

Lekcja 4



**GROWTH THROUGH
TRANSFORMATIONAL CHANGES**
in the industrial sector influenced by the EU Green Deal and digitalization and
oactive participation of workers in restructuring the changing working environment

Prawo do informacji, konsultacji i partycypacji



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author (s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Dzień dobry, dziś skupimy się na podstawowych uprawnieniach pracowników w zakresie dostępu do informacji, prowadzenia z nimi konsultacji, a także uprawnieniach do współuczestniczenia w podejmowaniu decyzji w firmach – zwanych prawem partycypacji.

Warto zaznaczyć, że w przypadku informacji i konsultacji mówimy o tych samych standardach w odniesieniu do pracowników w całej Unii Europejskiej. To prawo zapisane jest w dyrektywach przyjętych przez wszystkie kraje członkowskie. Natomiast w przypadku prawa do partycypacji, kraje w Unii Europejskiej mają swobodę w przyjmowaniu rozwiązań i uprawnień.

Ale zacznijmy od początku.

Prawodawstwo Unii Europejskiej zapewnia pracownikom prawo do informacji, konsultacji i partycypacji, które ustanawiają mechanizmy dialogu społecznego w celu zapobiegania zbiorowym sporom pracowniczym. Te spory mogą na przykład dotyczyć wysokości płac, warunków pracy, zwolnień grupowych czy innych przypadków restrukturyzacji.

Dyrektywa 2002/14/WE ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we **Wspólnocie Europejskiej**¹ definiuje „informowanie” jako „przekazywanie przez pracodawcę przedstawicielom pracowników danych w celu umożliwienia im zapoznania się z tematem i zbadania go” (Artykuł 2 (f)). „Konsultacje” zdefiniowano jako „wymianę poglądów i nawiązanie dialogu między przedstawicielami pracowników a pracodawcą” (art. 2 lit. g)). Dyrektywa ta wprowadza wymóg informowania i konsultacji w przedsiębiorstwie z przedstawicielami pracowników oraz tworzy podstawę prawną do powołania **rady pracowników (works council)**. Zapisy te dotyczą przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników w dowolnym państwie członkowskim. Dyrektywa pozostawia państwom członkowskim elastyczność w zakresie praktycznych ustaleń, które mogą być dokonane w porozumieniu z partnerami społecznymi. Muszą one jednak być zgodne z zasadami wyrażonymi w art. 1. 1. Mianowicie: „ (3.) Przy określaniu lub wdrażaniu praktycznych rozwiązań w zakresie informowania i konsultacji, pracodawca i przedstawiciele pracowników działają w duchu współpracy i z należyтым uwzględnieniem ich wzajemnych praw i obowiązków, biorąc pod uwagę zarówno interesy przedsiębiorstwa lub zakładu, jak i pracowników”.

Procedury informowania i konsultacji obejmują:

- informacje na temat niedawnego i prawdopodobnego rozwoju działalności i sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa lub zakładu;
- informacje i konsultacje na temat sytuacji, struktury i prawdopodobnego rozwoju zatrudnienia w przedsiębiorstwie lub zakładzie oraz na temat wszelkich przewidywanych środków zapobiegawczych, w szczególności w przypadku zagrożenia zatrudnienia;
- informowanie i konsultowanie decyzji, które mogą prowadzić do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych,

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Prawo do informacji i konsultacji przysługuje również pracownikom przedsiębiorstw ponadnarodowych działających w Unii Europejskiej. Dyrektywa 94/45/WE w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym² oraz późniejsza zaktualizowana dyrektywa 2009/38/WE³ stworzyły podstawy do ustanowienia **europejskich rad zakładowych** (ERZ). Są to stałe organy reprezentacji pracowników, które ułatwiają procesy informacyjne i konsultacyjne.

Głównymi motywacjami stojącymi za ustanowieniem takiego mechanizmu była potrzeba odpowiedzi pracowników na rozwijające się procesy globalizacji przedsiębiorstw oraz większej integracji w Unii Europejskiej, również w wymiarze dialogu społecznego. Wraz z większym umiędzynarodowieniem przedsiębiorstw potrzebny był odpowiedni poziom dialogu społecznego, który odpowiadałby organom podejmującym decyzje w celu zrównoważenia pozycji pracowników i pracodawców. Europejskie Rady Zakładowe wprowadziły nowy europejski poziom stosunków przemysłowych. ERZ mogą być tworzone w przedsiębiorstwach ponadnarodowych posiadających zakłady w co najmniej dwóch państwach członkowskich. Takie firmy muszą spełniać następujące kryteria:

- zatrudniają co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich
- i zatrudniają co najmniej 150 pracowników w każdym z co najmniej dwóch państw członkowskich

Dyrektywa 94/45/WE została zmieniona po 15 latach obowiązywania. Nowa dyrektywa 2009/38/WE (wersja przekształcona) wzmocniła rolę i prawa ERZ w wielu obszarach, w szczególności:

- wzmocniła i jaśniej zdefiniowała prawa ERZ do informacji i konsultacji,
- wyraźniej odróżnia informowanie i konsultacje w ramach ERZ od procesów prowadzonych przez organy krajowe, a tym samym wprowadza nową definicję „kwestii ponadnarodowych”, za które odpowiedzialna jest ERZ;
- wzmocniła rolę związków zawodowych,
- dała także uprawnienia członkom ERZ do udziału w szkoleniach bez utraty wynagrodzenia z powodu nieobecności w pracy.

W 2023 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję ustawodawczą z inicjatywy własnej, w której wezwał Komisję do wzmocnienia roli i zdolności ERZ. Główne proponowane przez Komisję zmiany obejmują następujące kwestie:

A. Nadanie równych praw pracownikom przedsiębiorstw wielonarodowych działających w Europejskim Obszarze Gospodarczym do wnioskowania o utworzenie nowej ERZ, co znaczy, że wyłączenia z obecnej dyrektywy zostaną usunięte, umożliwiając ponad 5 mln pracowników w 320 przedsiębiorstwach wielonarodowych z umowami przed-dyrektywowymi wnioskowanie o ustanowienie ERZ.

2 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31994L0045>

3 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32009L0038>

B. Dalej – wyjaśnienie definicji spraw ponadnarodowych: zapewnienie, że ERZ uzupełniają i nie pokrywają się z pracą krajowych organów informacyjnych i konsultacyjnych. Jasna definicja ma kluczowe znaczenie dla określenia, kiedy ERZ muszą być konsultowane i informowane.

C. Kolejna kwestia to zapewnienie, że pracownicy przedsiębiorstw wielonarodowych są konsultowani w kwestiach ich dotyczących w sposób terminowy i znaczący.

D. Upewnienie się, że ERZ posiadają niezbędną zdolność do wykonywania swojej pracy: Umowy w sprawie ERZ muszą określać przydzielone zasoby finansowe i materialne, na przykład w odniesieniu do ekspertów, kosztów prawnych i szkoleń.

E. Istotna zmiana ma dotyczyć także wzmocnienia równowagi płci w europejskich radach zakładowych,

F. Ostatnia kwestia dotyczy poprawy dostępu do środków prawnych.

Wniosek Komisji zmieniający dyrektywę w sprawie europejskich rad zakładowych zostanie omówiony przez Parlament Europejski i państwa członkowskie. Po jego przyjęciu państwa członkowskie będą miały rok na włączenie dyrektywy do prawa krajowego. Nowe przepisy zaczną obowiązywać dwa lata później. W tym dwuletnim okresie strony będą mogły dostosować swoje umowy o ERZ do zmienionych wymogów.

