

Projekt założeń do projektu ustawy o zmianie ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych

I. Wprowadzenie

1. Aktualny stan stosunków społecznych oraz aktualny stan prawny

a) prawo europejskie

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 (wersja przekształcona) 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 wspólnotowym¹⁾, rozszerzonej na Zjednoczone Królestwo dyrektywą Rady 97/74/WE z dnia 15 grudnia 1997 r.²⁾ i dostosowaną dyrektywą Rady 2006/109/WE z dnia 20 listopada 2006 r. w związku z przystąpieniem Bułgarii i Rumunii.

Zaproponowane w dyrektywie 2009/38/WE zmiany są wynikiem doświadczeń w ponad czternastoletnim okresie obowiązywania przepisów dyrektywy 1994/45/WE oraz odpowiedzią na problemy związane z praktycznym stosowaniem tych przepisów. Z uzasadnienia Komisji Europejskiej (dokument COM (2008)419 11555/08) przedstawionego do projektu dyrektywy wynika, że europejskie rady zostały utworzone tylko w 36% przedsiębiorstw, które obejmowała swym zakresem dyrektywa.

Celem wprowadzenia przepisów dyrektywy 2009/38/WE było zapewnienie skuteczności i efektywności przepisów uprawniających pracowników do ponadnarodowego informowania i konsultowania, zwiększenie liczby europejskich rad zakładowych oraz 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

¹⁾ Dz. U. L 254 z 30.9.1994, s.64, z późn. zm.; Dz. Urz. UE polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 2, str. 232.

²⁾ Dyrektywa Rady 97/74/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. rozszerzająca na Zjednoczone Królestwo dyrektywę 94/45/WE (...), Dz. U. L. 10 z 16.1.1998, s. 22.

informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. U. WE L 80 z 23.03.2002; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 05, t. 4, str. 219).

b) prawo krajowe

Przepisy dyrektywy 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 zostały implementowane do polskiego porządku prawnego przepisami ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. Nr 62, poz. 556, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”.

2. Potrzeba i cel uchwalenia projektowanej ustawy

Przygotowanie projektowanej ustawy wynika z konieczności dokonania transpozycji do polskiego porządku prawnego 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 grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (wersja przekształcona) (Dz. U. UE L 122 z 16.05.2009 r., str. 28). Zgodnie z art. 16 ust. 1 tej dyrektywy państwa członkowskie najpóźniej do dnia 5 czerwca 2011 r. wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania art. 1 ust. 2, 3 i 4, art. 2 ust. 1 lit. f i g, art. 3 ust. 4, art. 4 ust. 4, art. 5 ust. 2 lit. b i c, art. 5 ust. 4, art. 6 ust. 2 lit. b, c, e i g oraz art. 10, 12, 13 i 14, a także załącznika I pkt 1 lit. a, c i d oraz pkt 2 i 3 tej dyrektywy.

3. Możliwości podjęcia alternatywnych w stosunku do uchwalenia projektowanej ustawy środków umożliwiających osiągnięcie celu jej uchwalenia

Brak jest możliwości podjęcia alternatywnych w stosunku do uchwalenia projektowanej ustawy środków umożliwiających osiągnięcie celu jej uchwalenia.

4. Podmioty na które oddziaływać ma projektowana ustawa

Projektowane regulacje obejmą:

- 1) przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny będzie miał siedzibę w Polsce;
- 2) przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie mając siedziby w państwie członkowskim, wyznaczy swojego przedstawiciela z siedzibą w Polsce;
- 3) przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie mając siedziby w państwie członkowskim i nie wyznaczając przedstawiciela w państwie członkowskim, posiada w Polsce zakład pracy wchodzący w skład takiego przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwo wchodzące w skład takiej grupy, w których zatrudnia się największą liczbę pracowników zatrudnionych w państwach członkowskich w danym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- 4) reprezentatywne organizacje związkowe i organizacje pracodawców, tj.:
 - a) Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”,
 - b) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
 - c) Forum Związków Zawodowych,
 - d) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
 - e) Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych Lewiatan,
 - f) Business Centre Club - Związek Pracodawców,
 - g) Związek Rzemiosła Polskiego.

5. Przewidywane skutki finansowe uchwalenia projektowanej ustawy i źródła ich pokrycia

Wejście w życie projektowanej ustawy nie spowoduje obciążenia dla finansów publicznych i nie będzie wymagało wydatkowania dodatkowych środków. Jednocześnie przewiduje się, że wprowadzenie zmian do przepisów ustawy może rozszerzyć obowiązki (o charakterze informacyjno-konsultacyjnym) pracodawcy, u którego funkcjonować będzie europejska rada zakładowa.

II. Propozycje rozstrzygnięć niezbędne do opracowania projektu ustawy i ich uzasadnienie

1. Zakres projektowanej ustawy

Projektowana ustawa będzie wprowadzać zmiany do ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych.

