

**Pracodawcy RP**

Rok założenia 1989

Warszawa, dnia 5 lipca 2011 r.

DDS/0135/06.11/AA/PRWZ

Pani
Jolanta Fedak
Minister Pracy i Polityki Społecznej

Honowana Pani Minister,

W odpowiedzi na pismo z dnia 3 czerwca 2011 r. nr DDP 1 - 4322 2 - KW/11. Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiają swoje stanowisko do projektu ustawy o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych.

2 wypracowani mandatu

Prezydent
Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej

Andrzej Malinowski
Andrzej Malinowski

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

**Stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie projektu
ustawy o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych**

Projekt nowelizacji ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (dalej ustawy o ERZ) ma na celu implementację do polskiego porządku prawnego 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. Dyrektywa 2009/38/WE uchylająca dyrektywę Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. ma zapewnić skuteczność przepisów uprawniających pracowników do ponadnarodowego informowania i konsultowania oraz zwiększyć liczbę europejskich rad zakładowych.

Pracodawcy RP sprzeciwiają się utrzymaniu art. 8 ust. 1 - 3 ustawy o europejskich radach zakładowych w obecnym kształcie, gdyż jest on antynomiczny z zasadą negatywnej wolności związkowej. Zgodnie z obowiązującym przepisem, prawo typowania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego należy wyłącznie do reprezentatywnych organizacji związkowych. Identyczne rozwiązania przyjęte w odniesieniu do członków europejskiej rady zakładowej reprezentujących pracowników zatrudnionych w Polsce. Taka konstrukcja sprawia, że brak przynależności pociąga za sobą negatywne konsekwencje dla pracowników niezrzeszonych w związkach zawodowych, którzy de facto nie mają wpływu na wybór członków specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz członków europejskiej rady zakładowej. Zespół jak i rada są organami załogi, dlatego też powinny reprezentować interesy wszystkich pracowników, a nie tylko tych należących do związków zawodowych z przymiotem reprezentatywności. Tego rodzaju uprzywilejowanie reprezentatywnych organizacji związkowych jest ponadto sprzeczne z zasadą równego traktowania pracowników. Zatem projekt nowelizacji nie uwzględnia orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z 1 lipca 2008 r., sygn. akt K 23/07. Stwierdzono w nim niezgodność z Konstytucją niektórych przepisów ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

(Dz. U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550 ze zm.) w zakresie dotyczącym trybu wyboru oraz odwołania rady pracowników. Pracodawcy RP podnosili te rozbieżności już na etapie tworzenia założeń do ustawy o ERZ.

Pozytywnie należy ocenić wprowadzenie kryterium proporcjonalności przy wybieraniu lub wyznaczaniu specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz członków europejskiej rady zakładowej. Wyraża się ona przez przyznanie jednego miejsca każdej grupie pracowników zatrudnionych w danym państwie członkowskim, która reprezentuje 10 proc. liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich lub na części tej grupy. W opinii Pracodawców RP zapewni to reprezentatywność pracowników z różnych państw Unii Europejskiej w sposób zrównoważony oraz przyczyni się do zwiększenia efektywności współpracy w negocjacjach z zarządem centralnym. Niezrozumiała jest jednak nowelizacja obejmująca jedynie fragment problematycznego zagadnienia. Skoro resort pracy zdecydował się na modyfikację zasad powoływania specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz europejskiej rady zakładowej, powinien też uwzględnić kwestię podmiotów uprawnionych do zgłaszania kandydatur. Zmiana powinna zatem objąć także procedurę typowania kandydatów w taki sposób, aby prawo ich wyboru miało całą zaletę, a nie wyłącznie reprezentatywne organizacje związkowe. Jest to zasadne ze względu na postulat spójności prawa.

Zakres przedmiotowy ustawy o ERZ obejmuje jedynie prawa informacyjno-konsultacyjne o charakterze spraw ponadnarodowych. Zgodnie z nowym brzmieniem przepisów dotyczą one całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub co najmniej dwóch lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym mającym swą siedzibę w dwóch państwach członkowskich. Toteż ustawa nie znajdzie zastosowania wobec zagadnień odmiennych. Zdaniem Pracodawców RP zagwarantuje to informowanie i konsultowanie na odpowiednim poziomie kierownictwa i organów reprezentujących, w zależności od podnoszonych kwestii. Będzie również stanowić wyraz odrębności dla kompetencji krajowych organów wobec europejskich rad zakładowych.

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Słuszne są również działania legislacyjne polegające na poszerzeniu ustawowych definicji, które są kluczowe dla właściwej interpretacji aktu prawnego. Dodanie i wyjaśnienie terminu „informowanie” oraz doprecyzowanie pojęcia „konsultacji” przez wskazanie na element odpowiedniości momentu, sposobu i treści z pewnością przyczyni się do transparentności instytucji partycypacji pracowniczej. Jednocześnie zmiana ta nawiązuje do zasad określonych w ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Tym bardziej więc postulowane zasady wyboru członków ERZ powinny uwzględniać głos całej załogi, a nie wyłącznie reprezentatywnych organizacji związkowych.