
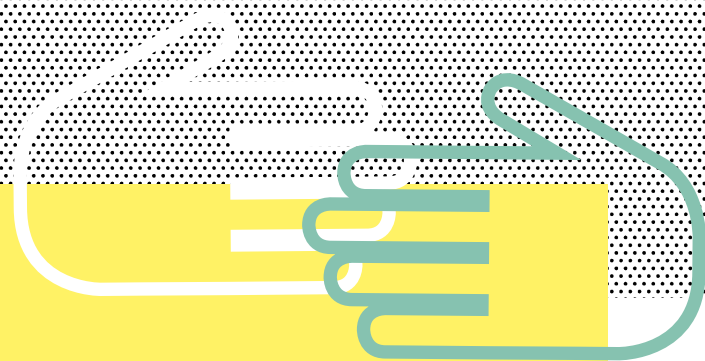




Maciej Pańków

**Przewodnik
dla pracowników
po europejskich
radach
zakładowych**





Wstęp

Niniejszy przewodnik kierujemy do pracowników dużych firm międzynarodowych, które mają swój oddział w Polsce oraz w co najmniej jednym innym państwie członkowskim Unii Europejskiej. W podmiotach takich – na mocy prawa obowiązującego w Polsce w związku z jej członkostwem w Unii Europejskiej – pracownicy mogą z własnej inicjatywy tworzyć europejskie rady zakładowe (ERZ). Z założenia rolą rad ma być informowanie pracowników o kluczowych decyzjach dotyczących działania całego przedsiębiorstwa oraz przeprowadzanie z nimi konsultacji. Jeżeli jesteś zatrudniony (zatrudniona) w międzynarodowej korporacji i wraz ze swoimi kolegami i koleżankami odczuwasz, że:

- pracodawca nie informuje pracowników z odpowiednim wyprzedzeniem o swoich ważnych decyzjach mających wpływ na sytuację pracowników,
- nie wiecie, co dzieje się „na górze” (zwłaszcza w zagranicznej centrali firmy),
- w przedsiębiorstwie prowadzone są działania restrukturyzacyjne obejmujące więcej niż jeden kraj, a ich kierunek, cel i przyczyny nie są jasne dla szeregowych pracowników,

to być może powinniście rozważyć złożenie wniosku o utworzenie europejskiej rady zakładowej.

W naszym przewodniku przedstawiamy zarówno ogólną ideę europejskich rad zakładowych i podstawowe zasady ich działania (→ rozdział 1), ich zalety (→ rozdział 2) i ograniczenia (→ rozdział 3), jak i wiele informacji praktycznych, takich jak kryteria, które musi spełniać wasza firma, żeby można było ustanowić w niej ERZ (→ rozdział 4), najważniejsze akty prawne regulujące tworzenie i funkcjonowanie rady (→ rozdział 5), kroki niezbędne do ustanowienia tego gremium (→ rozdział 6) oraz przeszkody, jakie możecie przy tym napotkać, wraz z sugerowanymi środkami zaradczymi (→ rozdział 7). Dalej omówione zostaną obowiązki spoczywające na pracodawcy oraz to, jakie prawa posiadają pracownicy na etapie tworzenia i późniejszego funkcjonowania rady (→ rozdział 8). Z kolei → rozdział 9 został poświęcony kwestii odwrotnej – prawom pracodawcy i obowiązkom (czy może raczej ograniczeniom), z jakimi wiąże się rola reprezentantów pracowników w radzie. Przewodnik kończy się zbiorem praktycznych porad dotyczących tego, jak zwiększyć prawdopodobieństwo sukcesu pracowników w powołaniu ERZ i jej efektywnego funkcjonowania (→ rozdział 10), a także gdzie szukać wsparcia w razie wystąpienia trudności (→ rozdział 11) oraz gdzie w Internecie można znaleźć dodatkowe informacje o ERZ (→ rozdział 12).

Rozdział 1. Czym są europejskie rady zakładowe?

