WE. art. 11 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU 2015, nr 192 j.t.) stanowi, że ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. Zob. więcej Ł. Pisarczyk, *Wpływ prawa wspólnotowego na kształt polskiej regulacji zwolnień grupowych*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004, s. 135.

dyrektywy w sektorze administracji publicznej i instytucji prawa publicznego powinno dotyczyć jedynie stanowisk, które wiążą się z wykonywaniem władzy publicznej[38].

Komisja Europejska podjęła też prace mające na celu wyeliminowanie możliwości wyłączenia stosowania wszystkich trzech dyrektyw[39] (a ponadto dyrektywy o europejskich radach zakładowych i dyrektywy 2008/94/WE dotyczącej niewypłacalności[40]) w stosunku do marynarzy statków dalekomorskich. Komisja zaproponowała, aby zasady prawa do informacji i konsultacji z przedstawicielami marynarzy były uregulowane w wyniku sektorowego dialogu społecznego. Jednakże, mimo prowadzonych w tym zakresie konsultacji, w rezultacie przedstawienia przeciwstawnych stanowisk przez europejskich partnerów społecznych branży transportu morskiego podjęcie negocjacji nie było możliwe[41]. Z tego względu projekt dyrektywy ustanawiającej prawo do informacji i konsultacji dla marynarzy statków dalekomorskich został opracowany przez Komisję[42] i nieformalnie zaakceptowany na posiedzeniu Rady UE w dniu 11 grudnia 2014 r.[43] Zgodnie z treścią tego projektu, dyrektywa 2002/14/WE oraz dyrektywa 98/59/WE będą miały w pełni zastosowanie również we wspomnianym sektorze. Z kolei w projekcie zmian do dyrektywy 2001/23/WE rozszerzono zakres stosowania tej dyrektywy na przejście na innego pracodawcę statku dalekomorskiego zarejestrowanego lub pływającego pod banderą państwa członkowskiego, który stanowi przedsiębiorstwo, zakład pracy bądź część przedsiębiorstwa lub zakładu w rozumieniu dyrektywy nawet w sytuacji, gdy nie znajduje się na obszarze objętym zakresem obowiązywania traktatów UE. Jednakże w projekcie tym została przewidziana możliwość dla państw członkowskich, po konsultacjach z partnerami społecznymi, wyłączenia stosowania rozdziału II tej dyrektywy w przypadku, gdy przedmiotem przejścia jest wyłącznie jeden lub więcej statków, a także gdy przedsiębiorstwo albo zakład pracy, który ma być przedmiotem przejścia prowadzi działalność korzystając tylko z jednego statku

[38] Por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 18.10.2012 r. w sprawie C-583/10 Nolan, pkt 41, ECLI: EU: C: 2012: 638.

[39] Por. art. 3 ust. 3 dyrektywy 2002/14/WE i art. 1 ust. 2 pkt c) 98/59/WE i art. 3 ust. 4 dyrektywy 2002/14/WE.

[40] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy, OJ L 283, 28.10.2008, s. 36–42.

[41] Zob. European Commission, Proposal of the Directive of the European Parliament and of the Council on seafarers amending Directives 2008/94/EC, 2009/38/EC, 2002/14/EC, 98/59/EC and 2001/23/EC, COM (2013) 798 final, s. 5.

[42] Zob. COM (2013) 798 final.

[43] Zob. European Commission, statement/14/2582, Commissioner Thyssen welcomes Council's agreement on proposals to better protect seafarers and inland waterway workers.

(art. 5 projektu). W konsekwencji w przypadku przejęć dotyczących wyłącznie statków lub w sytuacji, gdy przedsiębiorstwo jest właścicielem jedynie jednego statku, zastosowanie mają przepisy dyrektywy 2001/23/WE dotyczące informacji i konsultacji, określone w rozdziale trzecim.

Z punktu widzenia realizacji uprawnień do uczestnictwa w zarządzaniu, dopuszczalność wyłączenia określona w art. 5 projektu jest jednak niekorzystna dla marynarzy, ponieważ wiąże się ze zwolnieniem nowego pracodawcy z obowiązku zachowania dotychczasowego statusu i funkcji przedstawicieli pracowników (art. 6 dyrektywy 2001/23/WE).

