## Zarządzanie wpływem Brexit

## w przedsiębiorstwach ponadnarodowych

## Wspólne Rekomendacje Europejskiej Federacji Związków Zawodowych (ETUF) dla koordynatorów ERZ/ SE i przedstawicieli pracowników w SZN, ERZ i SE

## Styczeń 2021

**Brexit: obecny stan**

Cztery lata po referendum w Wielkiej Brytanii doszło do Brexitu. Od 1 stycznia 2021r. Wielka Brytania nie jest ani członkiem UE, ani częścią Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG).   
Od tego dnia stosunki między Zjednoczonym Królestwem a UE oraz ich partnerstwo gospodarcze   
i społeczne[[1]](#footnote-2) regulować będzie nowa Umowa o Handlu i Współpracy.

Jeśli chodzi o podstawowe prawa pracowników w miejscu pracy, ich prawo do informacji   
i konsultacji na poziomie przedsiębiorstwa, jak również ich prawa w przypadku restrukturyzacji, kamieniem węgielnym nowej Umowy o Handlu i Współpracy jest klauzula o nieobniżaniu standardów:

*Strona nie osłabia ani nie obniża, w sposób wpływający na handel lub inwestycje, poziomów ochrony pracy i ochrony socjalnej poniżej poziomów obowiązujących na koniec okresu przejściowego, w tym poprzez nieskuteczne egzekwowanie przepisów i norm.*

Źrodło: [Umowa o handlu i współpracy](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:22020A1231(01)&from=EN) Part two, Heading one, Title XI, Chapter six, Article 6.2

Klauzula o nieobniżaniu standardów gwarantuje, że Brexit nie może prowadzić do ograniczenia   
lub osłabienia praw pracowniczych w porównaniu ze stanem, który obowiązywał przed dniem   
1 stycznia 2021 r.

Ponadto w 2018r. Zjednoczone Królestwo przyjęło przepisy[[2]](#footnote-3), zgodnie z którymi bezpośrednie prawo UE (przepisy i decyzje UE), jak również brytyjskie przepisy transponujące dyrektywy UE (takie jak dyrektywa w sprawie europejskiej rady zakładowej), zostały automatycznie przeniesione do prawa krajowego Zjednoczonego Królestwa w dniu Brexit. Na mocy tegoż prawa zachowane zostaną prawa przedstawicieli pracowników brytyjskich w ERZ oraz radach zakładowych   
i organach zarządzających spółek posiadających statut Spółki Europejskiej (SE).

**Wytyczne dla związków zawodowych**

Opierając się na klauzuli o nieobniżaniu standardów i przeniesieniu przepisów transponujących dyrektywy o ERZ i SE do prawa krajowego Wielkiej Brytanii po Brexicie, Europejskie Federacje Związków Zawodowych będą sprzeciwiać się wszelkim próbom ograniczenia praw Specjalnych Zespołów Negocjacyjnych (SZN), Europejskich Rad Zakładowych (ERZ), rad pracowniczych   
i zarządów przedsiębiorstw posiadających statut Spółki Europejskiej (SE), istniejących przed Brexitem, a także reprezentacji Wielkiej Brytanii w tych organach. Zapobieganie dumpingowi społecznemu i wyścigowi na dno ma fundamentalne znaczenie.

Mimo, że osiągnięto porozumienie, Brexit może mieć destrukcyjny wpływ na wiele sektorów   
i prowadzić do potencjalnej utraty miejsc pracy. W związku z tym solidarność ponadnarodowa, która przez lata była rozwijana w ERZ i SE, musi się jeszcze bardziej umocnić. Będzie to - bardziej niż kiedykolwiek - potrzebne do walki z próbami naruszania praw pracowników przez ponadnarodowe przedsiębiorstwa lub do wykorzystywania Brexitu do rozgrywania przeciwko sobie pracowników i zakładów z różnych krajów. Związki zawodowe i przedstawiciele pracowników   
w przedsiębiorstwach ponadnarodowych muszą zatem zapewnić, by:

● **Prawa do informacji, konsultacji i partycypacji nie zostały zmniejszone**. Prawo pracowników do zdecydowanego głosu w sprawie planowanych decyzji przedsiębiorstwa i ich potencjalnych konsekwencji społecznych jest prawem podstawowym, które musi być zachowane dla pracowników w całej Europie.

● **Prawdopodobny wpływ Brexit**u na SZN, ERZ, Radę Zakładową lub Zarząd SE, jak również   
na strategię przedsiębiorstwa, powinien być rozpatrywany tak wcześnie, jak to możliwe. Europejskie Federacje Związków Zawodowych opowiadają się za prawdziwym **przewidywaniem zmian i zarządzaniem nimi w sposób odpowiedzialny społecznie** i nie pozwolą, aby przedsiębiorstwa ponadnarodowe wykorzystały Brexit, jako pretekst   
do rozpoczęcia ataków na warunki zatrudnienia.