Mówiąc w największym skrócie – wiele kwestii rozwijamy bowiem w następnych rozdziałach – europejskie rady zakładowe (ERZ) to **ciała informacyjno-konsultacyjne**, które mogą być tworzone w **dużych międzynarodowych firmach lub grupach firm** działających na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego (to znaczy: Unii Europejskiej, Norwegii i Islandii). Ich funkcją jest zapewnienie pracownikom dostępu do **informacji o planowanych decyzjach zarządu w sprawach ponadnarodowych**, a więc mających wpływ na sytuację pracowników w więcej niż jednym państwie, na obszarze którego działa przedsiębiorstwo. Jednocześnie ma być to gremium umożliwiające **konsultowanie** tych kwestii, a więc prowadzenie rozmów między reprezentantami pracowników i przedstawicielami centralnego kierownictwa, w trakcie których ci pierwsi mogą przekazywać swoje opinie na podstawie dostarczonych informacji.

Idea europejskich rad zakładowych pojawiła się już na przełomie lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX wieku w odpowiedzi na wzrost **znaczenia wielkich korporacji międzynarodowych** w gospodarce państw europejskich. Tendencja ta powodowała zachwianie równowagi sił między zarządami firm i tradycyjnymi reprezentantami pracowników, którymi najczęściej były związki zawodowe bądź ciała takie jak rady zakładowe w Niemczech Zachodnich. Instytucje te miały określone uprawnienia i możliwość skutecznego działania jedynie na poziomie poszczególnych krajów. Korporacje były **mobilne i dynamiczne**, miały zdolność do szybkiego przenoszenia produkcji do innych państw – zwłaszcza tam, gdzie warunki funkcjonowania pozwalały na osiąganie większych zysków. Ich rozmiary i złożona struktura sprawiały również, że **główne ośrodki decyzyjne oddaliły się od załóg** z poszczególnych krajów. Było to głównym powodem, dla którego część twórców polityk publicznych zaczęła poszukiwać rozwiązań mogących dać pracownikom lepszy dostęp do informacji i możliwość skutecznego zabrania głosu. Na pierwszą dyrektywę unijną wprowadzającą możliwość tworzenia europejskich rad zakładowych trzeba było jednak czekać aż do 1994 roku. W 2009 roku została ona zastąpiona obecnie obowiązującym aktem prawnym, o którym można przeczytać w → rozdziale 5.

Dziś **europejskie rady zakładowe istnieją w około 1,1 tysiąca korporacjach** działających na obszarze Europejskiego Obszaru Gospodarczego. W około **dwustu z nich zasiadają przedstawiciele polskich załóg**. Co ciekawe, spośród firm, które mają główną siedzibę w naszym kraju, takiej gremium istnieje tylko w jednej – i to nie pochodzącej z Polski – a w kolejnej dopiero powstaje.



Rozdział 2. Co może dać pracownikom europejska rada zakładowa?

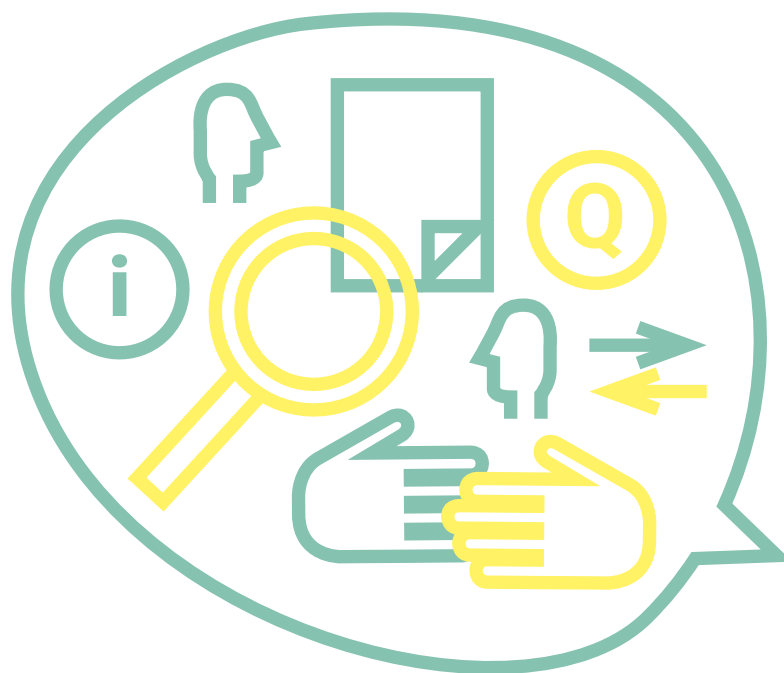
Przedstawiciele pracowników mający różne doświadczenia z uczestnictwa w europejskich radach zakładowych w zdecydowanej większości uważają, że wiele zyskali, zakładając ERZ bądź przystępując do tego rodzaju gremium. Najważniejsze korzyści, jakie może uzyskać załoga, w tym reprezentującą ją organizacje związkowe, to:

