

**NEGOCJOWANIE UMÓW O
USTANOWIENIU
obowiązujące wytyczne EFM
w zakresie procedur i treści
RAD ZAKŁADOWYCH:**



**OBOWIĄZUJĄCE WYTYCZNE EFM
W ZAKRESIE PROCEDUR I TREŚCI**



*Europäischer Metallgewerkschaftsbund
European Metalworkers' Federation
Fédération Européenne des Métallurgistes*

SPIS TREŚCI

1. SŁOWO WSTĘPNE	3
2. WPROWADZENIE	5
3. W JAKI SPOSÓB USTANOWIĆ ERZ? PROCEDURA	7
4. TREŚĆ UMOWY USTANAWIAJĄCEJ ERZ	11
4.1. Nowe definicje	11
4.1.1 Informowanie	11
4.1.2. Konsultowanie	12
4.1.3. Sprawy o charakterze transnarodowym (art. 1 ust. 4).....	12
4.1.4. Artykuł 6 (warunki będące przedmiotem negocjacji)	13
5. TREŚĆ UMÓW USTANAWIAJĄCYCH ERZ: MINIMALNE STANDARDY I ZALECENIA EFM	15
5.1. Tematy podejmowane przez ERZ:	15
5.2. Zebrania.....	16
5.2.1. Zebrania zwyczajne	16
5.2.2. Zebranie wstępne i zebranie sprawozdawcze	16
5.2.3. Wyjątkowe okoliczności i zebrania nadzwyczajne	16
5.3. Komitet o zmniejszonym składzie	18
5.4. Regulamin i potrzeba zdefiniowania upoważnienia prawnego w stosownych przypadkach	18
5.5. Powiązanie krajowego i europejskiego poziomu procesów informowania i konsultowania	19
5.6. Tłumaczenie symultaniczne	20
5.7. Eksperti.....	20
5.8. Zasady zachowania poufności informacji.....	20
5.9. Koszty związane z funkcjonowaniem ERZ	20
5.10. Sprzęt do pracy	20
5.11. Przekazywanie informacji na poziomie lokalnym i krajowym na temat treści i wyników procesu informowania i konsultacji w ERZ (art. 10 ust.2).....	21
5.12. Szkolenia (art. 10 ust. 4)	21
5.13. Okres obowiązywania umowy i procedura renegocjacji	21
5.14. Dostosowanie ERZ w przypadku zmiany struktury	22
6. UWAGI NA ZAKOŃCZENIE	23
7. WAŻNE I PRZYDATNE LINKI	25



1. SŁOWO WSTĘPNE

Prawo do informowania, konsultowania i uczestnictwa na poziomie przedsiębiorstwa mają kluczowe znaczenie w procesie wspierania interesów pracowników. EFM uważa, że biorąc pod uwagę obecny klimat gospodarczy, waga tych praw jest większa niż kiedykolwiek dotąd. W obliczu niepewnej przyszłości, pracownicy powinni odgrywać czynną rolę w procesie podejmowania decyzji na poziomie przedsiębiorstwa i w aktywny sposób wpływać na kształtowanie strategii przedsiębiorstwa.

Od 1994 r. EFM odgrywa wiodącą rolę w procesie ustanawiania europejskich rad zakładowych (ERZ), zapewniając im jednocześnie znaczące wsparcie. EFM była również aktywnie zaangażowana w kampanię na rzecz przyjęcia przekształconej dyrektywy (recast).

Wykorzystana we właściwy sposób, nowa dyrektywa oferuje wielu ERZ możliwość wzmocnienia przysługujących im praw do informowania i konsultowania oraz większego wpływu na proces podejmowania decyzji przez kierownictwo. W ramach nieprzerwanie realizowanego procesu wspierania ERZ i negocjowania umów o ustanowieniu ERZ opracowaliśmy zatem nowe wytyczne mające pomóc w osiągnięciu powyższego celu. Niniejsza broszura i jej treść odzwierciedlają zdolność EFM stawiania czoła wyzwaniom, jakie niesie za sobą nowa dyrektywa i gotowość udzielania pomocy ERZ oraz samym pracownikom, aby mogli oni w jak najpełniejszy sposób wykorzystać oferowane przez nią możliwości.

Dziękujemy kolegom z Komitetu Polityki Przedsiębiorstw EFM za pomoc w opracowaniu niniejszych wytycznych politycznych.

Ulrich Eckelmann
Sekretarz Generalny EFM

Bruksela, październik 2011



2. WPROWADZENIE

Europejskie rady zakładowe (ERZ) stanowią ważny filar Polityki Przedsiębiorstw EFM, ponieważ odgrywają kluczową rolę w procesie promowania prawa pracowników do informowania i konsultowania na poziomie transnarodowym w Europie, oraz w budowaniu wspólnego zaangażowania w działania na rzecz ochrony interesów pracowników w przedsiębiorstwach na poziomie transgranicznym.

Od momentu przyjęcia pierwszej dyrektywy w 1994 r., EFM opracowała całościową strategię służącą promowaniu i wspieraniu negocjacji ERZ, co miało służyć uwzględnieniu możliwie największej liczby przedsiębiorstw z branży metalowej oraz zapewnieniu wysokiej jakości porozumień.

Wdrażanie tej proaktywnej strategii zakończyło się sukcesem, doprowadzając do zawarcia ponad 350 umów o ustanowieniu ERZ w branży metalowej. EFM odegrała również aktywną rolę w procesie mobilizacji działań na rzecz wzmocnienia przepisów dyrektywy o ERZ.