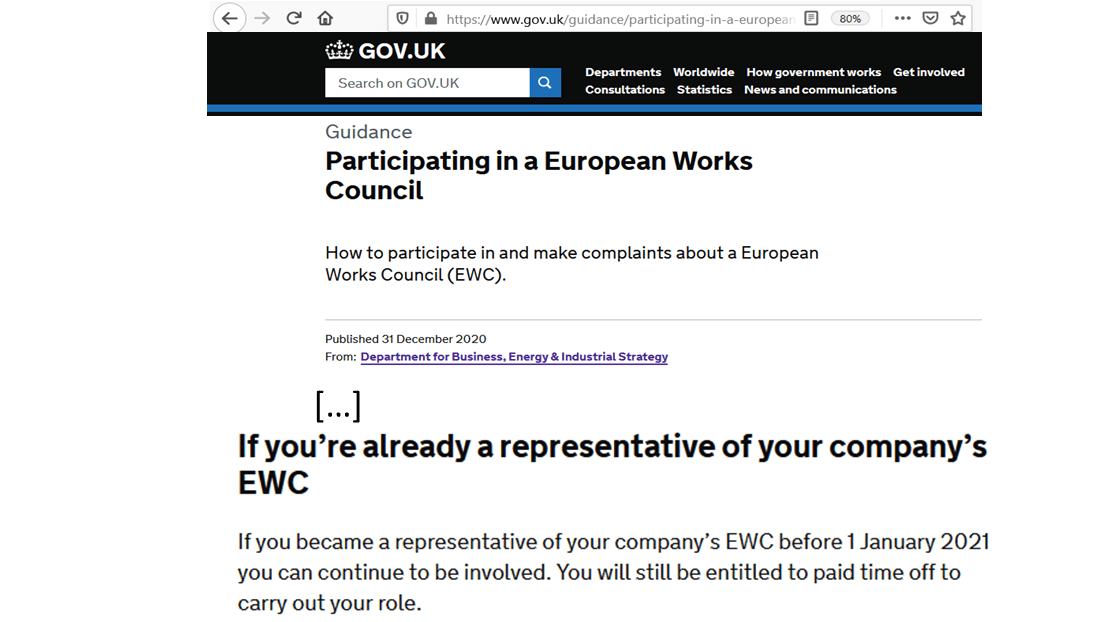
Skala wyzwania wymaga szczególnej uwagi: ponad 700 ponadnarodowych przedsiębiorstw, które ustanowiły ERZ lub przyjęły statut SE, prowadzi działalność w Wielkiej Brytanii; co najmniej   
2 400 przedstawicieli brytyjskich pracowników w ERZ i SE zastanawia się nad swoją przyszłością; a sytuacja prawna ok. 140 ERZ i SE opartych na brytyjskich ustawach transponujących dyrektywy o ERZ i SE ulegnie zmianie.

**Teraz jest czas na działanie**. Europejskie Federacje Związków Zawodowych wspólnie przyjęły,   
a następnie zaktualizowały poniższe zalecenia dla koordynatorów ERZ i SE, a także przedstawicieli pracowników w ERZ, ERZ i SE.

### #1. Jeśli przedstawiciele UK zasiadają w Twojej ERZ, SE lub organie zarządzającym SE:

### Zabezpiecz ich prawa

31 grudnia 2020 r. Rząd Wielkiej Brytanii wydał wytyczne dotyczące udziału Wielkiej Brytanii   
w ERZ po ratyfikacji Umowy o handlu i współpracy UE-Wielka Brytania. Wytyczne stanowią, że:



**Źródło:** <https://www.gov.uk/guidance/participating-in-a-european-works-council>

konsultowane 7 stycznia 2021r.

Aby w jak najlepszy sposób zapewnić reprezentację brytyjskich pracowników w ERZ i radach pracowników SE, a także w organach zarządzających SE (w stosownych przypadkach), Europejskie Federacje Związków Zawodowych zalecają dostosowanie Porozumienia ERZ/SE zgodnie   
z następującym, **elastycznym podejściem do każdego przypadku.**

**Krok 1: Dokonaj przeglądu porozumienia o ERZ/SE, aby sprawdzić, czy wymaga   
ono dostosowania**

Niektóre porozumienia zawierają już postanowienia dotyczące reprezentacji krajów spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), których przedstawiciele korzystają z takich samych praw, przywilejów i ochrony jak inni członkowie ERZ, SE lub organu SE. W tym przypadku dostosowanie może nie być konieczne.