- **Wczesny dostęp do strategicznych planów działania zarządu firmy**, które mogą mieć wpływ na sytuację pracowników zatrudnianych przez nią w Polsce. Możliwość zaplanowania odpowiedzi na te decyzje, zanim wdrożą je zarządy krajowe, i podjęcia określonych działań mających na celu złagodzenie ich negatywnych skutków dla załogi (na przykład przekwalifikowanie pracowników z określonych stanowisk, zaplanowanie ich przesunięcia z zamykanego działu do innej jednostki organizacyjnej; uwaga: zapoznaj się z informacjami w → rozdziale 9).
- Pełniejsza **wiedza na temat sytuacji ekonomicznej i pozycji rynkowej firmy**, a tym samym uwarunkowań jej działalności, lepsze rozumienie powodów określonych decyzji zarządu centralnego i (lub) krajowego.
- Możliwość **przekazania informacji zwrotnej** – opinii na temat planowanych decyzji zarządu – **bezpośrednio** jego przedstawicielom, bez pośrednictwa zarządów krajowych, które mogłyby blokować lub filtrować informacje zgłaszane przez przedstawicieli pracowników.
- Zmobilizowanie **zarządu głównego do refleksji** na temat zasadności oraz kształtu planowanych zmian w związku z koniecznością ich przedstawienia na radzie i dostarczenia przedstawicielom pracowników należytego uzasadnienia. Samo to może prowadzić do zwiększenia jakości procesów decyzyjnych na szczeblu centralnym firmy i redukcji ich niekorzystnego wpływu na sytuację pracowników.
- Wgląd w **dobre praktyki** w zakresie kształtowania warunków zatrudnienia i dialogu społecznego w innych krajach, na obszarze których funkcjonuje firma, wymiana doświadczeń z przedstawicielami zagranicznych załóg, czerpanie inspiracji dla funkcjonowania związków zawodowych w Polsce i roli, jaką mogą



odgrywać w firmie, kształtowanie świadomości co do **standardów dialogu społecznego i warunków zatrudnienia** w krajach o wyższym poziomie rozwoju gospodarczego.

- Możliwość przedstawiania centralnemu zarządowi firmy **problemów, którym nie udało się zaradzić w toku rozmów z zarządem krajowym** (z ważnym zastrzeżeniem opisanym w → rozdziale 3). Umiejętnie wykorzystane uczestnictwo w ERZ może wzmocnić pozycję reprezentacji pracowniczej w relacjach z zarządem krajowym przedsiębiorstwa, niejako zmobilizować go do większego zaangażowania w dialog społeczny.
- Nabywanie przez pracowników **kompetencji przydatnych przy prowadzeniu konsultacji**, budowanie argumentacji wspierającej stanowisko reprezentacji pracowniczej, wypracowywanie kompromisu możliwie korzystnego dla obu stron stosunków pracy.
- **Zawieranie interesujących, przydatnych znajomości** z kolegami po fachu z innych krajów (*networking*), okazja do komunikacji w języku obcym. Uczestnictwo w ERZ jest bardzo dobrym sposobem **budowania zaufania i solidarności** między pracownikami z poszczególnych krajów oraz lepszego wzajemnego rozumienia swoich problemów i dążeń, co może mieć duże znaczenie w obliczu działań restrukturyzacyjnych i wynikającego z nich przenoszenia produkcji. Istotna jest tu również możliwość weryfikacji plotek i pogłosek na temat planowanych działań zarządu, jak również odpowiedzi na nie ze strony załóg z poszczególnych krajów.

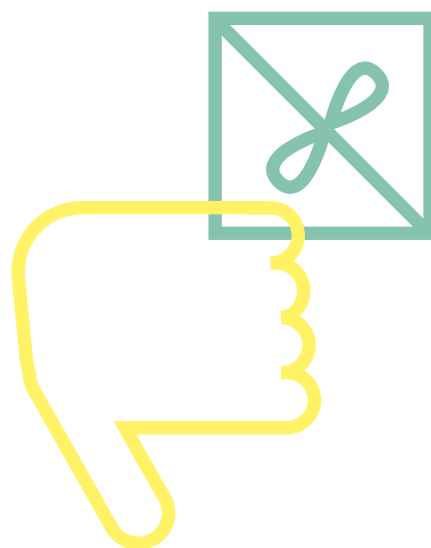


Rozdział 3. A czego europejska rada zakładowa pracownikom dać nie może?