Nowa dyrektywa dotycząca ERZ, która została przyjęta 6 maja 2009 r. i miała być transponowana do prawodawstwa krajowego do czerwca 2011 r., stanowi źródło nowych możliwości wzmocnienia władzy i podniesienia skuteczności działania europejskich rad zakładowych. Stwarza perspektywy odgrywania przez ERZ aktywniejszej roli w międzynarodowych przedsiębiorstwach.

Niniejszy dokument przedstawia zrewidowaną wersję obowiązujących wytycznych, przyjętych po raz pierwszy przez EFM w 2001 r. w ramach tworzenia spójnej strategii EFM w procesie powoływania do życia ERZ. Zawiera on również zalecenia dotyczące przyszłych negocjacji i renegocjacji prowadzonych przez ERZ.

W oparciu o te wytyczne i zalecenia EFM pragnie zagwarantować, że począwszy od dnia 6 czerwca 2011 r.:

- Wszystkie nowe i renegocjowane umowy odpowiadają treści nowej dyrektywy.
- Wszystkie istniejące umowy skorzystają na modyfikacjach wprowadzonych do treści dyrektywy.

Uważane są za wytyczne w zakresie polityki organizacji zrzeszonych w EFM.
PRZESŁANKI PRAWNE

Od dnia 6 czerwca 2011 r. nowe prawa i przepisy unijnej dyrektywy 2009/38/

WE MAJĄ ZASTOSOWANIE DO:

- wszelkich negocjacji i/lub umów zawieranych od wyżej wymienionej daty.
- wszystkich umów zawartych w oparciu o treść artykułu 6 (tzn. tych podpisanych po 22 września 1996 r.), z zastrzeżeniem, że nie zostały one zawarte ani zrewidowane w okresie transponowania treści dyrektywy do krajowych przepisów prawnych trwającym od czerwca 2009 r. do czerwca 2011 r. Tego rodzaju ERZ ustanowione w oparciu o treść artykułu 6 nie będą musiały renegotjować swoich umów aby móc stosować nowe prawa i przepisy - mają one zastosowanie automatycznie. Na przykład, nowe definicje informowania i konsultowania, a także przepisy odnoszące się do szkoleń, mają zastosowanie automatycznie do każdej umowy zawartej w oparciu o artykuł 6 pod warunkiem, że nie zostały one podpisane lub renegotjowane w okresie od czerwca 2009 r. do czerwca 2011 r.

Część przepisów nowej dyrektywy o ERZ ma również zastosowanie do tak zwanych umów zawartych w oparciu o artykuł 13 (tzn. tych podpisanych przed 22 września 1996 r.).

Pomimo, iż wiele przepisów nowej dyrektywy o ERZ nie zawsze ma bezpośrednie zastosowanie do wszystkich umów zawieranych przez ERZ, EMF i organizacje zrzeszone mogą i będą pracować w oparciu o nowe standardy i prawa dla wszystkich ERZ. Jak okazało się w trakcie transponowania dyrektywy, nowe standardy i prawa można z powodzeniem uwzględnić w każdej umowie, pozwalając jej tym samym odzwierciedlać ducha nowej, zmienionej dyrektywy o ERZ.

Komisja Europejska powołała do życia nową grupę ekspertów, złożoną ze specjalistów pochodzących z poszczególnych państw członkowskich, w celu wymiany informacji i koordynacji procesu transponowania dyrektywy do przepisów prawa krajowego. Sprawozdanie opracowane przez grupę specjalistów w odniesieniu do przekształconej wersji dyrektywy 2009/38/WE w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej zawiera niezwykle przydatną interpretację części kłopotliwych kwestii, jakich dotyczy nowa dyrektywa. Sprawozdanie to, podobnie jak wszystkie dokumenty wspólnotowe dotyczące europejskich rad zakładowych, a w szczególności przepisów transponowanych do prawa krajowego, można pobrać na unijnej stronie internetowej. (Bezpośredni link: kliknij tutaj lub znajdź przez www.ec.europa.eu/social/).

3. W JAKI SPOSÓB USTANOWIĆ ERZ? PROCEDURA

Negocjacje mające na celu zawarcie porozumienia, prowadzące do ustanowienia ERZ muszą być prowadzone pomiędzy centralnym kierownictwem a specjalnym zespołem negocjacyjnym (SZN). SZN reprezentuje interesy wszystkich pracowników przedsiębiorstwa i jest powołany do życia specjalnie w celu prowadzenia negocjacji prowadzących do ustanowienia ERZ.

Strategia EFM i przyjęta przez nią procedura obejmuje podjęcie następujących kroków w celu rozpoczęcia negocjacji dotyczących ustanowienia ERZ:

1. Organizacje zrzeszone w EFM lub przedstawiciele pracowników zwracają się do zarządu z wnioskiem o rozpoczęcie negocjacji poprzez złożenie formalnego wniosku o ustanowienie specjalnego zespołu negocjacyjnego (SZN).
2. Krajowe organizacje zrzeszone mają obowiązek poinformowania sekretariatu EFM, który koordynuje udział wszystkich zainteresowanych krajów oraz wyznaczenie delegatów do SZN.

Sekretariat EFM wyjaśnia z innymi europejskimi federacjami związków zawodowych (EFZZ) kwestię tego kto przejmuje zwierzchnictwo w przypadku, gdy w danym przedsiębiorstwie działa kilka federacji związkowych.