Jeżeli przedstawiciele państw spoza EOG zasiadają w ERZ, SE lub organie SE tylko w charakterze obserwatorów lub bez takich samych praw, jak pozostali członkowie, wówczas zastosowanie   
ma krok 2 (poniżej).

**Krok 2: W przypadkach, w których konieczne jest dostosowanie**, ważne jest określenie zakresu zmiany poprzez zmianę Porozumienia ERZ/SE (co można również uczynić w aneksie). Europejskie Federacje Związków Zawodowych proponują następującą klauzulę, która może być dostosowana do specyficznych potrzeb danej ERZ/SE:

Strony uzgadniają, że Zjednoczone Królestwo będzie nadal w pełni objęte niniejszym Porozumieniem, a ERZ [Rada Pracowników SE] pozostanie organem właściwym   
dla wszystkich kwestii ponadnarodowych dotyczących Zjednoczonego Królestwa.

Członkowie ERZ [Rady Pracowników SE] ze Zjednoczonego Królestwa będą nadal korzystać z tych samych przywilejów, praw i ochrony, co inni członkowie ERZ [Rady Pracowników SE], zgodnie z niniejszym Porozumieniem.

Taki przepis powinien zapewnić, że ERZ/SE pozostanie organem właściwym w sprawach transnarodowych dotyczących Zjednoczonego Królestwa. Członkowie ERZ/ SE ze wszystkich krajów muszą nadal mieć prawo do informacji i konsultacji w sprawach ponadnarodowych, które dotyczą również Wielkiej Brytanii.

Poniższe argumenty można przedstawić podczas negocjacji, renegocjacji lub renegocjacji lub dostosowania Porozumienia o ERZ/SE z Zarządem.

Po pierwsze, Dyrektywa o ERZ w wersji przekształconej (art. 1, § 6) przewiduje możliwość decydowania przez przedsiębiorstwa o szerszym zakresie zastosowania, niż UE lub EOG. Europejskie Federacje Związków Zawodowych mają wieloletnie doświadczenie w zabezpieczaniu udziału pracowników z krajów spoza EOG (np. ze Szwajcarii i krajów kandydujących do UE) w ERZ i SE.

Po drugie, jeszcze przed wprowadzeniem w życie dyrektywy w sprawie ERZ w Zjednoczonym Królestwie (od grudnia 1999r.), zdecydowana większość przedsiębiorstw ponadnarodowych z europejską radą zakładową dobrowolnie zdecydowała się na włączenie do niej przedstawicieli pracowników brytyjskich, mimo że nie było prawnego obowiązku. Wyłączenie ich teraz byłoby nieracjonalne.

Po trzecie, znaczna liczba przedsiębiorstw ponadnarodowych dostosowała już swoje porozumienia   
w sprawie ERZ/SE, aby zapewnić reprezentację pracowników brytyjskich. Patrz przykłady wymienione   
w załączniku.

Po czwarte, prawa do informacji i konsultacji są częścią równych warunków działania określonych   
w Umowie o handlu i współpracy między UE a Zjednoczonym Królestwem i są zabezpieczone klauzulą   
o nieobniżaniu standardów.

Po piąte, brytyjskie prawo transponujące przekształconą dyrektywę w sprawie ERZ (zwane "rozporządzeniem w sprawie TICE”[[3]](#footnote-4)) zostało zachowane jako część prawa krajowego Zjednoczonego Królestwa. Nadal reguluje ono prawa i obowiązki przedstawicieli Wielkiej Brytanii we wszystkich europejskich radach zakładowych po Brexicie. Ponadto w szczególnej sytuacji europejskich rad zakładowych, które wcześniej opierały się na prawie brytyjskim, ustawodawstwo krajowe Zjednoczonego Królestwa zapewnia mandat przedstawicielom pracowników brytyjskich. Oznacza to, że odebranie mandatu przedstawicielom Wielkiej Brytanii w ERZ, które działały na mocy prawa brytyjskiego przed Brexitem, będzie stanowić naruszenie brytyjskiego prawa krajowego. W takim przypadku należy skontaktować   
się z Europejską Federacją Związków Zawodowych w celu uzyskania dalszych porad i wskazówek (patrz dane kontaktowe poniżej).

### #2 Jeśli Twoja ERZ/ SE podlegała prawu Wielkiej Brytanii

**Teraz obowiązuje nowe prawo**

Z dniem 1 stycznia 2021r., zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej[[4]](#footnote-5), te ERZ, których centralne kierownictwo (lub wyznaczony przedstawiciel) znajdowało się wcześniej w Wielkiej Brytanii, zostaną przeniesione do innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej. W przypadku, gdy centralne kierownictwo nie wyznaczy nowego państwa członkowskiego UE, w którym będzie znajdował się ich przedstawiciel od 1 stycznia 2021 r., zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej, rolę tę przejmie państwo członkowskie z największą liczbą pracowników:

*Od tego dnia [tj. od końca okresu przejściowego w dniu 31 grudnia 2020 r.] rola przedstawiciela przechodzi automatycznie na przedsiębiorstwo lub grupę przedsiębiorstw, które zatrudniają największą liczbę pracowników w danym państwie członkowskim i które stają się "uznanymi za centralne kierownictwo" w rozumieniu art. 4 ust. 3 dyrektywy 2009/38/WE.*

Źródło: [European Commission](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/brexit_files/info_site/transnational_workers_council_en_0.pdf)

Jeśli w umowie o ERZ nie postanowiono inaczej, prawem właściwym dla umowy o ERZ jest prawo państwa członkowskiego UE, w którym znajduje się centralny zarząd (lub przedstawiciel).

Czy i w jaki sposób Rozporządzenie TICE, które jest obecnie częścią brytyjskiego prawa krajowego, ingeruje w przyszłość ERZ, które wcześniej działały na podstawie prawa brytyjskiego, pozostaje   
do wyjaśnienia.

### #3. Uwzględnij Brexit w programie posiedzenia ERZ/ SE:

### Przewiduj zmiany w strategii i działalności firmy

Zabezpieczenie przyszłości miejsc pracy wszystkich pracowników w Europie będzie miało kluczowe znaczenie, ponieważ przedsiębiorstwa ponadnarodowe mogą zrewidować swoje strategie w świetle konsekwencji, jakie Brexit może mieć dla zintegrowanych sieci produkcyjnych, łańcuchów dostaw i handlu wewnętrznego z UE.

Europejskie Federacje Związków Zawodowych zdecydowanie zalecają umieszczenie Brexit jako stałego punktu w porządku obrad Waszych posiedzeń ERZ/ SE, prosząc kierownictwo o wcześniejsze dostarczenie informacji i przeprowadzenie konsultacji w następujących kwestiach:

● Prognoza możliwego wpływu Brexit na **sytuację finansową i ekonomiczną, w tym zdolność   
do zaciągania zobowiązań**;

● Prognoza możliwego wpływu Brexit na **rozwój produkcji i sprzedaży, na całej długości łańcucha dostaw, we wszystkich krajach**;

● Prognoza możliwego wpływu Brexit na **handel, a w szczególności na koszty importu surowców**;

● Aktualna sytuacja i prognoza możliwego wpływu Brexit na **zatrudnienie we wszystkich krajach,   
 w szczególności w Wielkiej Brytanii**;

● Prognoza możliwego wpływu Brexit na **plany inwestycyjne we wszystkich krajach**;

● Ewentualne **przeniesienia produkcji, zbycia, cięcia i zamknięcia** wynikające z Brexit

● Ewentualne przeniesienie europejskiej siedziby głównej (z lub do Wielkiej Brytanii).

Istotne jest, aby poprosić o informowanie i konsultowanie wszelkich przewidywanych środków zaradczych.

### #4. Sprawdź liczbę pracowników w poszczególnych krajach

Z związku z opuszczeniem UE przez Wielką Brytanię, w niektórych przypadkach może zostać zakwestionowane samo istnienie ERZ. Jeśli liczba pracowników w Wielkiej Brytanii nie będzie już brana pod uwagę, niektóre przedsiębiorstwa ponadnarodowe spadną poniżej progu wymaganego do ustanowienia ERZ (co najmniej 1.000 pracowników w UE/EOG; w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach w dwóch różnych krajach, zatrudniających co najmniej 150 pracowników każde). Przeważa niepewność   
co do konkretnych przyszłych konsekwencji.

W celu zapobieżenia ewentualnym problemom, Europejskie Federacje Związków Zawodowych zalecają, aby każda ERZ dokonała przeglądu rozkładu zatrudnienia w poszczególnych krajach i oceniła, **czy istnieje ryzyko spadku poniżej minimalnego progu, w przypadku wykluczenia zatrudnionych w Wielkiej Brytanii**.