Zmiana dotycząca zapewnienia marynarzom statków dalekomorskich prawa do informacji i konsultacji na takich samych warunkach jak pracownikom innych branż jest bardzo potrzebna, zwłaszcza w obliczu powszechnej praktyki, tzw. przeflagowywania statków do państw dogodnej bandery (*flag of convenience*)[44].

Należy też odnieść się do rozważanego przez Komisję połączenia trzech dyrektyw w jeden konsolidujący akt prawny. Uważam, że taka technika legislacyjna nie jest wskazana ze względu na treść owych dyrektyw. O ile dyrektywa 2002/14/WE dotyczy w całości konkretyzacji prawa pracowników do informacji i konsultacji, to zarówno dyrektywa 98/59/WE, jak i dyrektywa 2001/23/WE traktują prawo do informacji i konsultacji jedynie jako jeden ze środków służących osiągnięciu celów założonych w tych dyrektywach, jakim jest odpowiednio zwiększenie ochrony pracowników przed zwolnieniami grupowymi czy też złagodzenie ich skutków[45] oraz zapewnienie ochrony pracowników w przypadku zmiany pracodawcy, w szczególności zapewnienie przestrzegania ich praw[46]. Z tego względu wskazane jest zachowanie odrębności wspomnianych dyrektyw.

3. Przyszłość dyrektyw dotyczących uczestnictwa w zarządzaniu podmiotami ponadnarodowymi

Zagwarantowanie pracownikom uczestnictwa w zarządzaniu ponadnarodowymi podmiotami gospodarczymi było jednym z filarów projektów wspólnotowych dotyczących spółki europejskiej i spółdzielni europejskiej. Debaty nad określeniem modelu, który mógłby zostać zaakceptowany przez państwa członkowskie ówczesnej WE oraz równoważyć

[44] Zob. M. Tomaszewska, *Uwarunkowania dialogu społecznego w żegludze morskiej w dobie otwartych rejestrów statków i tanich bander*, [w:] *Zakładowy dialog społeczny*…, s. 369–371.

[45] Por. motyw drugi i trzeci preambuły dyrektywy 98/59/WE.

[46] Zob. motyw trzeci preambuły dyrektywy 2001/23/WE.

interesy pracodawców i pracowników, przesunęły w czasie przyjęcie odpowiednich aktów prawnych o kilkadziesiąt lat[47].

Ostatecznie wypracowany model nie jest w sposób prawidłowy realizowany w praktyce. Jak wynika z danych zebranych przez ETUI (*European Trade Union Institute*)[48], jedynie w bardzo małej liczbie spółek europejskich zostały wprowadzone rozwiązania dotyczące procedur informacyjno-konsultacyjnych, a w minimalnej liczbie utworzonych spółek europejskich przedstawiciele pracowników zasiadają w radzie nadzorczej lub zarządzie. W 2014 r. spośród utworzonych 2125 spółek europejskich jedynie w stu pięciu zostały zawarte z przedstawicielstwami pracowników porozumienia o trybie informowania i konsultacji, a tylko w pięćdziesięciu pięciu spółkach europejskich przedstawiciele pracowników uzyskali prawo do członkostwa w radzie nadzorczej lub zarządzie spółki[49]. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest bardzo częste tworzenie tzw. pustych spółek, tj. spółek niezatrudniających pracowników, czy też spółek nieprowadzących w ogóle działalności gospodarczej (tzw. *shelf company*)[50].

W świetle art. 12 ust. 2 rozporządzenia Rady (WE) nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE)[51], spółka europejska może zostać zarejestrowana dopiero wtedy, gdy zawarto porozumienie w sprawie uzgodnień dotyczących uczestnictwa pracowników w zarządzaniu spółką zgodnie z art. 4 dyrektywy 2001/86/WE. Przepis ten jednak nie ma zastosowania do spółki europejskiej, która nie zatrudnia pracowników. Z kolei w art. 12 wspomnianego rozporządzenia nie został przewidziany obowiązek organu zarządzającego spółką podjęcia negocjacji w sprawie zasad informowania i konsultacji w późniejszym terminie, kiedy spółka europejska zatrudnia personel[52]. Pracownicy nie mogą również w tym przypadku wnioskować o utworzenie europejskiej rady zakładowej, bo z art. 13 dyrektywy 2001/86/WE wynika, że przepisy dyrektywy o europejskich radach zakładowych mają zastosowanie

[47] Zob. D. Skupień, *The Statute for a European Company and the Polish Model of Employee Involvement*, [w:] *Rethinking Corporate Governance. From Shareholder Value to Stakeholder Value*, R. Blanpain (ed.), Alphen aan den Rijn 2011, s. 105–108 i cytowana tam literatura.