3. Obowiązkiem lokalnego kierownictwa jest dostarczenie wszelkich informacji niezbędnych do rozpoczęcia negocjacji, w szczególności w odniesieniu do struktury firmy, wielkości zatrudnienia jej rozmieszczenia na terytorium Europy (art. 4 dyrektywy 38/2009).

Obowiązkiem kierownictwa jest również powiadomienie Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ) o składzie SZN oraz rozpoczęciu negocjacji. Zgodnie z ustaleniami zawartymi pomiędzy EKZZ a BusinessEurope, zawiadomienie to należy przesłać na następujący adres centralny: ewc@etuc.org. SZN powinien upewnić się, że kierownictwo centralne spełniło swój obowiązek w tym zakresie (art. 5 ust. 2 lit. c) dyrektywy 38/2009).

4. SZN powinny zwrócić się o pomoc do eksperta związków zawodowych. Nowa dyrektywa wyraźnie uznaje specjalną rolę, jaką europejskie związki zawodowe odgrywają wspierając negocjacje poprzez zapewnienie pomocy dla SZN. Wyjaśnia ona również, że przedstawiciele odpowiednich europejskich federacji związków

zawodowych mają prawo uczestniczyć w negocjacjach na wniosek SZN i w charakterze doradców (art. 5 ust. 4 dyrektywy 38/2009).

Zgodnie z przyjętą zasadą, ekspert z EFM pochodzi z kraju, w którym znajduje się siedziba główna przedsiębiorstwa. Jego nominacja musi zostać zatwierdzona przez Komitet Polityki Przedsiębiorstw EFM (KPP). O nominacji tej są informowane organizacje zrzeszone, na których z kolei spoczywa obowiązek poinformowania członków SZN o wyznaczeniu eksperta związkowego.

Ten ostatni informuje Sekretariat EFM o postępach procesu negocyjacyjnego.

Profil i zadania eksperta związkowego zawodowych obejmują:

- udzielanie członkom SZN wskazówek i pomocy w procesie negocyjacyjnym
- zapewnienie, że wytyczne EFM zostały prawidłowo zrozumiane i przyjęte
- informowanie EFM (KPP) o dokonywanych postępach
- pełnienie roli osoby kontaktowej dla wszystkich członków SZN i związków zawodowych działających w przedsiębiorstwie
- umiejętność pełnienia roli przywódczej
- umiejętność pełnienia roli rzecznika SZN, jeżeli takie będzie życzenie SZN
- umiejętność opracowania wstępnej wersji porozumienia
- umiejętność informowania na temat ERZ i przygotowania członków SZN do roli, jaką mają pełnić
- uczestnictwo w spotkaniu wstępnym i sesjach negocyjnych z kierownictwem.

Obowiązkiem organizacji afiliowanych jest udzielanie wsparcia/ pomocy ekspertom związkowym, by mogli ono realizować powierzone im zadania.

5. SZN ma prawo uczestniczyć w zebraniach przygotowawczych i sprawozdawczych. Zebrania SZN są tłumaczone ustnie, ale odbywają się bez udziału przedstawicieli centralnego kierownictwa (Art 5 ust. 4).
6. Organizacje afiliowane muszą upewnić się, że delegaci SZN rozumieją i akceptują wytyczne EFM.
7. EFM i KPP EFM służą poradami i wskazówkami, a w przypadku pojawienia się szczególnych trudności, zapewniają arbitraż i mediację.

8. Ratyfikacja

- Umowa, która nie spełnia wytycznych EFM nie powinna zostać podpisana.
- KPP EFM lub Sekretariat EFM może opracować zalecenia w przypadku, gdy wymaga tego sytuacja, szczególnie jeżeli projekt umowy nie spełnia wymogów EFM, lub jeżeli nie przestrzegano ustanowionej przez EFM procedury.
- Zaleca się szczególnie, by EFM było stroną umowy, i by została ona podpisana również przez uczestniczącego w negocjacjach eksperta.
- Ekspert z EFM ma obowiązek zapewnienia, że kopia umowy zostaje przesłana do Sekretariatu EFM.

9. Niezwłocznie po zawarciu umowy należy wyznaczyć koordynatora EFM w zakresie ERZ. Będzie on osobą kontaktową pomiędzy EFM a ERZ. Nominacja koordynatora powinna odbyć się zgodnie z zasadami określonymi w rezolucji EFM dotyczącej roli koordynatorów związków zawodowych w istniejących ERZ.



4. TREŚĆ UMOWY USTANAWIAJĄCEJ ERZ

Nowa dyrektywa wyznacza kilka zasad i obowiązków, które muszą być przestrzegane przez przedsiębiorstwa, w których ERZ prowadziły negocjacje w oparciu o treść przepisów zawartych w artykule 6 dyrektywy o ERZ, niezależnie od rzeczywistej treści i rezultatów negocjacji. Te zasady i zobowiązania regulują funkcjonowanie ERZ. Nawet jeżeli sformułowania użyte w umowie różnią się od tych, które znajdują się w dyrektywie, prawa wynikające z tych zasad (na przykład definicje informacji i konsultacji) muszą być zabezpieczone i zapewnione. Ich integralność gwarantują przepisy prawa.

W związku z tym łatwiejszym rozwiązaniem może okazać się wyrażenie w umowie w sposób jasny i prosty zamiaru, jaki kryje się za przyjętymi zasadami, a następnie umieszczenie pełnego tekstu dyrektywy w załączniku do niej.

