



2009/38/WE

NOWA DYREKTYWA O ERZ



Niniejsza publikacja została zrealizowana przez Europejskie Federacje Związkowe i przez Agencję Rozwoju Społecznego (ARS) w ramach projektu C – Punkt informacyjno-obszewacyjny 2008-09, wspieranego przez Komisję Europejską.

ARS została ustanowiona w 2004 r. z inicjatywy EKZZ i wchodzących w jej skład organizacji w celu promowania projektów mających na celu wzmocnienie europejskiego wymiaru społecznego w zglobalizowanym świecie.

Email: sda-asbl@etuc.org • www.sda-asbl.org

Infopoint jest projektem prowadzonym przez ARS (SDA), którego celem jest świadczenie bezpłatnego wsparcia partnerom społecznym w ramach linii budżetowej 04030303 oraz monitorowanie wprowadzania w życie dorobku prawnego Wspólnoty w zakresie prawa pracowników do ich informowania i konsultowania z nimi spraw, które ich dotyczą.

Projekt jest wspierany przez Komisję Europejską. Umowa numer: VS/2008/0546–SI2.514134



Niniejsze zalecenia nie zastępują list kontrolnych ani wytycznych

Nowa Dyrektywa o ERZ 2009/38/WE weszła w życie 5 czerwca 2009 r. Od tej daty Państwa członkowskie UE w ciągu dwóch lat zobowiązane są do przeprowadzenia transpozycji Dyrektywy o ERZ przekształconej na grunt prawa krajowego. Przepisy aktualne (oparte na Dyrektywie z 1994 r.) dalej będą obowiązywać w okresie transpozycyjnym (od 5 czerwca 2009 r. do 5 czerwca 2011 r.). Nowe postanowienia wejdą w życie dopiero po ich transpozycji do prawa krajowego. Innymi słowy, korzystniejsze postanowienia, wprowadzone poprzez zmienioną Dyrektywę o ERZ, będą mogły być stosowane bezpośrednio i automatycznie począwszy od 6 czerwca 2011 r.

Nowa dyrektywa wprowadziła kilka szczegółowych przepisów dotyczących okresu transpozycyjnego, które wymagają szczególnej uwagi organizacji związkowych i przedstawicieli pracowników. Jakikolwiek porozumienie zawarte zgodnie z artykułem 6 Dyrektywy o ERZ, zmienione lub renegotjowane podczas okresu transpozycji, będzie dalej podlegało zobowiązaniom prawnym określonym w Dyrektywie z 1994 r., również po wejściu w życie nowych postanowień.

W konsekwencji zaleca się wielką ostrożność przy podpisaniu jakichkolwiek porozumień o ERZ w okresie transpozycji.

Z punktu widzenia ściśle prawnego, najbezpieczniejsza opcja polega na unikaniu podpisania jakichkolwiek nowych porozumień lub renegotjowania¹ istniejących umów przed 6 czerwca 2011 r. Oczywiście procedura negocjowania lub renegotjowania może zostać rozpoczęta przed upływem tej daty, ale liczy się data podpisania.

Nie zawsze jednak będzie możliwe lub pożądane unikanie podpisania umów nowych lub renegotjowanych w omawianym okresie. Dlatego wtedy, kiedy istnieją wyraźne uzasadnienia skłaniające do podpisania umowy przed 6 czerwca 2011 r., należy postarać się, aby sformułowania były w pełni zgodne z Dyrektywą 2009/38/WE po jej transpozycji.

Poza tym w przypadkach, gdy negocjacje lub renegotjacje odbywają się podczas okresu transpozycji, partnerzy powinni posługiwać się przepisami zawartymi w nowej Dyrektywie o ERZ. Większość przepisów poprawionych została uzgodniona przez europejskich partnerów społecznych (EKZZ i BusinessEurope) i przyjęta przez Komisję Europejską. Nie ma więc żadnego powodu do dalszego opóźniania włączenia tych przepisów w ramy prowadzonych negocjacji lub renegotjacji, ani ograniczania ich zastosowania do istniejących już porozumień o ERZ.

Związki zawodowe i ich rola wspomagająca negocjacje lub re negocjacje umów o ERZ

Organizacje związkowe mają do odegrania ważną rolę polegającą na wspomaganie i szkoleniu przedstawicieli pracowników w ERZ. Nowa Dyrektywa podkreśla, w jaki sposób biorące udział w negocjacjach lub re negocjacjach Specjalne Zespoły Negocjacyjne lub ERZ mogą być wspomagane przez przedstawicieli związków zawodowych. Ważne jest, aby podmioty biorące udział w negocjacjach lub re negocjacjach umów wyraźnie zażądały udziału i wsparcia organizacji związkowych.

Prawo do informowania pracowników i konsultowania się z nimi jest lepiej określone w nowej Dyrektywie

Umowy o ERZ ustanawiają zasady dotyczące obowiązującego trybu informowania i konsultowania ponadnarodowego w dużych przedsiębiorstwach. Oczywiście niektóre porozumienia o ERZ zawierają postanowienia, które wykraczają poza minimalne standardy ustanowione w Dyrektywie o ERZ. Mimo że porozumienia o ERZ nie mogą modyfikować prawnego znaczenia stosowanych przez prawodawcę terminów takich jak „ponadnarodowy”, „informowanie” i konsultowanie”, usilnie zaleca się jednak włączenie do umów negocjowanych lub re negocjowanych określeń zastosowanych w Dyrektywie celem lepszego ich zilustrowania wszystkim zainteresowanym partnerom.

- **Informowanie:** 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:** nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników i centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim poziomem kier-

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.

Konsultowanie powinno odbywać się w sposób umożliwiający przedstawicielom pracowników spotkanie się centralnym kierownictwem i otrzymanie uzasadnionych odpowiedzi na każdą przedstawioną kwestię.

lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy przedsiębiorstw lub grupy mających swą siedzibę w dwóch różnych Państwach członkowskich.

Według wywodu (12) nowej Dyrektywy (który stanowi również preambułę Dyrektywy z 1994 r.), kwestie te włączają decyzje podejmowane w innym Państwie członkowskim niż to, w którym zainteresowani pracownicy wykonują rzeczywiście swoją pracę i - według wywodu (16) - włączają również kwestie, które - niezależnie od liczby zaangażowanych państw członkowskich - mają znaczenie dla zatrudnionych w Europie w kategoriach zasięgu ich ewentualnych ich skutków.

Okoliczności nadzwyczajne

W oparciu o wymagania dodatkowe i o nowe definicje, umowy o ERZ powinny przewidywać, że w przypadku okoliczności wyjątkowych lub przewidzianych działań, które mogłyby mieć istotny wpływ na interesy pracowników (przede wszystkim w odniesieniu do delokalizacji, zamknięcia zakładów lub przedsiębiorstw albo zwolnień grupowych), komitet o zmniejszonym składzie (prezydium) lub, jeżeli istnieje, Europejska Rada Zakładowa będą uprawnione do złożenia wniosku o spotkanie z centralnym kierownictwem, w celu uzyskania informacji i przeprowadzenia konsultacji (w znaczeniu ustalonym przez nowe definicje).

Członkowie Europejskich Rad Zakładowych, wybrani lub wyznaczeni w zakładach lub przedsiębiorstwach bezpośrednio zainteresowanych okolicznościami lub przewidzianymi działaniami, będą poza tym mieli prawo do udziału w tych spotkaniach, zorganizowanych z komitetem o zmniejszonym składzie (prezydium).

Zebranie informacyjne będzie musiało odbyć się jak najszybciej w sprawie pisemnego sprawozdania opracowanego przez kierownictwo centralne. Otrzymane informacje muszą umożliwić przedstawicielom pracowników dokładne przeanalizowanie przewidzianych działań. Podczas zebrania przedstawiciele pracowników i kierownictwo uzgodnią tryb konsultacji (terminy i rolę odgrywaną przez ekspertów wspomagających przedstawicieli pracowników w opracowaniu własnej opinii).

W uzgodnionym terminie powinno odbyć się zebranie konsultacyjne dla umożliwienia przedstawicielom pracowników wyrażenia swojego stanowiska i rozpoczęcia rozmów z kierownictwem. Po zebraniu konsultacyjnym musi odbyć się następne spotkanie umożliwiające kierownictwu udzielenie odpowiedzi na stanowisko wyrażone przez ERZ.

