

Nowe przepisy dotyczące europejskich rad zakładowych

Wgląd w zagadnienia dyrektywy 2009/38/WE



Spółeczna Europa



Komisja Europejska

Jaki jest cel europejskich rad zakładowych?

Europejskie rady zakładowe (ERZ) to organy reprezentujące europejskich pracowników przedsiębiorstwa. Za ich pośrednictwem kierownictwo informuje pracowników i konsultuje się z nimi na poziomie ponadnarodowym w sprawach związanych z rozwojem przedsiębiorstwa oraz wszelkimi istotnymi decyzjami, które mogą ich dotyczyć.

Dyrektywa 94/45/WE wprowadziła prawo do ustanawiania ERZ w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw, które zatrudniają co najmniej 1000 osób w Unii Europejskiej i innych krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Islandia, Liechtenstein i Norwegia) oraz co najmniej 150 pracowników w każdym z dwóch państw członkowskich. Około 970 europejskich rad zakładowych reprezentuje ponad 15 mln pracowników, ułatwiając dialog społeczny oraz przygotowania do zmian w przedsiębiorstwach ponadnarodowych.

Więcej bardziej efektywnych ERZ

Ramy prawne działania europejskich rad zakładowych zostały ustanowione w 1994 r., w związku z czym konieczne było dostosowanie ich do zmienionego kontekstu prawnego, gospodarczego i społecznego, a także doprecyzowanie. Po konsultacjach z europejskimi partnerami społecznymi i przeprowadzeniu oceny skutków, w 2008 r. Komisja przedstawiła wniosek dotyczący przekształcenia dyrektywy. W 2009 r. Parlament Europejski i Rada przyjęły nową dyrektywę z pewnymi zmianami, głównie zasugerowanymi przez europejskich partnerów społecznych.

Przekształcona dyrektywa 2009/38/WE, oparta na wynikach osiągniętych w dotychczasowych ramach prawnych, ma w szczególności zapewnić przestrzeganie prawa do ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi, ułatwiać tworzenie nowych ERZ oraz gwarantować pewność prawa w trakcie zakładania i działalności rad.

Tworzenie europejskich rad zakładowych

Nowe przepisy dyrektywy 2009/38/WE

Udzielanie niezbędnych informacji: Centralne i lokalne kierownictwo ma obowiązek udzielania informacji umożliwiających rozpoczęcie negocjacji dotyczących utworzenia nowej ERZ.

Powołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego (SZN): W skład SZN, reprezentującego pracowników w negocjacjach zmierzających do zawarcia porozumienia w sprawie ERZ, wchodzi jeden przedstawiciel z państwa członkowskiego na grupę pracowników reprezentującą 10% liczby zatrudnionych. Zespół ma prawo spotykać się bez udziału przedstawicieli kierownictwa przed każdym spotkaniem z centralnym kierownictwem i po takim spotkaniu.

Rola partnerów społecznych: O rozpoczęciu negocjacji należy informować właściwe europejskie organizacje związków zawodowych i pracodawców, aby umożliwić im monitorowanie ustanawiania nowych europejskich rad zakładowych i promowanie dobrych praktyk (zob. punkty kontaktowe). Związki zawodowe należą również do grona ekspertów, z których pomocy mogą korzystać SZN podczas negocjacji.

Treść porozumienia: Porozumienie w sprawie ERZ powinno uwzględniać potrzebę zrównoważonej reprezentacji pracowników w radzie i zawierać postanowienia umożliwiające odpowiednie dostosowanie jej składu.

Klauzule rezerwowe: Wymagania dodatkowe mające zastosowanie w razie braku porozumienia wyszczególniają dziedziny wymagające przekazania informacji oraz dziedziny wymagające konsultacji, a także zapewniają możliwość uzyskania odpowiedzi na każdą wyrażoną opinię oraz uzasadnienia tej odpowiedzi. Aby umożliwić komitetowi o zmniejszonym składzie sprawowanie przypisanej mu ważnej funkcji, ustala się, że liczba jego członków nie może przekraczać pięciu, a także muszą zostać spełnione warunki umożliwiające mu prowadzenie regularnej działalności.