Z założenia europejskie rady zakładowe są **ciałami informacyjno-konsultacyjnymi**. Ich funkcją nie jest negocjowanie warunków zatrudnienia ani zawieranie wiążących dla zarządu firmy układów zbiorowych – są to w dalszym ciągu kompetencje przede wszystkim związków zawodowych. Zgodnie z dyrektywą dwa rodzaje aktywności, dla których została utworzona instytucja ERZ, polegają na:

- przekazywaniu przez pracodawcę danych przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im zapoznanie się z podnoszoną kwestią i zbadanie jej – to **funkcja informacyjna**. W definicji podkreślono, że informacja musi być dostarczona w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i zawierać odpowiednią treść, tak aby zapewnić możliwość dokładnej analizy i przygotowania się do konsultacji;
- prowadzeniu dialogu i wymianie poglądów między przedstawicielami pracowników i zarządu – to **funkcja konsultacyjna**. W dyrektywie zaznaczono, że rozmowy te powinny być prowadzone w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i dotyczyć odpowiednich zagadnień, tak aby rzeczywiście było możliwe przekazanie opinii przez reprezentantów załogi. Dodano jednak również, że prowadzenie konsultacji nie może przynieść uszczerbku procesom decyzyjnym zarządu, co oznacza przede wszystkim rozsądny czas, w którym ma się odbyć, a także swobodę zarządu w wykorzystaniu ich rezultatów.

Nie oznacza to, że jest zupełnie niemożliwe, a tym bardziej prawnie niedopuszczalne, poszerzenie kompetencji rady o elementy negocjowania pewnych kwestii. Przykładowo może to być kształt transgranicznych działań restrukturyzacyjnych (przejęcia, fuzje, przenoszenie działalności), zwłaszcza jeśli chodzi o ich wpływ na warunki zatrudnienia. Również inicjatywy na rzecz ogólnego wyrównywania warunków zatrudnienia i wynagrodzenia w poszczególnych krajach nie są, z prawnego punktu widzenia, niemożliwe. Co więcej, część europejskich rad zakładowych angażuje się w negocjowanie – na razie niezbyt popularnych – ponadnarodowych układów ramowych (*transnational company agreements*, TCA). Są one rodzajem umów zbiorowych regulujących do pewnego



stopnia warunki zatrudnienia w zakładach korporacji zlokalizowanych w różnych krajach. Jeżeli praktyka ich negocjowania się upowszechni, korzyści wynikające z powołania europejskiej rady zakładowej z perspektywy załogi mogą stać się o wiele bardziej odczuwalne.

Pracodawca ma jednak pełne prawo oczekiwać odgrywania przez ERZ **wyłącznie roli informacyjno-konsultacyjnej przewidzianej przez prawo**. To od jego woli, historycznie ukształtowanego ładu korporacyjnego, a także siły negocjacyjnej i międzynarodowej solidarności reprezentantów pracowników zależy, czy do niej będzie ograniczała się aktywność rady. Sytuacje negocjowania ramowych warunków zatrudniania, uspołniania zasad wynagradzania pracowników czy przyznawania im pozapłacowych benefitów w różnych krajach występują, choć z badań wynika, że należy je uznać za dość rzadkie. Niewątpliwie większa szansa na rozszerzenie kompetencji ERZ poza przewidziane dyrektywą minimum będzie w firmach, których ład korporacyjny zakłada intensywniejszą partycypację strony pracowniczej, bardziej demokratyczny kształt zbiorowych stosunków pracy, obecność silnych organizacji związkowych oraz otwartość obu stron – zarządu i przedstawicieli pracowników – na dialog i współpracę.