Podsumowując, nowa dyrektywa w wyraźny sposób wzmacnia ogólne zasady dotyczące informowania i konsultowania na poziomie transnarodowym. Jednocześnie, jasno określa ona, że głównym zadaniem stron uczestniczących w negocjacjach jest ustalenie praktycznych rozwiązań dotyczących wdrażania reguł zawartych w treści dyrektywy. Dyrektywa o ERZ oferuje zatem, tak potrzebną możliwość zdefiniowania ściśle określonych struktur i procesów, które dostosowuje się następnie do realiów i potrzeb konkretnego przedsiębiorstwa, a zarazem chroni podstawowe zasady, które muszą być przestrzegane.

4.1. Nowe definicje

Nowa dyrektywa definiuje kilka fundamentalnych zasad.

Od dnia 6 czerwca 2011 r. zasady te regulują negocjacje i/lub porozumienia zawierane po tej dacie. Mają one również bezpośrednie zastosowanie w stosunku do wszelkich istniejących umów zawartych w oparciu o treść artykułu 6 (tzn. tych podpisanych po 22 września 1996 r.), pod warunkiem, że nie zostały one zawarte lub zrewidowane w okresie transponowania treści dyrektywy do prawa krajowego (od czerwca 2009 do czerwca 2011 r.).

4.1.1 Informowanie

Po rozbiciu nowej definicji informowania (art. 2 ust 1 lit. f) na jej kluczowe elementy, termin ten oznacza:

- Przekazywanie informacji
 - w takim momencie
 - w taki sposób i
 - takiej treści

- by umożliwić ERZ
 - zapoznanie się z się z podnoszoną kwestią i zbadanie jej,
 - przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego wpływu
 - i przygotowanie konsultacji.

4.1.2. Konsultowanie

Po rozbiciu nowej definicji konsultowania (art. 2 ust. 1 lit. g) na jej kluczowe elementy, termin ten oznacza:

- wymianę poglądów i nawiązywanie dialogu między ERZ a kierownictwem
 - w takim momencie
 - w taki sposób i
 - takiej treści
- by umożliwić ERZ wyrażenie opinii na temat proponowanych działań, która może zostać uwzględniona w procesie podejmowania decyzji przez kierownictwo.

4.1.3. Sprawy o charakterze transnarodowym (art. 1 ust. 4)

Zgodnie z ogólnie przyjętą zasadą, sprawa zyskuje status transnarodowej, a zatem staje się przedmiotem zaangażowania ERZ zawsze, kiedy wykracza ona poza kompetencje lokalnego/ krajowego kierownictwa. Zasadnicza idea, na której opiera się ta zasada mówi, że ERZ ma działać na zasadzie pomostu pomiędzy krajowym informowaniem a konsultowaniem, w szczególności w odniesieniu do spraw i kwestii znajdujących się poza zasięgiem procedur informowania i konsultowania na na poziomie lokalnym i krajowym.

Zgodnie z przyjętą definicją roboczą, sprawy o charakterze transnarodowym dotyczą zatem danej grupy w całości, lub przynajmniej zakładów zlokalizowanych w dwóch różnych państwach członkowskich. Tymczasem w praktyce ważna jest nie tyle liczba formalnie zainteresowanych krajów, co potencjalnie transgraniczny wpływ danej sprawy oraz poziom kierownictwa, które podejmuje w danej sprawie kluczowe decyzje. Jeżeli decyzja ma być podjęta przez kierownictwo na poziomie transgranicznym, przez co struktury przedstawicieli pracowników funkcjonujące na poziomie krajowym nie są w stanie interweniować na etapie kształtowania decyzji, ERZ staje się kompetentnym organem mogącym podejmować działania w tej sprawie.

EFM zaleca by oryginalny tekst dyrektywy o ERZ stanowił załącznik do umów ustanawiających ERZ, co pozwoli zachować pełną przejrzystość tych zasad.

4.1.4. Artykuł 6 (warunki będące przedmiotem negocjacji)

Artykuł 6 podaje, że SZN mają obowiązek prowadzenia negocjacji w odniesieniu do umów ustanawiających ERZ. Warunki, które są przedmiotem negocjacji stron obejmują:

- **Zakres porozumienia o ERZ:** które kraje objęte są umową. (Jak określa dyrektywa, zakresem umowy powinny być objęte wszystkie kraje EOG. Niemniej jednak EFM przywiązuje ogromną wagę do włączenia jako pełnych członków przedstawicieli pracowników ze Szwajcarii, a także przedstawicieli z krajów przystępujących do UE. Jeżeli pełny udział nie jest możliwy, zaleca się włączenie ich w charakterze obserwatorów).
- **Skład ERZ / podział miejsc** pomiędzy przedstawicielami poszczególnych krajów, części przedsiębiorstwa itd. Podział miejsc powinien uwzględniać w miarę możliwości potrzebę zrównoważonej reprezentacji pracowników (np. pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników oraz płci).
- **Miejsce, częstotliwość i czas trwania zebrań ERZ**, w tym obu spotkań z kierownictwem oraz wewnętrznych spotkań przedstawicieli pracowników w ERZ i Komitecie o zmniejszonym składzie.
- **Komitec o zmniejszonym składzie:** porozumienie musi zdefiniować jego skład, tryb powoływania, funkcje oraz zasady działania i środki materialne (w tym środki finansowe na podróże, tłumaczenia, itd.).
- **Czas trwania i renegotjowanie:** początek i czas trwania umowy, warunki wprowadzania zmian i rozwiązania umowy oraz tryb renegotjowania umów.
- **Środki finansowe i materialne** przyznane europejskiej radzie zakładowej.
- **Warunki łączenia** procedur informowania i konsultacji na poziomie krajowym i europejskim.



