



KOMISJA EUROPEJSKA

DYREKCJA GENERALNA DS. ZATRUDNIENIA, SPRAW SPOŁECZNYCH I WŁĄCZENIA
SPOŁECZNEGO

Bruksela, 13 marca 2019 r.

REV2 – zastępuje zawiadomienie
REV1 opublikowane 28 marca
2018 r.

ZAWIADOMIENIE DLA ZAINTERESOWANYCH STRON

WYSTĄPIENIE ZJEDNOCZONEGO KRÓLESTWA Z UE A PRZEPISY UE DOTYCZĄCE EUROPEJSKICH RADACH ZAKŁADOWYCH

W dniu 29 marca 2017 r. Zjednoczone Królestwo złożyło notyfikację o zamiarze wystąpienia z Unii Europejskiej zgodnie z art. 50 Traktatu o Unii Europejskiej. Oznacza to, że od dnia 30 marca 2019 r. od godz. 00.00 czasu środkowoeuropejskiego („dzień wystąpienia”)¹ Zjednoczone Królestwo stanie się „państwem trzecim”².

Przygotowania do wystąpienia mają znaczenie nie tylko dla UE i władz krajowych, lecz również dla podmiotów prywatnych.

W związku z niepewnością dotyczącą ratyfikacji umowy o wystąpieniu wszystkim zainteresowanym stronom, a w szczególności podmiotom gospodarczym, przypomina się o skutkach prawnych, które trzeba będzie uwzględnić w sytuacji, kiedy Zjednoczone Królestwo stanie się państwem trzecim.

Z zastrzeżeniem okresu przejściowego przewidzianego w umowie o wystąpieniu³, od dnia wystąpienia przepisy UE dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji na poziomie transnarodowym, a w szczególności dyrektywa 2009/38/WE w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej⁴, nie będą już mieć

¹ Zgodnie z art. 50 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej Rada Europejska, w porozumieniu ze Zjednoczonym Królestwem, może jednomyślnie zdecydować, że Traktaty przestaną być stosowane z późniejszą datą.

² Państwo trzecie to państwo niebędące członkiem UE.

³ Por. część czwarta *Umowy o wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej* (Dz.U. C 66 I z 19.2.2019, s. 1).

⁴ 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. L 122 z 16.5.2009, s. 28.

zastosowania do Zjednoczonego Królestwa. Wiąże się to w szczególności z następującymi konsekwencjami⁵:

1. PROGI DLA STOSOWANIA DYREKTYWY 2009/38/WE

W dyrektywie 2009/38/WE określono warunki dotyczące ustanowienia, funkcjonowania i ewentualnego rozwiązania europejskich rad zakładowych. W szczególności w art. 2 dyrektywy 2009/38/WE „przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym” zdefiniowano jako „przedsiębiorstwo zatrudniające co najmniej 1 000 pracowników w państwach członkowskich oraz co najmniej 150 pracowników w każdym z przynajmniej dwóch państw członkowskich”. „Grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym” oznacza grupę przedsiębiorstw, która spełnia następujące warunki:

- zatrudnia co najmniej 1 000 pracowników w państwach członkowskich,
- obejmuje przynajmniej dwa przedsiębiorstwa wchodzące w skład grupy w różnych państwach członkowskich,

oraz

- co najmniej jedno przedsiębiorstwo wchodzące w skład grupy zatrudnia co najmniej 150 pracowników w jednym państwie członkowskim oraz co najmniej jedno inne przedsiębiorstwo z grupy zatrudnia co najmniej 150 pracowników w innym państwie członkowskim.

Od dnia wystąpienia do celów określenia, czy mamy do czynienia z przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub grupą przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w którym to przypadku dyrektywa 2009/38/WE ma zastosowanie, Zjednoczone Królestwo nie będzie już uznawane za państwo członkowskie, a pracownicy w Zjednoczonym Królestwie nie będą uznawani za pracowników zatrudnianych w państwach członkowskich.

W konsekwencji, jeśli skutek wystąpienia Zjednoczonego Królestwa z Unii Europejskiej odpowiednie progi przestają być osiągane, europejskie rady zakładowe, nawet jeśli są już utworzone, przestaną być podmiotem praw i obowiązków wynikających z dyrektywy 2009/38/WE. Takie rady zakładowe mogą kontynuować swoje działania według stosownego prawa krajowego, ale nie jako europejskie rady zakładowe w rozumieniu dyrektywy 2009/38/WE.

Ponieważ dyrektywa 2009/38/WE pozwala na udział przedstawicieli z państw trzecich w europejskich radach zakładowych⁶, przedstawiciele ze Zjednoczonego Królestwa będą mogli uczestniczyć w europejskich radach zakładowych, jeżeli przewiduje to umowa, o której mowa w art. 6 dyrektywy 2009/38/WE.