2. Projekt ustawy będzie obejmować dokonanie zmian w następujących artykułach ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych:

- 1) Art. 1 ust. 1, przez dodanie sformułowania, iż zakres prawa do informacji i konsultacji ograniczony jest do spraw ponadnarodowych;
- 2) Art. 2, przez:
 - a) dodanie definicji „spraw ponadnarodowych”,
 - b) dodanie definicji „informowania”,
 - c) zmianę definicji „konsultowania”;
- 3) Art. 5, przez uzupełnienie go o informację, iż zarząd centralny jest odpowiedzialny za zgromadzenie i przekazanie informacji niezbędnych do rozpoczęcia negocjacji, w szczególności dotyczących struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz stanu liczebnego ich pracowników;
- 4) Art. 7, przez:
 - a) skreślenie ust. 1,
 - b) nadanie nowego brzmienia ust. 2,
 - c) skreślenie ust. 3;
- 5) Dodanie po art. 7 art. 7a, stanowiącego transpozycję art. 13 dyrektywy 2009/38/WE, dotyczącego składu specjalnego zespołu negocjacyjnego w przypadku rozpoczęcia negocjacji na skutek istotnych zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- 6) Art. 9:
 - a) przez skreślenie w ust. 5 odniesienia do art. 7 ust. 3,
 - b) dodanie kolejnego ustępu, zgodnie z którym przedstawiciele wyznaczeni lub wybrani do dokonania wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, poinformują zarząd centralny o wybranych spośród siebie członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego;

- 7) Art. 13, przez podzielenie go na ustępy, w których zostaną określone obowiązki przekazywania informacji o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego;
- 8) Art. 14, przez:
 - a) uzupełnienie brzmienia zdania drugiego ust. 1 o obowiązek informowania przez zarząd centralny o terminie zwołania zebrania specjalnego zespołu negocjacyjnego także właściwych europejskich organizacji pracowników i pracodawców,
 - b) dodanie w ust. 4 przepisu wskazującego kto może być uznany za eksperta;
- 9) Art. 15, przez dodanie nowego ustępu, w którym określone zostanie prawo członków specjalnego zespołu negocjacyjnego do uczestniczenia w szkoleniach;
- 10) Art. 19, przez:
 - a) dodanie przepisu o konieczności zawarcia porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej w formie pisemnej,
 - b) dodanie przepisu o potrzebie uwzględniania w kształcie europejskiej rady zakładowej zrównoważonej reprezentacji pracowników,
 - c) dodanie przepisu o konieczności określenia metody powiązania informowania i konsultowania między europejską radą zakładową a krajowymi organami reprezentującymi pracowników,
 - d) dodanie przepisu o konieczności określenia także przypadków, w których należy renegotjować porozumienie,
 - e) dodanie przepisu o możliwości powołania w ramach europejskiej rady zakładowej prezydium, na zasadach odmiennych niż określone w art. 25 ust. 1-3;
- 11) 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;
- 12) Art. 21 ust. 2 przez zmianę jego treści w zakresie dotyczącym składu europejskiej rady zakładowej;
- 13) Art. 22, przez:
 - a) skreślenie ust. 1 i 2,
 - b) nadania nowego brzmienia zdaniu pierwszemu w ust. 3;
- 14) Art. 25, przez:

- a) zmianę ust. 1 i wprowadzenie obowiązku wyboru prezydium na spotkaniu organizacyjnym,
 - b) zmianę ust. 2 i wskazanie obowiązków przewodniczącego,
 - c) zmianę ust. 3 dotyczącą składu prezydium europejskiej rady zakładowej;
- 15) Art. 26, przez skreślenie go;
- 16) Art. 29, przez dodanie ust. 3a w którym zostanie określony sposób przeprowadzania konsultacji z europejską radą zakładową;
- 17) Dodanie po art. 32 art. 32a określającego obowiązki informacyjno – konsultacyjne w przypadku planowanych przez zarząd centralny decyzji mogących prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w umowach o pracę.

3. Założenia szczegółowe

Proponuje się dodanie w art. 1 ustawy przepisu, stosownie do którego europejska rada zakładowa będzie uprawniona do informacji i konsultacji ograniczonej tylko do spraw ponadnarodowych. Zmiana jest konieczna ze względu na modyfikację treści art. 1 ust. 3³⁾ dyrektywy 2009/38/WE, która polegała na dookreśleniu, iż kompetencje europejskiej rady zakładowej oraz zakres informowania pracowników i konsultowania się z nimi objęty tą dyrektywą są ograniczone do kwestii ponadnarodowych. Wymaga podkreślenia, że jakkolwiek polska wersja dyrektywy 2009/38/WE opublikowana w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej z dnia 16 maja 2009 r. L 122/28 posługuje się terminem „*kwestie ponadnarodowe*”, to bardziej poprawne wydaje się posługiwanie się terminem „*sprawy ponadnarodowe*”. W innych aktach prawnych, przewidujących system informacyjno – konsultacyjny, ustawodawca posługuje się terminem „*sprawa*”. W ustawie z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. Nr 62, poz. 551, z późn. zm.) informowanie definiowane jest jako informowanie organu przedstawicielskiego lub, w razie niepowołania takiego organu, ustanowionych w inny sposób przedstawicieli pracowników, w *sprawach dotyczących SE oraz jej spółek zależnych*

³⁾ Art. 1 ust. 3 dyrektywy 1994/45/WE: „Nie naruszając przepisów ust. 2, w przypadku gdy w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. c) znajduje się jedno lub kilka przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, które są przedsiębiorstwami lub grupami przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. c), wówczas Europejską Radę Zakładową tworzy się na poziomie grupy, o ile umowy, o których mowa w art. 6, nie stanowią inaczej.”

i zakładów mających siedzibę w różnych państwach członkowskich. Podobną definicję zawarto w ustawie z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. Nr 149, poz. 1077). W celu zachowania jednolitej terminologii proponuje się zatem używanie terminu „*sprawy ponadnarodowe*” zamiast użytego w dyrektywie terminu „*kwestie ponadnarodowe*”.

W związku z powyższym, konieczne jest dokonanie nowelizacji art. 2 - słowniczka ustawy. Zmiana art. 2 ustawy polegałaby na dodaniu definicji „*spraw ponadnarodowych*” i „*informowania*” oraz zmianie definicji „*konsultowania*”.

Stosownie do treści art. 1 ust. 4 dyrektywy 2009/38/WE, proponuje się więc aby za „*sprawy ponadnarodowe*” uznać kwestie dotyczące całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy przedsiębiorstw lub grupy mających swą siedzibę w dwóch różnych państwach członkowskich. W związku z obecnym brzmieniem art. 2 ust. 1 lit. f i g⁴⁾ dyrektywy 2008/38/WE, proponuje się aby:

- 1) „*informowanie*” oznaczało przekazywanie przez zarząd centralny lub inny zarząd odpowiedniego szczebla danych przedstawicielom pracowników, w sposób umożliwiający im zapoznanie się z podnoszoną kwestią i zbadanie jej; definicja ta powinna zawierać stwierdzenie, że informacja ma być przedstawiana w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i zawierać odpowiednią treść, tak 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;
- 2) „*konsultowanie*” oznaczało nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników i zarządem centralnym lub innym zarządem

⁴⁾ f) "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;

g) "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;

odpowiedniego szczebla, w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, tak aby umożliwić przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii na podstawie dostarczonych informacji na temat proponowanych działań, których dotyczą konsultacje, po to by w rozsądnym czasie działania te mogły być uwzględnione przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Należy podkreślić, że obowiązek konsultacji z przedstawicielami pracowników nie może stanowić uszczerbku dla zadań i kompetencji zarządu centralnego lub innego zarządu odpowiedniego szczebla.

Celem wprowadzenia takiej regulacji była – wskazana w motywie 21 dyrektywy 2009/38/WE – chęć doprecyzowania przez ustawodawcę europejskiego pojęcia informowania pracowników i konsultowania się z nimi, a także zapewnienia zgodności z definicjami „*informowania*” i „*konsultowania*” zawartymi w niedawno przyjętych w tej kwestii dyrektywach (w szczególności w dyrektywie 2002/14/WE, 2001/86/WE, 2003/72/WE) i aktach krajowych je implementujących. Działania podejmowane przez ustawodawcę europejskiego, a za nim przez ustawodawcę krajowego mają za zadanie wzmocnić skuteczność dialogu na poziomie ponadnarodowym, umożliwić odpowiednie powiązanie dialogu między poziomem krajowym i ponadnarodowym oraz zapewnić należytą pewność prawa w stosowaniu niniejszej dyrektywy.

W związku z obecnym brzmieniem art. 4 ust. 4 dyrektywy 2009/38/WE, który nakłada na zarząd centralny lub na inny zarząd odpowiedniego szczebla każdego przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, obowiązek zgromadzenia i przekazania stronom rozpoczynającym negocjacje informacji niezbędnych do ich rozpoczęcia, w szczególności informacji dotyczących struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw oraz stanu liczebnego ich pracowników, zachodzi konieczność dokonania zmian w art. 5 ustawy. Należy podkreślić, iż ww. obowiązek dotyczy zwłaszcza informacji obejmujących liczbę pracowników, od której osiągnięcia uzależnione jest stosowanie przepisów ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 2 pkt 3 i 4 ustawy). Wobec tego w art. 5 po ust. 1 proponuje się dodanie ust. 1a zobowiązującego zarząd centralny lub inny zarząd odpowiedniego szczebla każdego przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym do zebrania i przekazania informacji dotyczących struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw oraz stanu liczebnego ich pracowników.