5. TREŚĆ UMÓW USTANAWIAJĄCYCH ERZ: MINIMALNE STANDARDY I ZALECENIA EFM

Jak zaznaczono powyżej, nowa dyrektywa o ERZ definiuje pewne fundamentalne zasady rządzące funkcjonowaniem ERZ ustanowionych w oparciu o treść Artykułu 6. Poza tym, zdefiniowanie funkcjonowania ERZ w danym przedsiębiorstwie jest zadaniem SZN.

W ciągu ostatnich dwóch dziesięcioleci, EFM zebrał cenne doświadczenia w zakresie zasad i standardów, jakie zapewniają ERZ możliwość skutecznego działania. W kolejnej części zdefiniowane zostaną niektóre z minimalnych standardów i przedstawione dalsze zalecenia stanowiące podstawę umów ustanawiających ERZ.

W załączniku do dyrektywy zawarte zostały wymagania dodatkowe odnoszące się do części przepisów, mające zastosowanie w sytuacji niepowodzenia negocjacji SZN, oraz stanowiące szczegółowy plan działań, w oparciu o który SZN i kierownictwo mogą nadać kierunek negocjacjom.

5.1. Tematy podejmowane przez ERZ:

W załączniku do dyrektywy o ERZ z 2009 r. określono tematy, w odniesieniu do których ERZ mają być informowane i konsultowane.

Informacje przekazywane europejskiej radzie zakładowej dotyczą w szczególności:

- struktury, sytuacji ekonomicznej i finansowej,
- możliwego rozwoju działalności
- produkcji i sprzedaży produktów przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Informowanie europejskiej rady zakładowej i konsultowanie się z nią dotyczy w szczególności :

- sytuacji i tendencji w zakresie zatrudnienia,
- inwestycji,
- istotnych zmian związanych z organizacją,
- wprowadzeniem nowych metod pracy lub nowych procesów produkcji,
- przeniesienia produkcji,
- fuzji przedsiębiorstw, redukcji rozmiarów lub zamknięcia przedsiębiorstw, zakładów pracy lub ważnych części zakładów pracy oraz
- zwolnień grupowych.

Powyższe listy powinny być ujęte w całości w każdej nowej umowie ustanawiającej ERZ. Poza wymienionymi punktami, EFM zaleca rozszerzenie listy zagadnień objętych działaniami podejmowanymi przez ERZ o następujące elementy:

- Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy
- Kwestie ochrony środowiska
- Polityka szkoleń
- Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw
- Równość szans

5.2. Zebrania

5.2.1. Zebrania zwyczajne

ERZ ma obowiązek zorganizowania przynajmniej jednego zebrania zwyczajnego w roku. Porządek obrad zebrania/ zebrań przygotowany jest wspólnie przez komitet o zmniejszonym składzie ERZ i kierownictwo. Oficjalne zebranie ERZ z kierownictwem powinno trwać przynajmniej jeden dzień.

Zalecamy jednakowoż organizację dwóch zwyczajnych zebrań ERZ w ciągu roku, co pozwoli zapewnić względną ciągłość pracy ERZ.

5.2.2. Zebranie wstępne i zebranie sprawozdawcze

Przedstawicielom pracowników należy zapewnić możliwość uczestnictwa w zebraniu wstępnym na dzień przed zebraniem plenarnym ERZ z kierownictwem, oraz w zebraniu sprawozdawczym zorganizowanym po zebraniu plenarnym.

5.2.3. Wyjątkowe okoliczności i zebrania nadzwyczajne

W razie zaistnienia wyjątkowych okoliczności lub kiedy brane jest pod uwagę zastosowanie środków potencjalnie mających istotny wpływ na interesy pracowników, w szczególności w sytuacji przenoszenia lub zamknięcia przedsiębiorstw lub zakładów, albo w przypadku masowych zwolnień, komitet o zmniejszonym składzie, a jeżeli taki nie został powołany do życia - europejska rada zakładowa, mają prawo do informacji i konsultacji.

Komitet o zmniejszonym składzie lub ERZ mają w takiej sytuacji prawo zażądania organizacji zebrania z kierownictwem, w celu skorzystania z przysługującego im prawa do informowania i konsultacji (w rozumieniu nowych definicji). ERZ podejmuje jednostronnie decyzję o organizacji zebrania nadzwyczajnego w razie wystąpienia wyjątkowych okoliczności.

Członkowie europejskiej rady zakładowej wybrani lub powołani przez przedsiębiorstwa i/lub zakłady, których bezpośrednio dotyczą nadzwyczajne okoliczności lub planowane posunięcia, mają prawo uczestniczyć w zebraniu zorganizowanym z komitetem o zmniejszonym składzie. Przedstawiciele zakładów, których bezpośrednio dotyczą nadzwyczajne okoliczności, i którzy nie są członkami ERZ również powinni mieć prawo uczestnictwa w zebraniu. Konsultację należy przeprowadzić w taki sposób, by przedstawiciele pracowników mogli spotkać się z centralnym kierownictwem i otrzymać odpowiedź, a także uzasadnienie tej odpowiedzi, w stosunku do każdej wyrażonej opinii.