[48] Zob. *News on European Companies: Slowdown or new dynamics?*, http://ecdb.worker-participation.eu/news.php, dostęp z dnia 23.02.2015.

[49] *Ibidem*.

[50] Szerzej na ten temat: F.G. Werner, *The European Company and Employee Involvement: Some Initial Observations from an Industrial Relations Perspective*, [w:] *The European Company Statute…*, s. 93.

[51] DzU UE, L 294/1 z 10.11.2001.

[52] Zob. D. Skupień, *The Statute for a European Company and the Polish Model…*, s. 111 oraz C.A. Ioannou, *Implications of the European Company for Human Resource Management and Industrial Relations: New Challenges for Corporate Governance*, [w:] *The European Company Statute. A New Approach…*, s. 196–197.

jedynie w przypadku, gdy specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzję o niepodjęciu negocjacji lub o ich zakończeniu w trybie art. 3 ust. 6 dyrektywy 2001/86/WE. Należy zatem postulować, aby do art. 12 rozporządzenia nr 2157/2001 wprowadzono postanowienie, w świetle którego organ zarządzający spółki europejskiej zostaje zobowiązany do podjęcia negocjacji z przedstawicielami pracowników w celu wynegocjowania zasad uczestnictwa pracowników w zarządzaniu w przypadku osiągnięcia przez SE minimalnego progu zatrudnienia, np. dziesięciu osób[53]. Wydaje się również, że spółka, która w późniejszym czasie osiągnie poziom zatrudnienia odpowiadający tzw. zasięgowi wspólnotowemu (art. 2 ust. 1 pkt a–c dyrektywy 2009/38/WE) powinna być objęta zakresem stosowania dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

Należy też zwrócić uwagę na rozbieżności pomiędzy zasadami uczestnictwa w zarządzaniu występującymi w spółce europejskiej utworzonej w wyniku połączenia spółek z siedzibą w dwóch różnych państwach członkowskich (art. 17 rozporządzenia nr 2157/2001) a zasadami wprowadzanymi w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia na podstawie przepisów transponujących dyrektywę 2005/56/WE[54]. Po pierwsze, o ile w przypadku spółki europejskiej zastosowanie zasad standardowych określonych w załączniku do dyrektywy 2001/86/WE może nastąpić tylko w drodze decyzji specjalnego zespołu negocjacyjnego i to podjętej kwalifikowaną większością głosów, jeśli w grę wchodzi również prawo do partycypacji[55], to dyrektywa 2005/56/WE przewiduje możliwość podjęcia decyzji w tym zakresie przez zarząd spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia i bez tworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego (art. 16 ust. 4 pkt a dyrektywy 2005/56/WE). Ponadto, dyrektywa 2005/56/WE nie przewiduje prawa pracowników spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia do utworzenia ponadnarodowego organu informacyjno-konsultacyjnego. Artykuł 16 dyrektywy 2005/56/WE dotyczy jedynie prawa pracowników do partycypacji (*employee participation*) rozumianej zgodnie z definicją sformułowaną w art. 2

[53] Minimalny próg zatrudnienia powinien być skorelowany z minimalnym progiem zatrudnienia uprawniającym do powołania przedstawiciela lub przedstawicielstwa pracowniczego w świetle ustawodawstw krajowych państw członkowskich.

[54] Szerzej na temat zasad partycypacji pracowniczej w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia: M. Wąsowska, *Uczestnictwo pracowników w świetle przepisów dyrektywy* 2005/56/*WE w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2007, nr 9, s. 11–17.

[55] Na temat zasad zaangażowania pracowników w zarządzanie spółką europejską zob. J. Wratny, *Europejskie rady zakładowe oraz inne przedstawicielstwa pracownicze w organizacjach gospodarczych o zasięgu wspólnotowym*, [w:] *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, red. J. Wratny, M. Bednarski, Warszawa 2010, s. 103–105.

pkt k) dyrektywy 2001/86/WE[56]. Określenie zasad informowania i konsultacji z przedstawicielami pracowników w drodze porozumienia nie jest więc warunkiem koniecznym rejestracji spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia, tak jak jest to, z pewnymi wyjątkami, w przypadku spółki europejskiej (art. 12 ust. 2 rozporządzenia nr 2157/2001).