Przepisy dyrektywy 2009/38/WE w znaczący sposób zmieniły mechanizm powoływania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Skreślony został – jako nieefektywny – przepis, zgodnie z którym specjalny zespół negocjacyjny składał się z co najmniej trzech członków nie więcej jednak niż liczba państw członkowskich. Wprowadzono w art. 5 ust. 2 lit. b dyrektywy 2009/38/WE przepis, zgodnie z którym *„członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub powoływani 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.”*. Biorąc pod uwagę powyższe należy wykreślić w art. 7 ustawy ust. 1 i 3 oraz zmienić brzmienie ust. 2 dostosowując go do treści art. 5 ust. 2 lit. b dyrektywy. W konsekwencji należy również wykreślić z ust. 5 art. 9 odwołanie do art. 7 ust. 3.

Nowe brzmienie art. 13 dyrektywy 2009/38/WE powoduje konieczność wprowadzenia przepisu dotyczącego składu specjalnego zespołu negocjacyjnego w przypadku rozpoczęcia renegocjacji porozumienia na skutek istotnych zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Proponuje się zatem dodanie art. 7a, składającego się z następujących ustępów:

- 1) ust. 1, zgodnie z którym jeżeli struktura przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ulega znaczącym zmianom, a brak jest przepisów ustanowionych na mocy obowiązujących porozumień dotyczących renegocjacji porozumienia lub są niezgodności między odpowiednimi przepisami co najmniej dwóch obowiązujących porozumień, zarząd centralny rozpoczyna negocjacje, o których mowa w art. 6 ust. 2 ustawy z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich;
- 2) ust. 2, stosownie do którego co najmniej trzech członków istniejącej europejskiej rady zakładowej lub każdej z istniejących europejskich rad zakładowych wchodzi w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego w uzupełnieniu do członków wybranych lub wyznaczonych stosownie do przepisów art. 7 ust. 2 ustawy;
- 3) ust. 3, zgodnie z którym w trakcie negocjacji, o których mowa w ust. 1 istniejąca europejska rada zakładowa lub istniejące europejskie rady zakładowe kontynuują

wykonywanie swoich uprawnień zgodnie z warunkami dostosowanymi porozumieniem między europejską radą zakładową lub europejskimi radami zakładowymi a zarządem centralnym.

W związku z nowym brzmieniem art. 5 ust. 2 lit. c dyrektywy 2009/38/WE, zgodnie z którym centralne oraz lokalne kierownictwo, jak również właściwe europejskie organizacje zrzeszające pracowników i pracodawców informowane są o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego i o rozpoczęciu negocjacji, jest koniecznym dokonanie zmiany w art. 9 i art. 13 ustawy. Proponuje się zatem:

- 1) dodanie w art. 9 kolejnego ustępu, zgodnie z którym przedstawiciele wyznaczeni lub wybrani do dokonania wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, poinformują zarząd centralny o wybranych spośród siebie członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego;
- 2) podzielenie art. 13 na ustępy, w których zostaną określone następujące obowiązki informacyjne:
 - a) zawiadomienie zarządu centralnego przez reprezentatywne organizacje związkowe o wyznaczonych w trybie art. 8 ust. 1 ustawy członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego,
 - b) zawiadomienie zarządu centralnego przez specjalny zespół negocjacyjny o wybranych w trybie art. 8 ust. 4 ustawy członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego,
 - c) zawiadomienie właściwych europejskich organizacji zrzeszających pracowników i pracodawców przez zarząd centralny o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego; zgodnie z motywem 27 dyrektywy 2009/38/WE za właściwe europejskie organizacje związkowe i organizacje pracodawców uważa się te organizacje partnerów społecznych, których opinii zasięga Komisja na mocy art. 138 Traktatu (obecnie art. 154 TFUE),
 - d) zawiadomienie właściwych zarządów przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionych w nich pracowników przez zarząd centralny o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Wprowadzenie obowiązku informowania organizacji partnerów społecznych na szczeblu europejskim jest uznaniem roli, jaką mogą odegrać te organizacje w negocjacjach lub renegocjacjach porozumień ustanawiających europejskie rady zakładowe. Właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców są informowane o rozpoczęciu negocjacji, aby

umożliwić im monitorowanie tworzenia nowych europejskich rad zakładowych oraz promowanie dobrych praktyk. Lista organizacji partnerów społecznych uznanych za właściwe europejskie organizacje związkowe oraz organizacje pracodawców jest aktualizowana i publikowana przez Komisję Europejską na stronie internetowej <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=522&langId=en>.

W konsekwencji należy również dokonać zmiany w art. 14 ust. 1 zdanie drugie, przez uzupełnienie go o obowiązek informowania przez zarząd centralny o terminie zwołania zebrania specjalnego zespołu negocjacyjnego także właściwych europejskich organizacji pracowników i pracodawców.

Zmiana art. 5 ust. 4 dyrektywy 2009/38/WE powoduje konieczność dokonania zmiany treści art. 14 ust. 4 ustawy. Proponuje się zatem dodanie przepisu, zgodnie z którym ekspertami mogą być również przedstawiciele właściwych uznanych związków zawodowych działających na poziomie europejskim. Należy również przewidzieć by ww. eksperci i przedstawiciele związków zawodowych mogli – na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego – uczestniczyć w jego spotkaniach w charakterze konsultantów.