Zebranie informacyjne powinno mieć miejsce najwcześniej jak to możliwe, w oparciu o pisemny raport opracowany przez centralne kierownictwo. Przekazane informacje muszą umożliwić przedstawicielom pracowników przeprowadzenie dogłębnej oceny przewidywanych do podjęcia kroków. Podczas tego spotkania przedstawiciele pracowników i kierownictwo ustalają wspólnie szczegóły procesu konsultacji. Obejmuje to zagadnienia dotyczące ram czasowych, niezbędne powiązanie z równoległe przebiegającymi procesami informowania, konsultacji i negocjacji na poziomie krajowym i lokalnym, oraz rolę ekspertów pomagających przedstawicielom pracowników przy opracowaniu opinii.

W oparciu o ustalone ramy czasowe, organizuje się zebranie konsultacyjne mające na celu umożliwienie przedstawicielom pracowników udział w dyskusjach z kierownictwem i przekazanie swojej opinii.

Przydatne może okazać się zagwarantowanie prawa do organizacji dodatkowego zebrania, mającego miejsce po zebraniu konsultacyjnym, aby w ten sposób umożliwić kierownictwu sformułowanie odpowiedzi w stosunku do opinii ERZ (Wymagania dodatkowe, 1 a), dyrektywa 38/2009).

Zgodnie z treścią dyrektywy, konsultacja powinna być przeprowadzona w rozsądnym czasie. EFM zaleca również, by nie definiować ściśle określonego terminu, który miałby zastosowanie do wszystkich procesów konsultacyjnych. Zamiast tego należy określić, że decyzje dotyczące trwania konsultacji będą podejmowane oddzielnie w odniesieniu do każdego przypadku i w zależności od skali planowanych posunięć. Należy przy tym kierować się zasadami elastyczności i wykonalności procesu. Konsultacji nie należy postrzegać jako przeszkody w procesie decyzyjnym, ale rozumieć ją jako wkład w skuteczne podejmowanie decyzji na poziomie przedsiębiorstwa (cel ten został jasno określony w artykule 1 dyrektywy 2009/38/WE).

5.3. Komitet o zmniejszonym składzie

Przedstawiciele pracowników w ERZ muszą mieć prawo wyboru członków komitetu o zmniejszonym składzie, złożonego wyłącznie z przedstawicieli pracowników. Komitet o zmniejszonym składzie odpowiada za codzienne funkcjonowanie ERZ pomiędzy kolejnymi zebraniem. W razie potrzeby, komitet o zmniejszonym składzie powinien mieć zapewniony dostęp do tłumaczeń symultanicznych zebrań; komitetowi o zmniejszonym składzie należy również zagwarantować możliwość organizacji zebrań prowadzonych w całości lub w części bez obecności kierownictwa. (Inne nazwy komitetu o zmniejszonym składzie to między innymi „komitet sterujący”, „prezydium”, etc.)

Umowa ustanawiająca ERZ musi definiować zakres praw i obowiązków komitetu o zmniejszonym składzie, który powinien obejmować przynajmniej następujące zasady:

- Komitet wymienia opinie i wspólnie z kierownictwem ustala miejsce organizacji, porządek obrad i strukturę zebrań plenarnych z kierownictwem.
- We współpracy z kierownictwem omawia i opracowuje protokół z posiedzenia i oświadczenia z zebrania plenarnego z kierownictwem.
- Komitet o zmniejszonym składzie musi mieć prawo organizowania regularnych zebrań finansowanych przez przedsiębiorstwo.
- Musi być informowany i konsultowany przez kierownictwo w odpowiednim czasie, w szczególności w okresie pomiędzy oficjalnymi zebraniem i w sytuacji pojawienia się kwestii o charakterze międzynarodowym.
- Prawa, jakimi dysponują członkowie komitetu o zmniejszonym składzie wynikają z umowy i mandatu pełnej ERZ.
- Jeżeli to możliwe, w skład komitetu powinni wchodzić członkowie reprezentujący różne kraje i różne zakłady.

5.4. Regulamin i potrzeba zdefiniowania upoważnienia prawnego w stosownych przypadkach

Umowa o ustanowieniu ERZ powinna przewidywać prawo ERZ do zdefiniowania własnego, autonomicznego regulaminu. Regulamin ten powinien stanowić osobny dokument przyjęty przez ERZ, w którym członkowie ERZ określają sposoby funkcjonowania, a także kompetencje i obowiązki członków komitetu o zmniejszonym składzie. Regulamin powinien również definiować sposoby podejmowania przez ERZ wspólnych decyzji, na przykład większością głosów. Regulamin powinien określać sposób upoważnienia wybranej osoby do podejmowania kroków prawnych w imieniu ERZ, jeżeli kiedykolwiek okazałoby się to konieczne.

5.5. Powiązanie krajowego i europejskiego poziomu procesów informowania i konsultowania

Umowa o ustanowieniu ERZ powinna zapewniać sprawne powiązanie krajowego i europejskiego poziomu informowania i konsultowania, a także koordynację pomiędzy nimi. Krajowe i europejskie organy do spraw informowania i konsultacji powinny uzupełniać się nawzajem i działać w sposób sprawny i skuteczny. Innymi słowy, procesy informowania i konsultowania powinny odbywać się na odpowiednim poziomie procesu decyzyjnego **bez narażania na szwank autonomii któregokolwiek z poziomów**.

Ujmując bardziej precyzyjnie, porozumienie powinno wyjaśniać, że w zależności od rodzaju proponowanych kwestii

- ERZ jest informowane wcześniej lub w tym samym czasie co organy krajowe;
- proces konsultacji krajowej nie powinien zostać zamknięty przed zakończeniem procesu na poziomie europejskim;
- procesy informowania i konsultowania należy prowadzić na wszystkich właściwych poziomach, a nowe zobowiązanie nie może być wykorzystane do podważenia istniejących praw krajowych.

Co zrozumiałe, ta wzmocniona rola europejskiego procesu informowania i konsultacji może być przyczyną obaw, ponieważ w oczywisty sposób wpłynie na sposób, w jaki informowanie, konsultowanie i negocjacje będą odbywać się w każdym poszczególnym kraju. Z naszych doświadczeń wynika, że choć jest to dość ambitne zadanie, w interesach całej europejskiej siły roboczej leży realizacja prawdziwie europejskiego podejścia, mocno zakorzczonego w narodowym poziomie reprezentacji pracowników. W dzisiejszych wysoce zintegrowanych przedsiębiorstwach, charakteryzujących się silnymi wzajemnymi powiązaniem, każdy poziom korzysta na procesach informowania i konsultacji prowadzonych na pozostałych poziomach: na poziomie krajowym, związki zawodowe mogą zastosować informacje zdobyte na poziomie europejskim aby w ten sposób wzmocnić swoją pozycję podczas negocjacji prowadzonych lokalnie. Poziom europejski nigdy nie zastąpi krajowego poziomu informowania i konsultowania, ale stanowi idealne forum koordynacji strategii związkowych, konsolidacji sił i równoważenia słabości poszczególnych zakładów, na które miał wpływ zastosowany środek, co przyczynia się do opracowywania zadowalających wszystkich rozwiązań. Innymi słowy, jest to gra o sumie zerowej: kiedy każdy poziom odgrywa odpowiednią rolę, nikt nie jest przegrany, a każdy jest zwycięzcą.

Zalecamy wyjaśnienie tego elementu w umowie, a jeśli umowa nie zawiera przepisów w tym zakresie, zastosowanie ma mechanizm przewidziany w treści dyrektywy i transponowany na poziom krajowy (art. 12).

5.6. Tłumaczenie symultaniczne

Tłumaczenie symultaniczne z i na wszystkie języki zainteresowanych stron musi być zagwarantowane podczas wszystkich oficjalnych zebrań ERZ z kierownictwem, a także podczas wewnętrznego zebrania wstępnego i zebrania sprawozdawczego oraz zebrań komitetu o zmniejszonym składzie. Organizacja szkoleń językowych nie może być pretekstem do ograniczenia prawa dostępu do tłumaczenia symultanicznego oraz tłumaczenia pisemnego jeżeli jest ono konieczne, aby zapewnić aktywne uczestnictwo wszystkich członków ERZ niezależnie od ich umiejętności językowych.

5.7. Eksperci

ERZ i komitet o zmniejszonym składzie muszą mieć prawo do zapraszania wybranych przez siebie ekspertów na wszystkie zebrania, w tym zebrania z kierownictwem. Kierownictwo powinno być o tym fakcie informowane. Nie można jednak pozwolić na to, by eksperci byli obecni tylko podczas omawiania wybranych wcześniej punktów porządku obrad. Treść umowy o ustanowieniu ERZ musi zawierać przepis mówiący o tym, że kierownictwo pokrywa koszty uczestnictwa przynajmniej jednego eksperta.

5.8. Zasady zachowania poufności informacji

Zasady zachowania poufności informacji mogą obowiązywać wyłącznie w stosunku do informacji, które zostały wyraźnie i w uzasadniony sposób określone jako tajemnica przedsiębiorstwa. Zasady poufności nie mogą dotyczyć członków organizacji, których już obowiązują krajowe zasady zachowania poufności. Naruszenie tych zasad zachowania poufności może być przyczyną nałożenia sankcji na podstawie odpowiednich przepisów prawa krajowego, przyjętych reguł i tradycji.

5.9. Koszty związane z funkcjonowaniem ERZ

Wszelkie koszty związane z niezbędnymi czynnościami ERZ pokrywa kierownictwo.

5.10. Sprzęt do pracy

Członkowie ERZ muszą mieć zagwarantowany dostęp do narzędzi komunikacji (telefon, faks, e-mail).

5.11. Przekazywanie informacji na poziomie lokalnym i krajowym na temat treści i wyników procesu informowania i konsultacji w ERZ (art. 10 ust.2)

Przepisy nowej dyrektywy nakładają na członków ERZ obowiązek zawiadomienia przedstawicieli pracowników, a w przypadku braku odpowiednich struktur - wszystkich pracowników, o działaniach podejmowanych przez ERZ.

Oznacza to, że kierownictwo ma obowiązek zapewnienia członkom ERZ odpowiednich środków komunikacji z pracownikami na poziomie krajowym, w tym, w razie zaistnienia takiej konieczności, zapewnienia dostępu do poszczególnych zakładów.

Tego rodzaju procesy i ustalenia należy oczywiście opracować w każdym kraju na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw, w zależności od konfiguracji zakładów oraz istniejących struktur. Co istotne, należy uznać, że obowiązek zawiadomienia o dokonaniach ERZ stanowi doskonałą okazję dla lepszego zakorzenienia działań ERZ w działalności lokalnego związku zawodowego i reprezentacji pracowników oraz czyni je bardziej widocznymi dla wszystkich pracowników.

5.12. Szkolenia (art. 10 ust. 4)

Członkowie ERZ powinni mieć zapewniony dostęp do odpowiednich szkoleń i prawo do uczestniczenia w nich w czasie pracy. Szkolenia i związane z nimi koszty (w tym koszty tłumaczenia) ponosi kierownictwo. Członkowie ERZ mają prawo decydowania o treści szkoleń i wyboru prowadzących je osób.