Funkcjonowanie europejskich rad zakładowych

Nowe ramy dyrektywy 2009/38/WE

Ogólna zasada: Warunki informowania pracowników i konsultowania się z nimi określa się i wdraża w taki sposób, aby zapewnić ich skuteczność i umożliwić przedsiębiorstwu skuteczne podejmowanie decyzji.

Ponadnarodowe kompetencje ERZ: Sprawy wchodzą w zakres kompetencji ERZ, jeśli mają charakter ponadnarodowy. Za ponadnarodowe uważa się kwestie dotyczące całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, lub przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy przedsiębiorstw, lub grupy mających siedzibę w dwóch różnych państwach członkowskich. Czynniki, które można wziąć pod uwagę przy ustalaniu, czy kwestia ma charakter „ponadnarodowy”, to: liczba uczestniczących państw członkowskich, zaangażowany szczebel kierownictwa lub waga kwestii dla pracowników europejskich wynikająca ze skali ich potencjalnych skutków.

Powiązanie z organami krajowymi: Informowanie europejskiej rady zakładowej i konsultowanie się z nią musi być powiązane z informowaniem krajowych organów reprezentujących pracowników i konsultowaniem się z nimi. Porozumienie powinno określać warunki umożliwiające osiągnięcie tego celu. Jeśli to niemożliwe, konieczne jest zagwarantowanie konsultacji na poziomie zarówno europejskim, jak i krajowym w przypadku restrukturyzacji.

Rola i kompetencje przedstawicieli pracowników

Zbiorowa reprezentacja: Członkowie ERZ dysponują środkami koniecznymi do korzystania z praw wynikających z dyrektywy, aby reprezentować zbiorowe interesy pracowników. Informują pracowników o treści i wynikach działań w zakresie informowania i konsultowania prowadzonych przez ERZ.

Szkolenia: Przedstawicielom pracowników zapewnia się szkolenia bez utraty wynagrodzenia.

Pojęcia informowania i konsultowania

Informowanie oznacza przekazywanie przez pracodawcę danych przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im zapoznanie się z podnoszoną kwestią i zbadanie jej; informacja powinna być przedstawiana w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i zawierać odpowiednią treść, aby możliwe było przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego wpływu i – w razie potrzeby – przygotowanie konsultacji z właściwym organem danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Konsultowanie oznacza nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników i centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim poziomem kierownictwa, w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, która umożliwiłaby przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii na podstawie dostarczonych informacji, na temat proponowanych działań, których dotyczą konsultacje; bez uszczerbku dla zadań kierownictwa i w rozsądnym czasie działania te mogą być uwzględnione przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Klauzula dostosowująca

Jeśli dochodzi do znacznych zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, np. w przypadku fuzji, ERZ musi zostać dostosowana. Takiego dostosowania dokonuje się na podstawie przepisów właściwego porozumienia (właściwych porozumień), automatycznie oraz, na wniosek pracowników, zgodnie z procedurą negocjacji nowego porozumienia, w której powinni uczestniczyć członkowie istniejących ERZ. Takie ERZ kontynuują działalność, po ewentualnych dostosowaniach, do czasu zawarcia nowego porozumienia. Klauzula ta (art. 13 dyrektywy 2009/38/WE) ma zastosowanie we wszystkich sytuacjach.

Harmonogram

Państwa członkowskie muszą dokonać transpozycji dyrektywy 2009/38/WE przed dniem 6 czerwca 2011 r. Z tym dniem obowiązująca dyrektywa 94/45/WE (zmieniona dyrektywami 97/74/WE i 2006/109/WE) zostanie uchylona i zastąpiona dyrektywą 2009/38/WE.

Krajowe środki wykonawcze odnoszące się do uchylonych dyrektyw pozostaną jednak w mocy po dniu 6 czerwca 2011 r., obejmując przypadki, w których nie mają zastosowania nowe zobowiązania wprowadzone dyrektywą 2009/38/WE.