Warto także pamiętać, że ERZ są ciałami służącymi prowadzeniu rozmów na tematy dotyczące **decyzji o znaczeniu międzynarodowym**, mających wpływ na sytuację zakładów – i ich pracowników – w więcej niż jednym kraju. Wśród reprezentantów załogi z danego kraju może pojawić się chęć wniesienia na agendę rady kwestii ważnych tylko z jej perspektywy. Dzieje się tak zwłaszcza wtedy, gdy stosunki z lokalnym zarządem nie sprzyjają dialogowi i rozwiązywaniu określonych problemów na miejscu. Jak wynika z badań, to sytuacja nieobca polskim przedstawicielom pracowników. W takim wypadku nie tylko władze firmy, ale także reprezentanci pracowników z innych państw, cieszący się bardziej skutecznymi metodami prowadzenia dialogu we własnym zakładzie, mogą odmówić podjęcia rozmów. Doświadczenie polskich członków ERZ uczy, że można ten problem próbować obejść, w odpowiedni sposób przedstawiając kwestię pozostałym uczestnikom rady. W grę wchodzi **nakreślenie jej w odpowiednio szerszej perspektywie**, jako potencjalnie mogącej mieć wpływ na sytuację pracowników również w innych krajach. Jeżeli ta metoda zawiedzie, pozostają kularowe rozmowy z przedstawicielami zarządu, które niekiedy mogą przynieść pożądany rezultat. Warto też w tym miejscu zaznaczyć, że istnieje instytucja pozwalająca na informowanie przedstawicieli pracowników o ważnych kwestiach związanych z funkcjonowaniem firmy na poziomie krajowym oraz ich konsultowanie. Jest nią rada pracowników, którą można utworzyć z inicjatywy załogi u pracodawcy zatrudniającego co najmniej pięćdziesiąt osób. Podstawę prawną tego rozwiązania stanowi Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. z 2006 r., Nr 79, poz. 550), wdrażająca unijną dyrektywę 2002/14/WE. Być może od powołania tego ciała warto rozpocząć próbę ożywienia dialogu społecznego w waszej korporacji, której zwieńczeniem może być w przyszłości utworzenie europejskiej rady zakładowej.

Rozdział 4. W jakiej firmie może być powołana europejska rada zakładowa?

Zgodnie z obowiązującym prawem unijnym i krajowym europejska rada zakładowa może być utworzona w firmie zatrudniającej **łącznie co najmniej 1 tysiąc osób na terenie Unii Europejskiej, w tym przynajmniej sto pięćdziesiąt osób w każdym z co najmniej dwóch krajów**. Przykładowo, jeżeli przedsiębiorstwo jest obecne w Polsce i Niemczech, gdzie w pierwszym z tych państw zatrudnia ośmiuset pracowników, a w drugim trzystu, to spełnione są warunki pozwalające na wnioskowanie o utworzenie europejskiej rady zakładowej. Nie będą one jednak spełnione w wypadku spółki, której centrala we Francji zatrudnia 1,2 tysiąca pracowników, a w oddziałach w Polsce i Czechach tworzy miejsca pracy dla odpowiednio stu dwudziestu i osiemdziesięciu osób.

Należy mieć na względzie, że podane wyżej kryteria liczby pracowników weryfikuje się na podstawie **przeciętnej wielkości zatrudnienia w firmie w okresie dwóch lat** poprzedzających moment wyjścia z inicjatywą utworzenia europejskiej rady zakładowej.



Rozdział 5. Jakie przepisy regulują działanie europejskich rad zakładowych?

Ramy prawne funkcjonowania europejskich rad zakładowych (angielska nazwa: European Works Councils) wyznacza [dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 roku](#) w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Obowiązują one w państwach wchodzących w skład Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), a więc należących do Unii Europejskiej, a także w Norwegii i Islandii. Jak każdy tego rodzaju dokument, zobowiązuje one państwa członkowskie do wprowadzenia w krajowej legislacji odpowiednich aktów prawnych służących osiągnięciu celów określonych w dyrektywie. W Polsce takim aktem jest [Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 roku o europejskich radach zakładowych](#) (Dz.U. z 2002 r., Nr 62, poz. 556 ze zm.), która dość dosłownie przenosi wiele zapisów dyrektywy, uszczegóławiając jednocześnie niektóre procedury, do czego zresztą ustawodawcy krajowi byli zobowiązani. Dotyczy to między innymi procedury wyłaniania członków zespołu negocjującego powołanie rady, w którym zastosowanie mają pewne pojęcia definiowane w prawie krajowym, takie jak reprezentatywna organizacja związkowa (więcej na temat tego procesu przeczytasz w → rozdziale 6).