Zalecamy by w umowie zawarty był przepis o indywidualnych i zbiorowych szkoleniach dla członków ERZ (wyłącznie przedstawicieli pracowników) przynajmniej raz w okresie trwania ich mandatu.

5.13. Okres obowiązywania umowy i procedura renegocjacji

Umowa może być zawarta na czas określony lub nieokreślony. Niezależnie od tego powinna zawierać klauzulę określającą w jaki sposób każda ze stron może wypowiedzieć umowę z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia, a także w jaki sposób ERZ może aktualizować porozumienie. Zasady rządzące renegocjowaniem powinny określać kto ma prawo renegocjować zasady umowy i w jakich ramach czasowych. Istniejącej ERZ należy jednoznacznie przyznać prawo do podjęcia negocjacji. Zasady rządzące odnowieniem umowy muszą zapewniać ważność przepisów istniejącej umowy podczas trwania

negocjacji. Należy również określić termin zakończenia negocjacji dotyczących odnowienia umowy; w razie braku porozumienia w zakresie przepisów nowej umowy, po upływie tej daty w życie wchodzi zasady uzupełniające mającej wówczas zastosowanie dyrektywy.

5.14. Dostosowanie ERZ w przypadku zmiany struktury

Dyrektywa 2009/38 (art. 13) wyjaśnia, że w przypadku wyraźnej zmiany struktury przedsiębiorstwa, co może mieć miejsce na przykład w konsekwencji fuzji, przejęcia lub podziału, istniejąca ERZ musi zostać dostosowana do nowych warunków.

Klauzula będąca częścią artykułu 13 dyrektywy 2009/38/WE ma zastosowanie do wszystkich umów, w tym umów zawartych w oparciu o treść artykułu 13 dyrektywy z 1994 r. oraz umów zawartych w oparciu o treść artykułu 6, podpisanych lub poddanych rewizji w okresie transponowania przepisów dyrektywy. Klauzula ta stwarza możliwość renegotjacji tych umów w oparciu o treść nowej dyrektywy, zakładając że nie zawierają one przepisów dotyczących zmian struktury, lub w przypadku sprzeczności przepisów dwóch umów o ustanowieniu ERZ.

EFM uważa, że nowa i powszechnie stosowana procedura renegotjacji umów o ustanowieniu ERZ w przypadku istotnych zmian strukturalnych stanowi najsprawiedliwsze i najbardziej przejrzyste podejście w obliczu niepewności, jakie niesie przyszłość. W związku z powyższym należy zapewnić, by podczas renegotjacji umów zawartych w oparciu o treść artykułu 13 lub 6 klauzula dotycząca zmiany struktury sformułowana była w sposób stwarzający możliwość renegotjacji treści tych umów w oparciu o przepisy dyrektywy 2009/38.

6. UWAGI NA ZAKOŃCZENIE

W oparciu o pozytywne doświadczenia, jakie zdobywaliśmy w ciągu ponad 15 lat, pragniemy zaktualizować wytyczne EFM w świetle możliwości, jakie niesie za sobą nowa dyrektywa o ERZ. Wierzymy, że odpowiednie wykorzystanie przepisów nowej dyrektywy otworzy przed wieloma ERZ perspektywy wzmocnienia praw do informowania i konsultowania i pozwoli im na zwiększenie wpływu, jaki odgrywają w procesie podejmowania decyzji przez kierownictwo. Ma to w obecnej chwili tym większe znaczenie, że pracownicy stoją w obliczu niepewnej przyszłości, muszą zatem zrozumieć strategię przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni i odgrywać aktywną rolę w procesie podejmowania decyzji. Ważne jest również usprawnienie koordynacji działań podejmowanych przez pracowników w związkach zawodowych na poziomie europejskim.

Komitet Polityki Przedsiębiorstwa EFM będzie systematycznie monitorował proces implementacji nowej dyrektywy, służąc radą i przedstawiając swoje zalecenia, aby w ten sposób zagwarantować, że pracownicy skorzystają z przepisów nowej dyrektywy w możliwie najpełniejszym zakresie. EFM jest również oddana idei stałego wspierania organizacji członkowskich w podejmowanych przez nie wysiłkach w zakresie doradztwa na rzecz ERZ i członków ERZ.



7. WAŻNE I PRZYDATNE LINKI

■ Instytucje europejskie

- Komisja Europejska http://ec.europa.eu/index_pl.htm

Dyrektywa o ERZ

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:PL:PDF>

Zaangażowanie pracowników

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=211>

■ Związki zawodowe

- Europejska Federacja Metalowców - EFM www.EFM-fem.org

Komitet Polityki Przedsiębiorstw EFM

<http://www.EFM-fem.org/Areas-of-work/Company-Policy>

- Europejska Konfederacja Związków Zawodowych – EKZZ www.etuc.org

■ Instytuty badawcze

- Europejski Instytut Związków Zawodowych – EIZZ <http://www.etui.org/>

Udział pracowników

<http://www.worker-participation.eu/>

A large, light blue rounded rectangle occupies most of the page. Inside this rectangle, there are 20 horizontal dashed lines, evenly spaced, intended for handwriting practice.



*Europäischer Metallgewerkschaftsbund
European Metalworkers' Federation
Fédération Européenne des Métallurgistes*

Boulevard du Roi Albert II, 5 (bte 10)
B-1210 Brussels • Phone: +32 (0)2.227.10.10
www.emf-fem.org