Wystąpienie Zjednoczonego Królestwa może mieć wpływ na zobowiązanie centralnego kierownictwa do podjęcia negocjacji dotyczących powołania europejskiej rady

⁵ Niniejsze zawiadomienie nie obejmuje kwestii dotyczących europejskiego prawa spółek, a w szczególności skutków wystąpienia Zjednoczonego Królestwa dotyczących spółek o formach przewidzianych w prawie europejskim. Kwestie te szerzej omówiono w zawiadomieniu dla zainteresowanych stron „Wystąpienie Zjednoczonego Królestwa z UE a przepisy UE dotyczące prawa spółek” (https://ec.europa.eu/info/brexit/brexit-preparedness_en).

⁶ Zob. art. 1 ust. 6 w związku z art. 6 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2009/38/WE.

zakładowej lub ustanowienia trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi na pisemny wniosek przynajmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli z przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy, zlokalizowanych w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich (art. 5 ust. 1 dyrektywy 2009/38/WE).

2. WYMOGI DOTYCZĄCE LOKALIZACJI CENTRALNEGO KIEROWNICTWA/PRZEDSTAWICIELA CENTRALNEGO KIEROWNICTWA

Zgodnie z art. 4 ust. 1 i 2 dyrektywy 2009/38/WE centralne kierownictwo lub przedstawiciel centralnego kierownictwa ma się znajdować w UE. Z tego powodu, od dnia wystąpienia, w odniesieniu do tych europejskich rad zakładowych, które wciąż osiągają progi określone w art. 2 dyrektywy 2009/38/WE, a których centralne kierownictwo lub przedstawiciel znajduje się w Zjednoczonym Królestwie, rola centralnego kierownictwa zostanie przeniesiona do państwa członkowskiego. Dla takich europejskich rad zakładowych, o ile nie wyznaczą one nowego przedstawiciela w państwie członkowskim, rola ta zostanie przejęta przez zakład pracy lub przedsiębiorstwo wchodzące w skład grupy zatrudniającej największą liczbę pracowników w państwie członkowskim, które stanie się „spodziewanym centralnym kierownictwem” zgodnie z art. 4 ust. 3 dyrektywy 2009/38/WE. Odpowiedzialność ta przekazana jest automatycznie i niezwłocznie począwszy od daty wystąpienia.

3. PRAWO MAJĄCE ZASTOSOWANIE DO UMOWY, O KTÓREJ MOWA W ART. 6 DYREKTYWY 2009/38/WE

Prawem mającym zastosowanie do umowy, o której mowa w art. 6 dyrektywy 2009/38/WE, jest prawo państwa członkowskiego, w którym znajdują się centralne kierownictwo lub spodziewane centralne kierownictwo lub przedstawiciel centralnego kierownictwa.

Tam, gdzie prawo Zjednoczonego Królestwa było stosowane w odniesieniu do istniejących europejskich rad zakładowych, od dnia wystąpienia prawo państwa członkowskiego (pozostającego w UE) będzie stosowane automatycznie i bezzwłocznie w celu zapewnienia, że praw pracowników w rozumieniu dyrektywy 2009/38 można dochodzić na drodze prawnej na terytorium Unii.

O ile z prawnego punktu widzenia zmiana umów odnoszących się do prawodawstwa Zjednoczonego Królestwa nie jest konieczna, aby pozostały one zgodne z dyrektywą 2009/38/WE, to jednak mocno zaleca się, celem zagwarantowania jasności i pewności prawa, aby zmienić takie umowy i wskazać wyraźnie prawo państwa członkowskiego (zob. poniżej, sekcja 5 niniejszego zawiadomienia).

4. INNE ASPEKTY

Wystąpienie Zjednoczonego Królestwa może też mieć kluczowe znaczenie dla:

- ustawodawstwa właściwego dla określenia, czy przedsiębiorstwo jest „przedsiębiorstwem sprawującym kontrolę” (art. 3 ust. 6 dyrektywy 2009/38/WE);
- członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, wybieranych lub powoływanych proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim, przez przedsiębiorstwo lub grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, poprzez przyznanie każdemu państwu członkowskiemu jednego

miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim, reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część tej grupy (art. 5 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2009/38/WE).

5. UMOWY ZGODNIE Z ART. 6 DYREKTYWY 2009/38/WE

Zgodnie z art. 6 dyrektywy 2009/38/WE ustanowienie i funkcjonowanie europejskich rad zakładowych odbywa się w oparciu o umowę negocjowaną na szczeblu przedsiębiorstwa przez partnerów społecznych. Umowa taka powinna uwzględniać wymienione powyżej skutki.

Art. 13 dyrektywy 2009/38/WE określa procedurę zmiany umowy. Wystąpienie Zjednoczonego Królestwa może prowadzić do znaczącej zmiany struktury „przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym” lub „grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym” w rozumieniu tego przepisu.

Ogólne informacje o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji na szczeblu transgranicznym można znaleźć na stronie internetowej Komisji dotyczącej prawa pracy (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=pl>). W razie potrzeby na stronie tej będą zamieszczane dodatkowe informacje.

Komisja Europejska
Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego