

Decyzja

Prezydium KK

nr 134/11

ws. opinii o projekcie ustawy MPiPS

o zmianie ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. *o europejskich radach zakładowych*

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” uznaje za naganne podejście ustawodawcy polegające na zwlekaniu z podjęciem prac legislacyjnych dotyczących implementacji 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 grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Spowodowało to niedotrzymanie terminu wdrożenia wskazanego w w/w dyrektywie i w rezultacie naraża nasz kraj na sankcje ze strony Komisji Europejskiej.

Prezydium KK po przeanalizowaniu propozycji rozwiązań zawartych w projekcie ustawy Ministra Pracy i Polityki Społecznej o zmianie ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. *o europejskich radach zakładowych*, mających na celu dostosowanie jej do wymogów określonych przez dyrektywę 2009/38/WE, ocenia negatywnie sposób uregulowania w projekcie następujących kwestii:

1. zapisy projektu ustawy dotyczące ograniczenia obowiązku informowania i konsultacji z europejską radą zakładową do spraw ponadnarodowych;
2. wprowadzenie nowych zasad dokonywania wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz wyboru lub wyznaczenia członków europejskiej rady zakładowej.

W odniesieniu do pierwszej kwestii Prezydium KK stwierdza, że ustawodawca nie odniósł się do uwag NSZZ „Solidarność” zawartych w opinii do projektu założeń ustawy (Decyzja Prezydium KK nr 246/10 z dnia 17 listopada 2010 r.) i związanych z reperkusjami ograniczenia kompetencji europejskich rad zakładowych do zagadnień ponadnarodowych. Przygotowana propozycja rozwiązań w żaden sposób nie zapewnia wprowadzenia

skutecznego mechanizmu powiązania ponadnarodowych i krajowych procedur informacyjno-konsultacyjnych w odniesieniu do decyzji podejmowanych na poziomie zarządu centralnego.

W odniesieniu do kwestii drugiej, zwracamy uwagę, iż propozycje ustawodawcy zmierzają do uniformizacji europejskich rad zakładowych, utrudniającej zróżnicowanie składu osobowego tych organów w zależności od ilościowych oraz geograficznych parametrów struktury zatrudnienia w przedsiębiorstwie ponadnarodowym. Należy to ocenić krytycznie. Nieuzasadniona jest zwłaszcza propozycja uchylecia dotychczasowego art. 9 ust. 2 ustawy o ERZ zapewniającego uwzględnienie zróżnicowania zakładów pracy pod względem liczby zatrudnionych pracowników podczas wyłaniania przedstawicieli polskich pracowników z kilku lokalizacji krajowych przedsiębiorstwa ponadnarodowego. Zwrócić należy uwagę na fakt, że przepisy te w praktyce będą się odnosiły przede wszystkim do europejskich rad zakładowych tworzonych na obcym prawie (art. 10 oraz 23 ust. 1 obecnej i proponowanej ustawy o ERZ). Z tego też względu ustawodawca powinien dolożyć szczególnej staranności by w przypadku dwustopniowego trybu wyboru przedstawicieli polskich pracowników, możliwe było zapewnienie reprezentacji odzwierciedlającej liczebność pracowników w poszczególnych lokalizacjach.

Reasumując, należy stwierdzić, że przyjęcie propozycji ustawodawcy odnoszących się do obu wymienionych kwestii, w tym kształcie nie przyczyni się do wzmocnienia efektywności systemu informowania i konsultacji z pracownikami na poziomie europejskim, co stanowi cel dyrektywy 2009/38/WE.

Do pozostałych zapisów projektu ustawy nie wnosimy uwag.

Prezydium KK pozytywnie ocenia procedurę zastosowaną przez ustawodawcę w trakcie procesu konsultacji dotyczących zmian w ustawie o europejskich radach zakładowych, obejmującą także opiniowanie założeń do projektu ustawy. Należy oczekiwać, że tego typu praktyka będzie kontynuowana.

Uwagi szczegółowe

Celem opiniowanego projektu ustawy o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych, zwanego dalej „projektem ustawy”, jest dostosowanie przepisów ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. Nr 62, poz. 556, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o ERZ”, do postanowień 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. UE. L. 09.122.28). Spośród wielu nowych rozwiązań zaproponowanych w projekcie ustawy z punktu widzenia związków zawodowych najistotniejsze znaczenie posiadają dwie propozycje: 1) ograniczenia obowiązku informowania i konsultacji z europejską radą zakładową do spraw ponadnarodowych (art. 1 ust. 1 i art. 2 pkt 6a ustawy o ERZ w proponowanym brzmieniu), 2) wprowadzenia nowych zasad dokonywania wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz wyboru lub wyznaczania członków europejskiej rady zakładowej (art. 7 ust. 2, art. 21 ust. 2 i art. 22 ustawy o ERZ w proponowanym brzmieniu).

1. Propozycja ograniczenia zakresu obowiązku informowania i konsultacji z europejską radą zakładową do spraw o zasięgu ponadnarodowym wynika z konieczności implementacji art. 1 ust. 4 i 5 dyrektywy 2009/38/WE. Zgodnie z art. 1 ust. 4 dyrektywy 2009/38/WE informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi mają miejsce na odpowiednim szczeblu kierownictwa i reprezentacji, w zależności od podnoszonej kwestii. W tym celu kompetencja europejskiej rady zakładowej oraz zakres trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi objęte dyrektywą są ograniczone do kwestii ponadnarodowych. Za kwestie ponadnarodowe uważa się kwestie dotyczące całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy lub grupy mających swą siedzibę w dwóch różnych państwach członkowskich. Analogiczną definicję proponuje się wprowadzić do art. 2 pkt 6a ustawy o ERZ. W projekcie proponuje się tym samym rezygnację z zasady stosowanej w dotychczasowym stanie prawnym, zgodnie z którą obowiązek informacji i konsultacji z europejską radą zakładową był uzależniony od szczebla, na którym zapadały decyzje dotyczące spraw przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym. Decyzje podejmowane na poziomie zarządu centralnego, nawet jeżeli dotyczyły pracowników zatrudnionych w jednym państwie członkowskim były przedmiotem prac europejskiej rady zakładowej. Sprawy należące do kompetencji zarządu przedsiębiorstwa działającego na szczeblu krajowym były przedmiotem procedur informacyjno-konsultacyjnych na poziomie krajowym. Unikano w ten sposób sytuacji, w której kierownictwo zakładu wchodzącego w skład przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym działające na szczeblu krajowym czuło się zwolnione z obowiązku informowania przedstawicieli pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji z uwagi na to, że decyzje w określonej sprawie podejmowane są na szczeblu zarządu centralnego, zaś zarząd centralny odmawiał podjęcia

procedur informacyjno-konsultacyjnych z powodu tego, że sprawa nie dotyczyła kwestii ponadnarodowych. Po nowelizacji taka sytuacja będzie możliwa. Tego mankamentu opiniowanego projektu nowelizacji ustawy o ERZ nie usuwa propozycja wprowadzenia rozwiązań łagodzących rygorystyczną zasadę proponowaną w art. 1 ust. 1 i art. 2 pkt 6a ustawy o ERZ w projektowanym brzmieniu takich jak: 1) nałożenie na zarząd centralny obowiązku przekazania informacji w sprawie planowanej decyzji mogącej prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w stosunkach pracy zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy w państwach członkowskich w celu realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji (art. 19a ust. 1 pkt 2 i art. 32 a ustawy o ERZ w proponowanym brzmieniu), 2) wprowadzenie wymogu określenia w porozumieniu zawierającym pomiędzy zarządem centralnym a specjalnym zespołem negocjacyjnym warunków powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym (proponowany art. 19 ust. 1 pkt 3a ustawy o ERZ). Na marginesie warto zauważyć, że regulacja zawarta w proponowanym art. 19a ustawy o ERZ zasadniczo pokrywa się z regulacją zawartą w projektowanym art. 32a ustawy o ERZ. Dwukrotne regulowanie tej samej kwestii w jednej ustawie wydaje się zbędne.

2. Propozycja wprowadzenia nowych zasad dokonywania wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz wyboru lub wyznaczania członków europejskiej rady zakładowej zmierza w kierunku ograniczenia liczebności specjalnego zespołu negocjacyjnego i europejskiej rady zakładowej oraz ujednoczenia jej składu osobowego. W dotychczasowym stanie prawnym liczba członków specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz europejskiej rady zakładowej reprezentujących pracowników zatrudnionych w poszczególnych państwach członkowskich była uzależniona od dwóch czynników: 1) liczby państw członkowskich UE, na terenie, których działa przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, 2) liczby pracowników zatrudnionych w poszczególnych państwach. Obowiązywała gwarancja, że pracownicy zatrudnieni w każdym państwie członkowskim mają prawo do wyboru co najmniej jednego członka ERZ. Określono również maksymalną liczbę członków ERZ (30). W projekcie proponuje się przyznanie prawa do wyboru lub wyznaczenia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej grupie pracowników zatrudnionych w państwie członkowskim, w którym zatrudnionych jest co najmniej 10 % ogólnej liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich lub części tej grupy. Rezygnuje się tym samym z zasady, że