Wyłanianie przedstawicieli pracowników zatrudnionych w danym państwie reguluje ustawodawstwo tego właśnie państwa, niezależnie od legislacji przyjętej za podstawę działania rady. Dlatego aby móc kompetentnie uczestniczyć w powoływaniu ERZ, **należy być zapoznanym z prawem krajowym**. Dwa najważniejsze jego akty to: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – [Kodeks pracy](#) (Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141 ze zm.) oraz [Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych](#) (Dz.U. z 1991 r., Nr 55, poz. 234). Obie ustawy regulują zarówno indywidualne, jak i zbiorowe stosunki pracy oraz funkcjonowanie organizacji związkowych, kryteria reprezentatywności związku zawodowego czy prawa i obowiązki jego członków. Ich znajomość będzie więc niezbędna



zwłaszcza w sytuacji, gdy zdecydujecie się wraz z kolegami i koleżankami założyć organizację reprezentującą pracowników przed podjęciem działań zmierzających do ustanowienia europejskiej rady zakładowej.

Co ciekawe, samo działanie rady może być regulowane przez legislację kraju innego niż ten, w którym znajduje się siedziba głównego zarządu korporacji – **dyrektywa dopuszcza swobodny wybór ustawodawstwa** nie tylko wtedy, gdy zarząd główny zlokalizowany jest poza granicami Europejskiego Obszaru Gospodarczego. W praktyce jednak z perspektywy polskich reprezentantów pracowników z reguły bardziej korzystne będzie wybranie ustawy obowiązującej właśnie w kraju pochodzenia firmy, o ile należy on do „starej” unijnej piętnastki (na przykład Niemcy, Francja, Holandia czy Irlandia). Uregulowania w niej zawarte będą po prostu nieco korzystniejsze niż te wynikające z ustawy polskiej, gwarantując na przykład szerszy zakres informacji udzielanych radzie przez zarząd.



Rozdział 6. Jakie działania należy podjąć, żeby powołać europejską radę zakładową?

Prawo dość ściśle określa, co należy zrobić, aby ustanowić europejską radę zakładową, oraz jakie są etapy tego procesu. Wymienione zostaną tutaj zarówno obowiązki wprost wynikające z przepisów, jak i pewne działania niezbędne z praktycznego punktu widzenia. W dużym skrócie, pracownicy, którzy chcą mieć takie ciało w swojej korporacji, muszą:

- Ustalić następujące fakty: liczbę pracowników zatrudnionych w Polsce i w co najmniej jednym innym kraju należącym do Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz lokalizację siedziby zarządu głównego korporacji, który będzie stroną w dalszych działaniach.
- Przygotować pisemny wniosek o podjęcie negocjacji w sprawie powołania europejskiej rady zakładowej, podpisany przez co najmniej stu pracowników z co najmniej dwóch zakładów zlokalizowanych w co najmniej dwóch krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego.
- Wyłonić członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Jest to ciało, które zgodnie z dyrektywą i polską ustawą podejmie rokowania dotyczące kształtu porozumienia regulującego działanie ERZ w korporacji. Jeżeli w firmie są obecne związki zawodowe, to one będą odgrywały istotną rolę w procesie wyłaniania członków. Reprezentatywne organizacje związkowe wyznaczają wspólnie takie osoby, a gdy w firmie nie ma związków zawodowych – lub nie dojdą one do porozumienia – członkowie zespołu są wybierani w wyborach przez ogół pracowników firmy (szczegółowe zasady wyłaniania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego opisano w ramce *Jak wybierani są członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego*).
- Przeprowadzić z pracodawcą negocjacje kształtu porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej. Porozumienie będzie regulować między innymi:
 - jakie przedsiębiorstwa i zakłady pracy będą nim objęte,
 - skład europejskiej rady zakładowej, w miarę możliwości odzwierciedlający strukturę zatrudnienia w korporacji pod względem rodzajów aktywności zawodowej czy płci,
 - uprawnienia rady oraz sposób jej informowania i prowadzenia z nią konsultacji,
 - miejsce, częstotliwość i czas trwania zebrań rady,
 - środki finansowe i materialne przyznane radzie,
 - okres obowiązywania porozumienia i procedurę jego zmiany wraz z podaniem sytuacji, w których może dojść do zmiany lub wypowiedzenia (na przykład gdy znacznie zmieni się struktura korporacji).