W związku z obecnym brzmieniem art. 10 ust. 4 dyrektywy 2009/38/WE, proponuje się dodanie do art. 15 ustawy ust. 4, w którym zostanie określone prawo członków specjalnego zespołu negocjacyjnego do uczestniczenia – bez utraty prawa do wynagrodzenia – w szkoleniach koniecznych dla wykonywania ich funkcji w środowisku międzynarodowym.

Biorąc pod uwagę zmianę treści art. 6 dyrektywy⁵⁾ dotyczącego porozumienia zawieranego między specjalnym zespołem negocjacyjnym a zarządem centralnym, proponuje się wprowadzenie następujących zmian do art. 19 ustawy:

⁵⁾ Art. 6 dyrektywy 2009/38/WE:

1. Centralne kierownictwo oraz specjalny zespół negocjacyjny zobowiązani są do negocjacji w duchu współpracy, w celu zawarcia umowy w sprawie szczegółowych sposobów informowania pracowników i konsultowania się z nimi, przewidzianej w art. 1 ust. 1.

2. Nie naruszając autonomii stron, umowa między centralnym kierownictwem a specjalnym zespołem negocjacyjnym, potwierdzona na piśmie, o której mowa w ust. 1, określa:

- a) przedsiębiorstwa grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub zakłady pracy przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym, które są objęte umową;
- b) skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział miejsc uwzględniający w miarę możliwości potrzebę zrównoważonej reprezentacji pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników oraz płci, a także okres kadencji;
- c) funkcje oraz tryb informowania europejskiej rady zakładowej i konsultowania się z nią, a także metody powiązania informowania i konsultowania między europejską radą zakładową oraz krajowymi organami reprezentującymi pracowników, zgodnie z zasadami ustalonymi w art. 1 ust. 3;
- d) miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej;
- e) w stosownych przypadkach skład, tryb powoływania, funkcje oraz zasady działania komitetu o zmniejszonym składzie utworzonego w ramach europejskiej rady zakładowej;
- f) środki finansowe i materialne, przyznane europejskiej radzie zakładowej;

- 1) uzupełnienie regulacji pkt 2 w ust. 1 o przepis zmierzający do zapewnienia zrównoważonej reprezentacji pracowników w europejskiej radzie zakładowej; proponuje się wprowadzenie przepisu, zgodnie z którym skład europejskiej rady zakładowej odzwierciedla, w miarę możliwości, zrównoważoną reprezentację pracowników pod względem tak działalności zawodowej, kategorii pracowników jak i płci;
- 2) dodanie po punkcie 2 w ust. 1 pkt 2a, zgodnie z którym strony porozumienia, jeżeli uznają to za konieczne, mogą określić w porozumieniu skład, tryb powoływania, funkcje oraz zasady działania prezydium utworzonego w ramach europejskiej rady zakładowej; celem wprowadzenia tego przepisu jest zapewnienie koordynacji i zwiększenie skuteczności działania europejskiej rady zakładowej przez jak najszybsze informowanie i konsultowanie w przypadku zaistnienia wyjątkowych okoliczności;
- 3) dodanie po pkt 3 w ust. 1 pkt 3a, stosownie do którego strony porozumienia określa w porozumieniu warunki powiązania informowania europejskiej rady zakładowej i przedstawicieli pracowników, których przepisy krajowe uprawniają do uzyskiwania stosownych informacji i konsultacji. Należy w tym miejscu podkreślić, że przedmiotem informacji i konsultacji z europejską radą zakładową będą kwestie dotyczące co najmniej dwóch państw członkowskich (zgodnie z definicją spraw ponadnarodowych). Wprowadzenie tego przepisu zapewni, że przedstawiciele pracowników z tych państw członkowskich, których dana sprawa ponadnarodowa dotyczy będą poinformowani i skonsultowani stosownie do przepisów krajowych. Strony ustalając w porozumieniu taki mechanizm powiązania muszą mieć na względzie fakt, że nie może on naruszać przepisów prawa krajowego lub praktyki, dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi;
- 4) uzupełnienie regulacji pkt 6 w ust. 1 dotyczącej renegotjacji porozumienia w ten sposób, aby porozumienie wskazywało przypadki, w których należy to porozumienie renegotjować; w szczególności chodzi o uwzględnienie przypadków gdy dochodzi do

g) datę wejścia w życie i czas trwania umowy, warunki, zgodnie z którymi umowa może zostać zmieniona lub wypowiedziana, jak również przypadki, w których umowa jest renegotjowana oraz tryb renegotjacji, w tym w stosownych przypadkach, gdy dochodzi do zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

3. Centralne kierownictwo wraz ze specjalnym zespołem negocjacyjnym mogą zdecydować pisemnie o ustanowieniu jednego lub kilku trybów informowania pracowników i konsultowania się z nimi, zamiast ustanawiania europejskiej rady zakładowej.