przedstawiciele pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym z terenu każdego państwa członkowskiego mają prawo do wyznaczenia lub dokonania wyboru co najmniej jednego członka specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz europejskiej rady zakładowej (art. 7 ust. 2 i art. 22 ust. 1 ustawy o ERZ w dotychczasowym brzmieniu). Wprowadzenie nowych zasad wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego i europejskiej rady zakładowej może oznaczać pozbawienie prawa do informacji i konsultacji w sprawach ponadnarodowych pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym objętych postanowieniami dyrektywy 2009/38/WE, których liczba w żadnym z państw członkowskich, w których działają takie przedsiębiorstwa nie osiąga 10 % ogółu zatrudnionych w nich pracowników. Taka sytuacja będzie możliwa w tych przedsiębiorstwach, które działają w ponad 10 państwach członkowskich, i które w każdym z tych państw zatrudniają zbliżoną liczbę pracowników. W projekcie proponuje się również pozbawienie prawa do wyznaczenia lub wyboru swoich przedstawicieli do specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz europejskiej rady zakładowej pracowników zatrudnionych w tych państwach członkowskich, w których zatrudnionych jest mniej niż 10 % ogółu pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym. W opiniowanym projekcie ustawy brak jest przepisów bardziej szczegółowo regulujących obie wskazane wyżej kwestie. Jeżeli do nich odnoszą się zapisy o „części grupy pracowników zatrudnionych w państwie członkowskim, na którą może przypadać przedstawiciel do specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej” zawarte w proponowanych art. 7 ust. 2 i art. 21 ust. 2 ustawy o ERZ to zapisy te są kompletnie nieczytelne i wymagają uszczegółowienia.

Nie jest także zrozumiałe, dlaczego ustawodawca postanowił zaingerować w mechanizm proporcjonalności dotyczący przedstawicieli polskich pracowników wybierających skład specjalnego zespołu negocjacyjnego (a także potencjalnie europejskiej rady zakładowej). O ile zgodzić się można, że ze względu na art. 5 ust. 2 lit. b dyrektywy 2009/38/WE powinna nastąpić modyfikacja art. 7 ustawy o ERZ w dotychczasowym brzmieniu, to nie wynika z tego konieczność uchylecia dotychczasowego art. 9 ust. 2, gdyż odnosi się on wyłącznie do reprezentacji pracowników zatrudnionych w Polsce. Mając na uwadze zróżnicowanie zakładów pracy pod względem liczby zatrudnionych pracowników ustawodawca powinien zapewnić odzwierciedlenie tego w procedurze wybierania przedstawicieli wybierających członków specjalnego zespołu negocjacyjnego (oraz zgodnie z art. 23 ustawy także członków europejskiej rady zakładowej).

Proponowane zasady dokonywania wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz wyboru lub wyznaczenia członków europejskiej rady zakładowej zmierzają w kierunku ograniczenia liczebności specjalnego zespołu negocjacyjnego i europejskiej rady zakładowej oraz ujednoczenia ich składu osobowego. Konsekwencją ich wprowadzenia będzie powstanie sytuacji, w której zarówno specjalny zespół negocjacyjny jak i europejska rada zakładowa nie będzie mógł liczyć więcej niż 10 członków. Taka uniformizacja europejskich rad zakładowych zasługuje na krytyczną ocenę. Wnosimy o przyjęcie bardziej racjonalnego rozwiązania, jakim byłoby zróżnicowanie składu osobowego tych organów w zależności od takich czynników jak: 1) ogólna liczba pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie, 2) liczba państw członkowskich, w których przedsiębiorstwo prowadzi działalność, 3) liczba pracowników zatrudnionych w poszczególnych państwach członkowskich, 4) liczba pracowników zatrudnionych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstwa zlokalizowanych w danym państwie członkowskim. W zależności od tych czynników odmiennie przedstawia się bowiem zakres zadań spoczywających na europejskich radach zakładowych oraz znaczenie procesu informowania pracowników oraz przeprowadzania z nimi konsultacji.

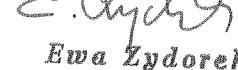
Gdańsk, 5 lipca 2011 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ

KK NSZZ „Solidarność”



Ewa Zydorek