W takim przypadku przewodniczący ERZ i/lub koordynator proszeni są o niezwłoczne poinformowanie sekretariatu odpowiedniej Europejskiej Federacji Związków Zawodowych (patrz dane kontaktowe poniżej) w celu omówienia możliwego sposobu postępowania w poszczególnych przypadkach.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| O:\WSlade\Indus logo ART vect PANTONE.jpg  [**www.industriall-europe.eu**](http://www.industriall-europe.eu) |  | [**www.uni-europa.org**](http://www.uni-europa.org) C:\Users\aconchon\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.Outlook\NP31AP1L\2566 UNI Global Europa logo ART RGB Medium (002).jpg |  | [**www.effat.org**](http://www.effat.org) |
| **Bruno Demaître**  +32 476 54 09 90  [bruno.demaitre@industriall-europe.eu](mailto:bruno.demaitre@industriall-europe.eu) |  | **Annika Flaten**  +32 478 79 15 39  [annika.flaten](mailto:annika.flaten)@uniglobalunion.org |  | **Enrico Somaglia**  +32 491 61 71 00  [e.somaglia@effat.org](mailto:e.somaglia@effat.org) |
|  |  |  |  |  |
| \\efbhdc\Data2\stephen\Desktop\logo efbww_hr.jpg  **www.efbww.eu** |  | C:\Users\aconchon\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.Outlook\NP31AP1L\EPSU_2015.jpg  **www.epsu.org** |  | C:\Users\aconchon\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.Outlook\NP31AP1L\ETFlogo (002).png  **www.etf-europe.org** |
| **Thilo Janssen**  +32 473 13 43 27  [tjanssen@efbww.eu](mailto:tjanssen@efbww.eu) |  | **Guillaume Durivaux**  +32 489 39 48 91  [gdurivaux@epsu.org](mailto:gdurivaux@epsu.org) |  | **Myriam Chaffart**  +32 475 34 36 51  [m.chaffart@etf-europe.org](mailto:m.chaffart@etf-europe.org) |

Załącznik: przykłady dostosowanych porozumień w sprawie ERZ/ SE

|  |  |
| --- | --- |
| Ardo | In the event that the UK is no longer a member of the European Union or EEA and the TICER Regulations are no longer applicable to UK employees, Ardo will continue to allow UK employees to be covered by this Agreement and allow UK representation with full rights, as outlined in this agreement. |
| Asahi AEL | In the event of a country leaving the European Union or the European Economic Area, this country shall remain within the scope of this Agreement. |
| Cargill | The United Kingdom shall also continue to fall within the geographical scope of this Agreement, regardless of the future position of the United Kingdom in the European Union and/or the EEA. |
| ETEX | Even if a Brexit would happen, management and the EWC agree that the UK shall remain fully within the scope of the EWC Agreement. EWC members from the UK shall be treated as all other EWC members as if the UK would still be part of the EU. |
| General Electric | W przypadku, gdy Wielka Brytania przestanie być członkiem UE lub EOG, będzie jednak nadal objęta zakresem niniejszej Umowy. |
| Korian Group | This Agreement applies to subsidiaries or facilities located in one of the 28 EU Member States that leaves the EU. Any such countries shall remain members of the [European Works] Council. |
| Kuehne+Nagel | Any founding country of the EWC, as established in 2014 and listed in Annex 1 of the Agreement, will remain part of the Agreement irrespective of the country’s EU and/or EEA membership status at present or future times. |
| LafargeHolcim | The present Agreement is applicable to all LH Group Companies present in the EEA, plus Switzerland, and shall include acceding countries, in keeping with the obligations laid down in Directive 2009/38/EC, or countries leaving the EEA. |
| Rockwell Collins | The UK will continue to be fully covered by this EWC Agreement after Brexit. |
| UTC Fire & Security | The UK will continue to be considered as a participating country and will continue to come within the scope of the Agreement as indicated in Art. 1 of the current Agreement, regardless of its membership status with the EU. |

1. The trade and cooperation agreement between the European Union and the United Kingdom is available [online](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:22020A1231(01)&from=EN) in all EU languages. Following ratifications by the European Council and the UK Government, the Trade and Cooperation Agreement came into provisional application on 1 January 2021. Full application is dependent on the ratification of the European Parliament – which is currently foreseen for March 2021 at the latest. [↑](#footnote-ref-2)
2. The [European Union (Withdrawal) Act 2018](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2018/16/contents/enacted/data.htm) [↑](#footnote-ref-3)
3. See the latest version of the TICE regulation as amended by [The Employment Rights (Amendment) (EU Exit) Regulations 2019](https://www.legislation.gov.uk/uksi/2019/535/contents/made) . [↑](#footnote-ref-4)
4. See the [European Commission's preparedness notice on EWCs published in April 2020](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/brexit_files/info_site/transnational_workers_council_en_0.pdf) [↑](#footnote-ref-5)