Umowa musi określać, na jakich warunkach przedstawiciele pracowników mają prawo zbierania się w celu wymiany poglądów na temat przekazywanych im informacji.

Informacje te dotyczą w szczególności kwestii ponadnarodowych, istotnie wpływających na interesy pracowników.

4. Umowy, o których mowa w ust. 2 i 3, nie podlegają wymaganiom dodatkowym załącznika I, chyba że przepisy stanowią inaczej.

5. W celu zawarcia umów, o których mowa w ust. 2 i 3, specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzje większością głosów swoich członków.

zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;

- 5) dodanie po ust. 1 ust. 1a, zgodnie z którym zawarcie porozumienia, o którym mowa w ust. 1 wymaga formy pisemnej.

W związku z poszerzeniem zakresu spraw, które powinny znaleźć się w porozumieniu zawartym między specjalnym zespołem negocjacyjnym a zarządem centralnym, wprowadzonym w art. 6 ust. 2 lit. c dyrektywy oraz obowiązkiem wynikającym z art. 12 ust. 3 dyrektywy, proponuje się dodanie art. 19a. W przypadku gdy w porozumieniu, o którym mowa w art. 19, nie zostaną określone metody powiązania informowania i konsultowania między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, a zarząd centralny będzie planował podjęcie decyzji, mogących prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w umowach o pracę, nałożony zostanie na zarząd centralny obowiązek poinformowania i skonsultowania z europejską radą zakładową planowanej decyzji oraz zapewnienia, że obowiązek informacyjno – konsultacyjny będzie zrealizowany wobec przedstawicieli pracowników w tych krajach członkowskich, których planowana decyzja ma dotyczyć za pośrednictwem właściwych zarządów przedsiębiorstw i zakładów pracy.

Ustawodawca europejski w Załączniku 1 *Wymagania Dodatkowe* wskazał, że dla osiągnięcia zakładanego celu – wzmocnienia prawa do informowania pracowników i konsultowania się z nimi – jest niezbędne wprowadzenie przepisów zmieniających kwestię składu europejskiej rady zakładowej w sposób wskazany wprost w dyrektywie.

Proponuje się zatem dostosowanie brzmienia art. 21 ustawy do pkt 1 lit. c *Wymagań Dodatkowych* przez nadanie nowego brzmienia ust. 2, zgodnie z którym członków europejskiej rady zakładowej wybiera się lub wyznacza proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, przyznając każdemu państwu członkowskiemu jedno miejsce na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskiemu reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich lub na część tej grupy.

W konsekwencji planowanej zmiany w art. 21 ustawy, proponuje się skreślenie w art. 22 ust. 1 i 2 oraz zmianę brzmienia zdania pierwszego w ust. 3 w ten sposób, aby zobowiązać

zarząd centralny do dokonywania weryfikacji, raz na dwa lata, liczby pracowników, od której zależy podział miejsc w europejskiej radzie zakładowej.

Wobec wprowadzenia zmiany do pkt 1 lit. d Załącznika 1 *Wymagania Dodatkowe* polegającej na zobowiązaniu europejskiej rady zakładowej do wyboru komitetu o zmniejszonym składzie, składającego się nie więcej niż z pięciu członków, proponuje się, zmienić art. 25 ust. 1, 2 i 3. Dotychczasowa regulacja uzależniła powołanie prezydium rady od jej liczebności. Dopuszczana była możliwość powołania prezydium w przypadku gdy europejska rada zakładowa liczyła ponad dziesięciu członków. Proponuje się zatem wprowadzenie obowiązku powołania prezydium przez europejską radę zakładową na zebraniu organizacyjnym europejskiej rady zakładowej (zmiana ust. 1 art. 25). W związku z proponowaną zmianą w ust. 1 proponuje się w ust. 2 wykreślenie zdania pierwszego i dodanie zdania, zgodnie z którym przewodniczący kieruje pracami prezydium. Natomiast w ust. 3 art. 25 proponuje się:

- 1) zmianę zdania pierwszego przez wskazanie, że w skład prezydium wchodzi przewodniczący oraz nie więcej niż czterech członków;
- 2) zmianę zdania drugiego przez wykreślenie słów: *„a jeżeli przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym działa w dwóch państwach członkowskich, przewodniczący prezydium powinien być zatrudniony w innym państwie niż pozostali członkowie”* oraz zastąpienie przecinka po słowach *„w różnych państwach członkowskich”* kropką.

W związku z proponowaną zmianą w art. 25 – wprowadzenia obowiązku wyłonienia prezydium europejskiej rady zakładowej – staje się zbędnym art. 26 ustawy, stosownie do którego w przypadku gdy europejska rada zakładowa składa się z nie więcej niż dziesięciu członków, może powierzyć prowadzenie bieżących spraw przewodniczącemu lub innemu członkowi europejskiej rady zakładowej. Obowiązki przewodniczącego zostaną bowiem przejęte przez prezydium europejskiej rady zakładowej.