Jak wybierani są członkowie specjalnego zespołu negocyjnego

Ustawa szczegółowo reguluje tryb wybierania członków zespołu negocjującego porozumienie o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej. Najważniejsze zasady są następujące:

- Członkowie zespołu są wybierani **w liczbie proporcjonalnej do wielkości zatrudnienia w każdym państwie**, w którym jest obecne przedsiębiorstwo. Dzieje się to przez przyznanie jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w danym kraju, reprezentującą 10% liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część tej grupy. Jeżeli 30% pracowników korporacji stanowią osoby zatrudnione na obszarze Francji, po 20% na obszarze Czech, Polski i Węgier, a 10% na Słowacji, to rozkład miejsc będzie następujący: Francja – trzy osoby, Czechy – dwie osoby, Polska – dwie osoby, Węgry – dwie osoby, Słowacja – jedna osoba.
- W Polsce członkowie zespołu negocyjnego są wskazywani przez reprezentatywne organizacje związkowe. Zgodnie z polską ustawą o związkach zawodowych, żeby być uznaną za reprezentatywną, zakładowa organizacja związkowa musi spełniać następujące kryteria:
 - zrzeszać **co najmniej 8%** osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych w przedsiębiorstwie i należeć do jednej z trzech **central związkowych reprezentatywnych** na poziomie kraju – to znaczy być organizacją zakładową NSZZ „Solidarność” bądź należeć do jednej z dwóch federacji: Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ) lub Forum Związków Zawodowych (FZZ),
 - zrzeszać **co najmniej 15%** osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych w przedsiębiorstwie – jeżeli organizacja nie należy do jednej z reprezentatywnych na poziomie kraju central związkowych,
 - być organizacją związkową zatrudniającą największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych w przedsiębiorstwie spośród wszystkich organizacji związkowych w nim obecnych – jeżeli żadna organizacja nie spełnia któregoś z dwóch poprzednich kryteriów.
- Jeżeli reprezentatywne związki zawodowe nie porozumieją się co do proponowanego przez siebie składu przedstawicieli polskiej załogi w zespole negocyjnym bądź nie ma związków zawodowych w firmie, członków składu wyłania się w wyborach.
- Wybory są przeprowadzane wśród **ogółu pracowników** polskich zakładów przedsiębiorstwa. Mają charakter **bezpośredni i tajny**.
- Wybory uznaje się za ważne, jeżeli weźmie w nich udział **co najmniej 50% pracowników**. Jeżeli tak się nie stanie, zostają one ponowione po upływie trzech miesięcy. Wtedy frekwencja nie ma już wpływu na ważność wyborów. W skład specjalnego zespołu negocyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno **największą liczbę głosów**.
- Polskie przepisy dodatkowo regulują tryb wybierania kandydatów na członków zespołu negocyjnego w każdym zakładzie, jeśli na terenie naszego kraju istnieje ich w firmie więcej niż jeden. Reguluje to art. 9 Ustawy o europejskich radach zakładowych.

Rozdział 7. Jakie przeszkody mogą wystąpić na drodze do ustanowienia europejskiej rady zakładowej i jak sobie z nimi radzić?

Już na wstępie uprzedzamy, że ustanowienie rady może okazać się dla was znacznie **trudniejsze, jeżeli nie działacie w związku zawodowym**. Co prawda taka inicjatywa ze strony osób niezrzeszonych nie jest z góry skazana na niepowodzenie – obowiązujące przepisy prawa jak najbardziej ją umożliwiają – lecz zasoby, które będą konieczne do powołania rady, są na tyle duże, że to przede wszystkim związek zawodowy będzie miał największe szanse przeprowadzić taki proces szczęśliwie do końca. Będziecie musieli przeznaczyć **dużo czasu na komunikację z pracodawcą**, przygotowanie odpowiednich dokumentów, pozyskiwanie informacji i doradztwo prawne czy wreszcie **poinformowanie i zmobilizowanie do działania** pewnej liczby kolegów i koleżanek nie tylko z Polski, ale także z co najmniej jednego innego kraju Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Możliwe, że będziecie również zmuszeni zasięgnąć rady ekspertów z dziedziny prawa pracy i dialogu społecznego, a takich zatrudniają centrale ogólnokrajowych związków zawodowych. Dlatego pierwszym krokiem na drodze do ustanowienia ERZ powinno być utworzenie zakładowej organizacji związkowej, ewentualnie przyłączenie się do istniejącej i zainteresowanie jej władz ustanowieniem rady. Oczywiście jeżeli czujecie się na siłach, macie w sobie entuzjazm, energię i talent do pozyskiwania ludzi dla swoich pomysłów, możecie przystąpić do działania również poza strukturami związkowymi.

