Opinia Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych LEWIATAN do projekt założeń do projektu ustawy o zmianie ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych

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 grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zmienia dyrektywę Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 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, a przedstawiony projekt założeń do projektu ustawy o zmianie ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych jest koncepcją implementacji zmian do prawa krajowego. Zaproponowane w dyrektywie 2009/38/WE zmiany są wynikiem kilkuletnich doświadczeń obowiązywania przepisów dyrektywy 1994/45/WE oraz odpowiedzią na problemy związane ze stosowaniem tych przepisów. Z uzasadnienia Komisji Europejskiej przedstawionego do projektu dyrektywy wynika, że europejskie rady zostały utworzone tylko w 36% przedsiębiorstw, które obejmowała swym zakresem dyrektywa, a celem zmian jest między innymi zwiększenie zakresu oddziaływania oraz efektywniejsza współpraca rady z zarządem centralnym, przejrzyste zasady reprezentacji i zapewnienie przepływu informacji między europejskim i krajowym szczeblem dialogu prowadzonego w przedsiębiorstwach europejskich. Z uwagi na duży zakres zmian proponowany w projekcie założeń PKPP Lewiatan ustosunkuje się do generalnej koncepcji zmian oraz szczegółowo przedstawi swoje wątpliwości w wybranych kwestiach. Zastrzegając sobie prawo do odniesienia bardziej szczegółowo do zakresu i kierunków nowelizacji po uzyskaniu odpowiedzi na przedstawione wątpliwości wnioskujemy o wyjaśnienie następujących kwestii:

1. Wskazany ścisły związek przedmiotowej 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 z innymi aktami prawa wspólnotowego, w tym cel jakim jest zapewnienie powiązania z przepisami dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej skłania nas do pytania o sposób implementacji dyrektywy w kontekście wyroku Trybunału

Konstytucyjnego z 1 lipca 2008 roku. Czy w pracach nad założeniami projektu zmian było rozważane to zagadnienie w trosce o spójność przepisów prawa. Czy kwestia ta nie powinna znaleźć swego odzwierciedlenia w art. 19 projektu założeń, które sformułowane zostały zbyt ogólnie, aby wnioskować na tej podstawie.

2. Z uznaniem należy odnieść się do projektowanych zmian, które mają na celu doprecyzowanie siatki pojęciowej i definicji.
3. Wątpliwości z kolei budzi projektowana zmiana art. 14, która dodaje do ust. 4 zapisu wskazującego kto może być uznany za eksperta, nie charakteryzując go jako osoby posiadającej specjalistyczną wiedzę, ale wskazując, że może być nim przedstawiciel związku zawodowego. Nie odmawiając reprezentantom związku zawodowe prawa do występowania w charakterze eksperta uważamy, że pojęcie to powinno zostać zdefiniowane zgodnie z obowiązującymi standardami, np. jako osoby posiadającej specjalistyczna wiedzę lub doświadczenie w danej dziedzinie.
4. Propozycja zmiany art. 15, przez dodanie nowego ustępu, w którym określone zostanie prawo członków specjalnego zespołu negocjacyjnego do uczestniczenia w szkoleniach powinna być rozpatrywana łącznie z treścią projektowanych zmian w art. 19, który przyznając prawo do uczestnictwa w szkoleniach na zasadach ogólnych (czyli za wynagrodzeniem) winien określać zakres, częstotliwość, zasady kierowania na szkolenie.
5. Za istotne zmiany uznajemy proponowane w art. 19, niestety na zbyt ogólnym poziomie, dla jednoznacznego ustosunkowania się do nich, uregulowanie takich kwestii jak:
   - dodanie przepisu o potrzebie uwzględniania w kształcie europejskiej rady zakładowej zrównoważonej reprezentacji pracowników,
   - dodanie przepisu o konieczności określenia metody powiązania informowania i konsultowania między europejską radą zakładową a krajowymi organami reprezentującymi pracowników,
   - Dodanie po art. 19 art. 19a regulującego obowiązki informacyjno – konsultacyjne zarządu centralnego w przypadku gdy zarząd centralny planuje podjąć decyzję mogącą prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub umowach o pracę, a porozumienie nie zawiera przepisów dotyczących metody powiązania informowania i konsultowania między europejską radą zakładową oraz przedstawicielami pracowników z danego kraju członkowskiego.

Biorąc pod uwagę powyższe uwagi proponujemy odbycie dyskusji nad założeniami projektu zmian po uzyskaniu odpowiedzi na zgłoszone pytania i wątpliwości. Właściwym miejscem dyskusji powinna być Trójstronna Komisja ds. Społeczno – Gospodarczych i

odpowiednio Zespół Problemowy ds. Prawa pracy i Układów Zbiorowych Pracy i Zespół ds. Unii Europejskiej. Proponujemy tez udział w Zespole wybranych przedstawicieli firm i reprezentantów europejskich rad zakładowych.

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan
PKPP/JMę/564/154/2010