Zmiana dokonana w pkt 1 lit. a Załącznika 1 *Wymagania Dodatkowe*, polegająca na określeniu sposobu przeprowadzania konsultacji między europejską radą zakładową a zarządem centralnym powoduje konieczność uzupełnienia regulacji art. 29 przez dodanie ust. 3a. Proponuje się wprowadzenie przepisu, wskazującego iż konsultowanie odbywać się powinno w taki sposób, aby umożliwić europejskiej radzie zakładowej zarówno spotkania z

zarządem centralnym, jak i uzyskiwanie odpowiedzi wraz z uzasadnieniem na każdą opinię przedstawioną przez europejską radę zakładową.

W związku ze zmianą treści art. 12 dyrektywy 2009/38/WE przez dodanie ust. 3⁶⁾ zachodzi konieczność dodania do przepisów ustawy regulacji, zgodnie z którą zostanie na zarząd centralny obowiązek poinformowania i skonsultowania z europejską radą zakładową planowanej decyzji mogącej prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w umowach o pracę oraz zapewnienia, że obowiązek informacyjno – konsultacyjny będzie zrealizowany wobec przedstawicieli pracowników w tych krajach członkowskich, których planowana decyzja ma dotyczyć. Będzie on realizowany za pośrednictwem właściwych zarządów przedsiębiorstw i zakładów pracy. Planowany przepis art. 32a jest konsekwencją obowiązku wynikającego z pkt 1 lit. f zdanie drugie Załącznika 1 *Wymagania Dodatkowe* nakazującego odpowiednie stosowanie art. 6 i 7 dyrektywy. Powołany w art. 6 dyrektywy ust. 1 lit. c nakazuje określenie w porozumieniu między specjalnym zespołem negocjacyjnym a zarządem centralnym „*metody powiązania informowania i konsultowania między europejską radą zakładową oraz krajowymi organami reprezentującymi pracowników*”, a art. 7 określa przypadki kiedy stosować należy *Wymagania Dodatkowe*.

Z uwagi na wprowadzone przepisami dyrektywy 2009/38/WE istotne zmiany dotyczące zarówno treści porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady jak i zakresu obowiązku informacyjno – konsultacyjnego, na wniosek European Trade Union Confederation (ETUC) i Business Europe, wprowadzono w art. 14 dyrektywy przepisy przejściowe, dopuszczające niestosowanie znowelizowanych przepisów do porozumień zawartych na podstawie przepisów dyrektywy 1994/45/WE.

Dyrektywa 1994/45/WE przewidywała możliwość zawarcia porozumienia opartego na art. 6 tej dyrektywy, określającego szczegółowe sposoby informowania i konsultowania pracowników przez utworzenie europejskiej rady zakładowej. Dopuszczała jednocześnie w art. 13 ust. 1 możliwość niezawierania takiego porozumienia w sytuacji, gdy przed dniem 22 września 1996 r. istniały w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym procedury lub porozumienia, przewidujące ponadnarodowe informowanie i konsultowanie, obejmujące wszystkich pracowników. Przepis przejściowy dyrektywy

⁶⁾ „3 W przypadku niesprecyzowania takich warunków w umowie państwa członkowskie zapewniają, aby informowanie i konsultowanie odbywało się zarówno w europejskiej radzie zakładowej, jak i w krajowych organach reprezentujących pracowników w przypadkach, gdy planowane są decyzje mogące prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w umowach o pracę”

1994/45/WE zawarty art. 13 ust. 2 przewidywał, że jeżeli porozumienia zawarte przed dniem 22 września 1996 r. wygasną, strony porozumienia mogą wspólnie zdecydować o ich odnowieniu.

Nadane dyrektywą 2009/38/WE nowe brzmienie art. 14⁷⁾ wprowadza możliwość wyłączenia stosowania przepisów dyrektywy 2009/38/WE w stosunku do:

- 1) porozumień zawartych na podstawie art. 13 ust. 1 dyrektywy 1994/45/WE przewidujących ponadnarodowe informowanie i konsultowanie lub porozumień zawartych na podstawie art. 13 ust. 1 dyrektywy 1994/45/WE przewidujących ponadnarodowe informowanie i konsultowanie, renegegowanych ze względu na zmiany w strukturze przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- 2) porozumień zawartych na podstawie art. 6 dyrektywy 1994/45/WE, podpisanych lub zmienionych w okresie między 5 czerwca 2009 r. a 5 czerwca 2011 r. Partnerzy społeczni mogą zatem zawrzeć w okresie pomiędzy 5 czerwca 2009 r. a 5 czerwca 2011 r. nowe porozumienie lub renegegować wcześniej zawarte. Do wskazanych porozumień zastosowanie będą miały przepisy krajowe stanowiące transpozycję dyrektywy 1994/45/WE, a nie przepisy stanowiące transpozycję dyrektywy 2009/38/WE. Jeżeli jednak w tym dwuletnim okresie partnerzy społeczni nie renegegują porozumienia, wówczas będą zobligowani do stosowania przepisów stanowiących transpozycję dyrektywy 2009/38/WE.