Porozumienia w sprawie europejskich rad zakładowych podpisane lub zmienione między czerwcem 2009 r. a czerwcem 2011 r.

Dyrektywa 2009/38/WE ustanawia dwuletni okres, kiedy można skorzystać z następującego odstępstwa: przedsiębiorstw, w których między dniem 5 czerwca 2009 r. a 5 czerwca 2011 r. zawarto porozumienia o ustanowieniu nowych ERZ lub zmieniono już istniejące porozumienia, nie dotyczą nowe obowiązki wprowadzone dyrektywą 2009/38/WE.

Nowe ramy od czerwca 2011 r.

Od dnia 6 czerwca 2011 r. ERZ będą powstawać i działać w ramach przekształconej dyrektywy 2009/38/WE, zgodnie z przepisami wdrażającymi ją w państwach członkowskich.

Negocjacje na poziomie przedsiębiorstwa

Proces tworzenia nowej ERZ rozpoczyna się na wniosek 100 pracowników z dwóch krajów lub z inicjatywy pracodawcy. Skład i sposób funkcjonowania każdej ERZ dostosowuje się do szczególnej sytuacji przedsiębiorstwa w drodze porozumienia między kierownictwem i przedstawicielami pracowników z poszczególnych krajów. Wymagania dodatkowe mają zastosowanie tylko w razie braku takiego porozumienia.

Od początku istnienia ERZ decydujący wpływ na ich powodzenie miało priorytetowe traktowanie formuły negocjacyjnej w przedsiębiorstwach w procesie tworzenia i działalności rad. Ten mechanizm pozostaje niezmienny.

Ciągłość

Nowa dyrektywa nie narzuca ogólnego obowiązku ponownego negocjowania porozumień o utworzeniu ERZ. Ponadto od czasu przyjęcia pierwszej dyrektywy zachęcano do wczesnego tworzenia ERZ, przed wprowadzeniem wymogów prawnych. Przedsiębiorstwa, w których porozumienia dotyczące ponadnarodowego informowania wszystkich pracowników i konsultowania się z nimi już obowiązywały w chwili wejścia w życie dyrektywy w 1996 r., nie podlegają obowiązkom nakładanym przez nową dyrektywę. To samo dotyczy wdrożenia dyrektywy w Zjednoczonym Królestwie w 1999 r. Ciągłość takich porozumień gwarantuje dyrektywa 2009/38/WE.

Więcej informacji

Tekst dyrektywy 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28) oraz dodatkowe informacje można znaleźć w witrynie internetowej Komisji Europejskiej dotyczącej prawa pracy (http://ec.europa.eu/labour_law).

Promocja i finansowanie

Unia Europejska stara się, we współpracy z partnerami społecznymi, wspierać działania mające na celu podnoszenie świadomości i promowanie najlepszych praktyk, zwłaszcza przez finansowanie projektów służących wymianie doświadczeń, w ramach odpowiedniej pozycji w budżecie (04.03.03.03 – Informacja, konsultacja i udział przedstawicieli przedsiębiorstw), dla której na 2011 r. przydzielono kwotę 7,5 mln euro.

Punkty kontaktowe

Komisja Europejska: Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego,
Prawo Pracy, B-1049 Bruksela,
e-mail: EMPL-LABOUR-LAW@ec.europa.eu

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych,
Europejskie rady zakładowe, 5 boulevard Roi Albert II,
B-1210 Bruksela,
e-mail: ewc@etuc.org

BusinessEurope, Sprawy społeczne, Europejska Rada
Zakładowa, 168 avenue de Cortenbergh, B-1000 Bruksela,
e-mail: ewc@businesseurope.eu



Urząd Publikacji

Zdjęcie na okładce: © *Belga Pictures*

© Unia Europejska, 2011 —

Kopiowanie zdjęć jest możliwe jedynie po uzyskaniu zgody bezpośrednio od właścicieli praw autorskich.

Printed in Luxembourg

WYDRUKOWANO NA PAPIERZE BIELONYM BEZ
CHLORU PIERWIASTKOWEGO (ECF)