Pracownicy mogą również podejmować działania, które nazywane są **partycypacją pracowniczą** oraz wiążą się z większym zaangażowaniem i odpowiedzialnością pracowników. Partycypacja pracownicza może być bezpośrednia – wówczas polega na bezpośrednich praktykach negocjacyjnych, zwykle indywidualnych, między pracownikami a pracodawcą. Istnieje również partycypacja zapośredniczona przez demokratycznie wybranych przedstawicieli pracowników. W krajach Unii Europejskiej pracownicy mogą zazwyczaj spotkać się z następującymi formami reprezentacji:

- Związek zawodowy (w danym miejscu pracy może istnieć więcej niż jeden związek)
- Reprezentacje *ad hoc* – tworzone w celu zainicjowania dialogu mającego na celu rozwiązanie ważnej w danym momencie kwestii. Zazwyczaj powoływane są w miejsce związku zawodowego, jeśli taka organizacja nie została jeszcze utworzona w danej firmie.
- Reprezentacja pracowników na poziomie zarządów lub rad nadzorczych w przedsiębiorstwach (BLER) – na niej chciałbym się skoncentrować w większym stopniu. W większości krajów Unii Europejskiej pracownicy mają prawo wybierać swoich przedstawicieli do organów statutowych (rada nadzorcza, zarząd) w wybranych spółkach (najczęściej w spółkach państwowych lub innych stosunkowo dużych przedsiębiorstwach lub w sektorze publicznym).

Reprezentacja pracowników na poziomie zarządu jest mechanizmem partycypacji pracowników i ważnym elementem demokracji przemysłowej. Według Aline Conchon (2011), reprezentacja pracownicza w zarządach i radach nadzorczych „odnosi się do zjawiska, w którym pracownicy wybierają lub wyznaczają swoich przedstawicieli do organów statutowych spółek”. Wybrani (lub wyznaczeni) przedstawiciele pracowników mają takie same obowiązki jak inni członkowie organów statutowych spółki i jednocześnie reprezentują interesy pracowników (Munkholm, 2018).

W przeciwieństwie do prawa do informacji i konsultacji, regulacje dotyczące partycypacji pracowników w zarządzaniu pozostawione są w gestii państw członkowskich, w związku z czym brak jest ram prawnych pozwalających na ustalenie określonych standardów w tym zakresie w poszczególnych krajach. W rezultacie w krajach Unijnych można znaleźć dużą różnorodność przyjętych rozwiązań w tym zakresie. Mechanizm ten funkcjonuje w 19 z 31 państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego, z czego 14 korzysta z szerokiego zakresu regulacji, a pięć jedynie z ograniczonych praw uczestnictwa. W każdym kraju rozwinął się konkretny system, a reprezentacja na poziomie zarządu jest zawsze osadzona w szerszym kontekście krajowego systemu stosunków przemysłowych (więcej szczegółów na temat różnic na poziomie krajowym można znaleźć w Conchon, 2011 i Munkholm, 2018).

Prawo europejskie chroni prawo do informacji, konsultacji i partycypacji także w przypadku restrukturyzacji międzynarodowych przedsiębiorstw (Owczarek, 2021). Na przykład dyrektywa 2001/86/WE – która uzupełnia statut spółki europejskiej – zapewnia zaangażowanie pracowników w spółkach europejskich poprzez informowanie i konsultowanie się z pracownikami. Chroni ona nawet partycypację na poziomie zarządu, gdy taka partycypacja istnieje już w jednej ze spółek zaangażowanych w proces tworzenia spółki europejskiej. Co więcej, dyrektywa 2005/56/WE w sprawie transgranicznego łączenia przedsiębiorstw zawiera przepisy zapewniające, że mechanizmy informowania, konsultacji i uczestnictwa w łączących się spółkach zostaną utrzymane na poziomie nie gorszym niż przed połączeniem. Te prawa pracownicze zostały powtórzone w późniejszej dyrektywie UE 2017/1132/WE odnoszącej się do niektórych aspektów prawa spółek. Ponadto dyrektywa 2019/2121 zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznych przekształceń, połączeń i podziałów rozszerzyła zakres regulowanej restrukturyzacji z połączeń również na podziały i przekształcenia międzynarodowych korporacji.

Akty prawne UE dotyczące informacji i konsultacji (i powiązane kwestie)

Dyrektywa Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>

Dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086>

Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej – Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowników <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Dyrektywa 2005/56/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056>

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/38/WE 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 (wersja przekształcona) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1132 z dnia 14 czerwca 2017 r. w sprawie niektórych aspektów prawa spółek <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132>

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2121 z dnia 27 listopada 2019 r. zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznych przekształceń, połączeń i podziałów <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121>