UWAGA Niektórzy pracodawcy mogliby starać się o ustanowienie w umowie ograniczenia czasu przeznaczanego na konsultowanie. Jest to żądanie nie do przyjęcia. Właściwe tryby informowania i konsultowania muszą być ustanawiane dla poszczególnych przypadków, w zależności od zasięgu przewidzianych działań. Poza tym ważne jest, aby konsultowanie nie było uważane za przeszkodę w procesie decyzyjnym, lecz za wkład na rzecz skutecznego procesu decyzyjnego realizowanego w przedsiębiorstwie. Jest to wyraźnie zdefiniowane w nowej Dyrektywie.

Prawo do szkolenia

Nowe umowy muszą zawierać jasne zasady dotyczące szkolenia członków ERZ (jak również członków Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego w przypadku nowej procedury negocjacyjnej spowodowanej istotnymi zmianami strukturalnymi). Nowa Dyrektywa o ERZ ustanawia prawo do szkolenia dla członków ERZ, którzy muszą również uzyskać zwolnienie z pracy na czas uczestniczenia w szkoleniu. Koszty szkolenia i koszty powiązane ponosi kierownictwo. Przedstawiciele pracowników muszą być w stanie określić treść szkolenia, wybrać szkoleniowców i powziąć decyzje dotyczące organizacji kursów szkoleniowych (na poziomie indywidualnym, krajowym lub ERZ).

Obowiązek informowania pracowników i innych przedstawicieli pracowników

Zadaniem każdego członka ERZ jest informowanie reprezentowanych pracowników na poziomie krajowym. W konsekwencji obowiązkiem kierownictwa jest zapewnienie każdemu z członków ERZ instrumentów umożliwiających mu komunikowanie się ze strukturami przedstawicielskimi pracowników. W razie braku takich struktur, kierownictwo zobowiązane jest zorganizować dostęp do poszczególnych zakładów przedsiębiorstwa, w oparciu o zasady ustawowe, włącznie z możliwością skontaktowania się z reprezentowanymi pracownikami za pomocą środków elektronicznych, które muszą być udostępnione każdemu z członków istniejącej ERZ.

Integracja poziomu krajowego i europejskiego w zakresie trybu informowania i konsultowania

Dohoda o zřízení ERZ by měla zajistit řádnou koordinaci národních a evropských postupů informování a projednání. Přesněji řečeno, je třeba vzít na vědomí, že nová směrnice o ERZ stanoví, že proces informování na evropské úrovni by měl předcházet nebo alespoň začít ve stejné době, jako proces vnitrostátní, k zajištění jejich účinnosti.

Klauzula dostosowawcza

Po wejściu w życie przepisów krajowych klauzula dostosowawcza, o której mowa w Artykule 13 Dyrektywy o ERZ 2009/38/WE, będzie miała zastosowanie we wszystkich umowach, włącznie z umowami zgodnymi z Artykułem 13 Dyrektywy 1994 i tymi zgodnymi z Artykułem 6, podpisanymi lub zmodyfikowanymi w okresie transpozycji. Klauzula ta umożliwi renegotjowanie tych umów z zastosowaniem zasad nowej Dyrektywy, ale będzie miała zastosowanie tylko wtedy, jeżeli umowy te już istniejące porozumienia nie zawierają postanowień dotyczących zmiany struktury, lub jeżeli postanowienia odnoszące się do dwóch ERZ uczestniczących np. w fuzji przedsiębiorstw byłyby wzajemnie sprzeczne.

UWAGA W czasie renegotjowania umów zgodnych z artykułem 13 lub artykułem 6 albo podczas negocjowania nowych umów niektórzy pracodawcy mogliby starać się o włączenie klauzul dotyczących zmiany struktury w celu definitywnego usunięcia możliwości renegotjowania tych umów zgodnie z nową Dyrektywą. Jest to żądanie nie do zaakceptowania i dlatego należy je wykluczyć, wprowadzając klauzulę dostosowawczą, której sformułowanie będzie równoznaczne z postanowieniami nowej Dyrektywy.