Kolejna różnica dotyczy uprawnień partycypacyjnych przewidzianych zgodnie z zasadami standardowymi określonymi w załączniku. Zgodnie z art. 7 ust. 2 pkt b) dyrektywy 2001/86/WE, aby mogły być zastosowane zasady standardowe dotyczące partycypacji (część trzecia załącznika), jest wymagane, by przed rejestracją SE, jedną bądź więcej form partycypacji stosowano w jednej lub więcej spółek uczestniczących, obejmujących co najmniej 25% ogólnej liczby pracowników we wszystkich spółkach uczestniczących (tzw. '*before and after' principle*). Ponadto specjalny zespół negocjacyjny może też wyrazić zgodę na zastosowanie standardowych zasad w zakresie partycypacji także w spółce europejskiej powstałej w wyniku połączenia, nawet jeśli jakaś z form partycypacji była stosowana w co najmniej jednej spółce uczestniczącej w połączeniu, choćby partycypacja obejmowała mniej niż 25% ogólnej liczby pracowników. W dyrektywie 2005/56/WE ta minimalna liczba pracowników została określona na 33 i 1/3% (art. 16 ust. 3 pkt e). Ponadto, państwa członkowskie po konsultacji z partnerami społecznymi mogą ograniczyć liczbę przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej w porównaniu z przepisami standardowymi (art. 16 ust. 4 pkt c). Te różnice powinny zostać wyeliminowane. Wydaje się, że ich istnienie może wpływać na decyzje przedsiębiorców o formie prawnej prowadzenia działalności gospodarczej o charakterze ponadnarodowym demotywując do tworzenia spółki europejskiej[57].

Dostrzegając niedostatki obecnych regulacji Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) zaproponowała rozpoczęcie przez Komisję konsultacji w sprawie potrzeby uchwalenia nowej dyrektywy na poziomie UE, która określałaby minimalne standardy w zakresie informowania, konsultacji i partycypacji w spółkach działających w skali ponadnarodowej[58]. Oprócz usunięcia rozbieżności istniejących w dotychczasowym dorobku UE oraz zapewnienia większej skuteczności procedur

[56] W tym zakresie niespójne z dyrektywą 2001/86/WE jest polskie tłumaczenie tego wyrażenia jako „uczestnictwo", ponieważ art. 16 dyrektywy 2005/56/WE dotyczy form uczestnictwa w zarządzaniu określanych w dyrektywie 200/86/WE jako „partycypacja".

[57] Zob. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2007, nr 9; D. Skupień, *The Statute for a European Company*…, s. 111.

[58] Zob. w tym zakresie stanowisko Komitetu Wykonawczego EKZZ: Ein neuer Rahmen für mehr Demokratie bei der Arbeit, Entschliessung des EGB-Exekutivausschusses am 21–22. Oktober 2014, http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/resolution_democracy_in_the_workplace_de.pdf, dostęp z dnia 1.03.2015.

informacyjno-konsultacyjnych przez wprowadzenie minimalnych wymagań co do czasu i zakresu przekazywanych informacji i konsultacji, EKZZ proponuje też wzmocnienie prawa do partycypacji przez usunięcie z wymagań standardowych zasady „*before and after*".

Propozycja EKKZ w zakresie konsolidacji dyrektyw 2001/86/WE oraz 2005/56/WE zasługuje na pełną aprobatę. Mało realne jest jednak obecnie podwyższenie standardów minimalnych w zakresie prawa do partycypacji ze względu na bardzo duże rozbieżności w podejściu do tego prawa w państwach członkowskich[59]. Już obecnie dla przedsiębiorstw prowadzących działalność gospodarczą w państwach, w których nie ma regulacji prawnych zapewniających członkostwo przedstawicieli pracowników w organach spółek kapitałowych, obowiązki związane z uczestnictwem w zarządzaniu stanowią czynnik zniechęcający do tworzenia spółki europejskiej.

Na koniec warto przedstawić kilka uwag dotyczących przyszłości dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Do 5 czerwca 2016 r. Komisja ma za zadanie dokonać oceny transpozycji dyrektywy 2009/38/WE. W związku z tym przeglądem Komisja powinna rozważyć wprowadzenie zmian, które mają na celu doprecyzowanie zakresu przedmiotowego procedury informacyjno-konsultacyjnej, a w szczególności określenie zakresu przekazywanych informacji. Szczegółowy zakres tych informacji jest określony dla europejskich rad zakładowych tworzonych na podstawie ustawy (art. 1 pkt a) Załącznika I, *Wymagania dodatkowe*, ale nie został on określony dla rad powstających na podstawie porozumienia. Niepożądane jest utrzymanie możliwości swobodnego ograniczania tego zakresu w drodze porozumienia[60]. Należy również postulować poszerzenie pojęcia „kwestii ponadnarodowych" (art. 1 ust. 4 dyrektywy 2009/38/WE) przez dodanie, że obejmuje ono także sprawy dotyczące jednego przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, ale wynikające ze strategii grupy przedsiębiorstw[61]. W sposób wyraźny, co postulował już Parlament Europejski przed nowelizacją dyrektywy 94/45/WE[62] należy też doprecyzować, że konsultacja powinna nastąpić przed podjęciem decyzji. Wreszcie wydaje się celowe wyeliminowanie z dyrektywy o europejskich radach zakładowych możliwości utworzenia innego trybu informacyjno-konsultacyjnego aniżeli europej-

[59] Zob. bazę danych dotyczącą partycypacji w państwach członkowskich UE, www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Board-level-Representation2, dostęp z dnia 18.03.2015.

[60] Na temat swobody określania w porozumieniu katalogu spraw będących przedmiotem informacji przekazywanych europejskiej radzie zakładowej, zob. M. Smusz-Kulesza, *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, Warszawa 2012, s. 204.

[61] Por. D. Skupień, *Europejskie rady zakładowe*…, s. 152.

[62] *Ibidem*, s. 306.

ska rada zakładowa (art. 1 ust. 2 dyrektywy 2009/38/WE). Koncepcja ta jest niejasna, z dyrektywy nie wynika w sposób wyraźny, w jaki sposób taki tryb miałby funkcjonować i w praktyce nie jest on stosowany.

4. Podsumowanie

Dyrektywy Unii Europejskiej dotyczące uczestnictwa pracowników w zarządzaniu stanowią jeden z „filarów" europejskiego prawa pracy. Były one uchwalane stopniowo, a ich przyjęcie poprzedzone zostało wypracowywaniem kompromisów trwającym niejednokrotnie wiele lat. Kolejne dyrektywy, w celu zrównoważenia sprzecznych interesów pracodawców i pracowników, jak i w celu pokonania oporu niektórych państw członkowskich, ustanawiały rozwiązania coraz bardziej elastyczne. W niektórych przypadkach treść dyrektyw stawała się wskutek tego zbyt ogólna. Przykładem jest tu zwłaszcza mało precyzyjna definicja konsultacji w dyrektywie 2002/14/WE czy brak ścisłego określenia zakresu informacji, które powinny być przekazywane europejskiej radzie zakładowej. Kompromisy dotyczyły też wyłączenia niektórych kategorii pracowników z zakresu podmiotowego dyrektyw, które wobec uznania prawa do informacji i konsultacji za prawo podstawowe, nie powinno być utrzymywane. Trzeba też wskazać na niekorzystne, z punktu widzenia „konkurencyjnego" charakteru regulacji, rozbieżności pomiędzy dyrektywą 2001/86/WE a dyrektywą 2005/56/WE.

W odniesieniu do reformy regulacji dotyczących uczestnictwa zostały wskazane dążenia bardziej ambitne, zmierzające do zapewnienia skuteczniejszej ochrony zbiorowego prawa pracowników do informacji i konsultacji, a także podwyższenia standardów minimalnych poprzez wzmocnienie prawa do partycypacji oraz propozycje znacznie bardziej wyważone, formułowane przez Komisję, które uwzględniają potrzebę ograniczenia obciążeń w stosunku do przedsiębiorców, opracowane w ramach tzw. programu REFIT. Należy opowiedzieć się za reformą wykraczającą poza założenia tego programu. Przeprowadzona reforma powinna doprowadzić do spójności pomiędzy poszczególnymi aktami prawnymi UE i zapewnić większą skuteczność realizacji prawa do informacji i konsultacji. Wydaje się z kolei, że ustanowienie partycypacji jako minimalnego standardu zarządzania spółkami ponadnarodowymi jest mało prawdopodobne, a zatem należy wprowadzić w tym zakresie pełną swobodę negocjacji i skoncentrować się na zapewnieniu poszanowania praw nabytych pracowników spółek uczestniczących w transgranicznych połączeniach.