Podkreślenia wymaga, że celem tej regulacji jest umożliwienie dalszego obowiązywania ww. porozumień oraz uniknięcie obowiązku ich renegegowacji, a tym samym dostosowania do nowych wymagań określonych dyrektywą 2009/38/WE. Zatem przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, korzystające z wyłączenia wskazanego w art. 14 dyrektywy 2009/38/WE będą uprawnione, by po dniu 6 czerwca 2011 r. nadal stosować przepisy będące transpozycją dyrektywy 1994/45/WE. Cel ten został wskazany w motywach 39 i 41 dyrektywy 2009/38/WE.

⁷⁾ „Art. 14. 1. Bez uszczerbku dla art. 13, obowiązki wynikające z niniejszej dyrektywy nie mają zastosowania do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których:

- a) zawarto zgodnie z art. 13 ust. 1 dyrektywy 94/45/WE lub z art. 3 ust. 1 dyrektywy 97/74/WE umowę lub umowy obejmujące wszystkich pracowników i przewidujące ponadnarodowe informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi lub dostosowano tego rodzaju umowy ze względu na zmiany struktury przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw;
albo
- b) umowa zawarta zgodnie z art. 6 dyrektywy 94/45/WE została podpisana lub zmieniona w okresie między dniem 5 czerwca 2009 r. a dniem 5 czerwca 2011 r.

Prawo krajowe mające zastosowanie w chwili podpisania lub zmiany umowy ma nadal zastosowanie do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, o których mowa w akapicie pierwszym lit. b).

2. Z chwilą wygaśnięcia umów wymienionych w ust. 1 strony umów mogą wspólnie zdecydować o ich odnowieniu lub zmianie. W pozostałych przypadkach obowiązują przepisy niniejszej dyrektywy.”

Wobec tego projekt ustawy o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych musi zawierać przepis umożliwiający przedsiębiorstwu lub grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w okresie od 5 czerwca 2009 r. do 5 czerwca 2011 r. zawarte zostały porozumienia na podstawie art. 6 ustawy, stosowanie art. 1, 2, 5, 7, 9, 13, 14, 15, 19, 21, 22, 25, 26, 29 ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie przepisów implementujących dyrektywę 2009/38/WE. Dlatego też proponuje się przepis przejściowy zgodnie z którym, do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w okresie od 5 czerwca 2009 r. do 5 czerwca 2011 r. zawarte zostały porozumienia na podstawie art. 6 ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Projektowana regulacja nie zawiera propozycji przepisów dotyczących:

- 1) upoważnień do wydania aktów wykonawczych;
- 2) odpowiedzialności karnej.

Projektowana ustawa powinna wejść w życie z dniem 5 czerwca 2011 r.

Takie określenie daty wejścia w życie ustawy wynika z obowiązku realizacji art. 16 ust. 1 dyrektywy 2009/38/WE. Zgodnie bowiem z ww. przepisem państwa członkowskie *„najpóźniej do dnia 5 czerwca 2011 r. wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania art. 1 ust. 2, 3 i 4, art. 2 ust. 1 lit. f) i g), art. 3 ust. 4, art. 4 ust. 4, art. 5 ust. 2 lit. b) i c), art. 5 ust. 4, art. 6 ust. 2 lit. b), c), e) i g) oraz art. 10, 12, 13 i 14, a także załącznika I pkt 1 lit. a), c) i d) oraz pkt 2 i 3 Dyrektywy lub zapewniają, aby najpóźniej do tego dnia partnerzy społeczni wprowadzili w drodze umowy wymagane postanowienia”*.

III. Ocena przewidywanych skutków społeczno-gospodarczych

1. Konsultacje społeczne

Projekt założeń zostanie skonsultowany z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców, tj.:

- 1) Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „Solidarność”;
- 2) Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych;
- 3) Forum Związków Zawodowych;

- 4) Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej,
- 5) Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych Lewiatan;
- 6) Business Centre Club - Związkiem Pracodawców;
- 7) Związkiem Rzemiosła Polskiego.

Projekt założeń zostanie również zamieszczony na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

2. Wpływ aktu normatywnego na sektor finansów publicznych, w tym na budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Wejście w życie projektowanej ustawy nie spowoduje obciążenia dla finansów publicznych i nie będzie wymagało wydatkowania dodatkowych środków w istotnym wymiarze.

3. Wpływ aktu prawnego na rynek pracy

Projektowana regulacja nie będzie miała bezpośredniego wpływu na rynek pracy.

4. Wpływ aktu normatywnego na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Projektowana regulacja może rozszerzyć obowiązki o charakterze informacyjno – konsultacyjnym pracodawcy, u którego działa europejska rada zakładowa.

5. Wpływ aktu normatywnego na sytuację i rozwój regionalny

Projektowana regulacja nie będzie miała wpływu na sytuację i rozwój regionalny.