Bibliografia

Bercusson B., *European Labour Law*, wyd. 2, Cambridge 2009.

Blanpain R., Matey M., *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, Warszawa 1993.

Gładoch M., *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2005.

Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013.

Hendrickx F., *The Future of Collective Labour Law in Europe*, „European Labour Law Journal" 2010, vol. 1, 1, s. 72–73.

Ioannou C.A., *Implications of the European Company for Human Resource Management and Industrial Relations: New Challenges for Corporate Governance*, [w:] *The European Company Statute. A New Approach to Corporate Governance*, M. Gold, A. Nikolopoulos, N. Kluge (eds), Berno 2009.

Koukiadaki A., *Reflexive Regulation of Employee Involvement at EU-Level: Implementation and the Example of the United Kingdom*, [w:] *The European Company Statute. A New Approach to Corporate Governance*, M. Gold, A. Nikolopoulos, N. Kluge (eds), Berno 2009.

Mitrus L., *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006.

Pisarczyk Ł., *Wpływ prawa wspólnotowego na kształt polskiej regulacji zwolnień grupowych*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004.

Schwimbersky S., Gold M., *New Beginning or False Dawn? The Evolution and Nature of the European Company Statute*, [w:] *The European Company Statute. A New Approach to Corporate Governance*, M. Gold, A. Nikolopoulos, N. Kluge (eds), Berno 2009.

Seweryński M., *Perspektywy partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w krajach zachodnich*, „Studia Prawno-Ekonomiczne" 1992, t. XLVI.

Seweryński M., *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki*, „Studia Prawno-Ekonomiczne" 1989, t. XLII.

Skupień D., *Europejskie rady zakładowe*, Toruń 2008.

Skupień D., *The Statute for a European Company and the Polish Model of Employee Involvement*, [w:] *Rethinking Corporate Governance. From Shareholder Value to Stakeholder Value*, R. Blanpain (ed.), Alphen aan den Rijn 2011.

Sobczyk A., *Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji jako przejaw dialogu społecznego w zakładzie pracy*, [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, Warszawa 2014.

Świątkowski M., *Europejskie prawo socjalne*, t. I, *Specyfika, stanowienie i stosowanie europejskiego prawa socjalnego*, Warszawa 1998.

Tomaszewska M., *Uwarunkowania dialogu społecznego w żegludze morskiej w dobie otwartych rejestrów statków i tanich bander*, [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, Warszawa 2014.

Wąsowska M., *Uczestnictwo pracowników w świetle przepisów dyrektywy 2005/56/WE w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2007, nr 9, s. 11–17.

Werner F.G., *The European Company and Employee Involvement: Some Initial Observations from an Industrial Relations Perspective*, [w:] *The European Company Statute. A New Approach to Corporate Governance*, M. Gold, A. Nikolopoulos, N. Kluge (eds), Berno 2009.

Wratny J., *Europejskie rady zakładowe oraz inne przedstawicielstwa pracownicze w organizacjach gospodarczych o zasięgu wspólnotowym*, [w:] *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, red. J. Wratny, M. Bednarski, Warszawa 2010.

Wratny J., *Problemy partycypacji przedstawicielskiej*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006.

Wratny J., *Zasada informacji i konsultacji pracowniczej w prawie europejskim. Uwagi dotyczące implementacji prawa europejskiego do prawa polskiego*, [w:] *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, red. A. Sobczyk, Kraków 2008.

The Future of the EU Legal Acts on Employees' Involvement in the Management

Summary

This chapter presents the evolution of the EU law which concerns the employee involvement in the decision-making process in the undertakings or the groups of undertakings. The starting point is the observation that the different EU directives concerning the right of employees to information and consultation vary in many aspects, i.a. as to the scope of competencies and the modalities of the fulfillment of the employers' duties. The author analyses the ways and methods to improve the EU law on employee involvement in order to assure the coherence between various legal acts and to increase the level of protection of the employees' rights respecting at the same time the justified interests of the employers