Z badań wynika, że proces tworzenia rady bywa niełatwy. Na różnych jego etapach mogą niekiedy wystąpić poważne trudności. **Pracodawca może być niechętny tworzeniu rady**, zwłaszcza jeśli reprezentuje autorytarny styl zarządzania, jest przeciwny zakładaniu związków zawodowych w swoich zakładach lub rozwijania innych form partycypacji pracowników. Choć przepisy są w takiej sytuacji po stronie pracowników chcących założyć europejską radę zakładową, skomplikowana niekiedy struktura międzynarodowych korporacji nie działa na ich korzyść. W skrajnym wypadku prob-



lematyczne może być nawet **ustalenie lokalizacji zarządu centralnego**, zwłaszcza jeżeli znajduje się on poza terytorium Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Z pomocą przychodzą tu definicje zawarte w dyrektywie (patrz ramka *Definicja centralnego kierownictwa korporacji*).

Definicja centralnego kierownictwa korporacji

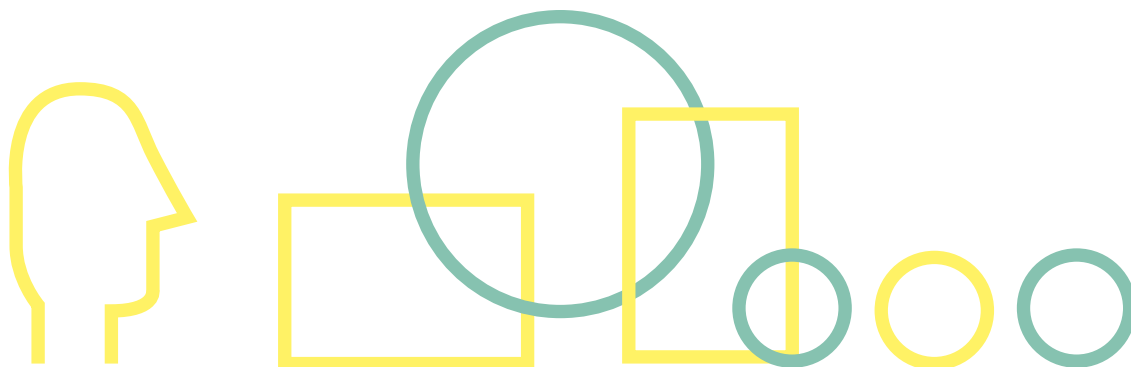
Dyrektywa 2009/38/WE zawiera definicję centralnego kierownictwa przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Podstawową jego cechą jest możliwość wywierania **dominującego wpływu** na inne przedsiębiorstwa, między innymi przez tytuł własności, udział finansowy lub obowiązujące w nich reguły. Podmiot dominujący nad innymi w strukturze korporacji może przykładowo posiadać większość ich subskrybowanego kapitału, kontrolować większość głosów związanych z udziałami w ich kapitale bądź mieć możliwość mianowania ponad połowy członków ich organu administracyjnego, kierowniczego lub nadzorczego.

Jeżeli taki podmiot znajduje się poza obszarem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, stroną reprezentującą pracodawcę w tworzeniu i funkcjonowaniu ERZ powinno być kierownictwo przedsiębiorstwa przez niego wskazanego lub przedsiębiorstwa zatrudniającego największą liczbę pracowników spośród działających na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Nawet jednak w sytuacji, gdy zna się definicję centralnego kierownictwa w ramach struktur korporacji, nadal można mieć problem z identyfikacją odpowiedniego podmiotu, jeśli jej struktura jest rozproszona i skomplikowana, a władze nie są zainteresowane jej naświetleniem. W takim wypadku nie ma prostego rozwiązania – sukces w ustaleniu podmiotu stanowiącego stronę w waszych staraniach o ustanowienie ERZ zależeć będzie od **determinacji w wyszukiwaniu informacji**, ewentualnie pomocy udzielonej od instytucji, do których zwrócić się o wsparcie, takiej jak jedna z europejskich federacji związków zawodowych działających w waszej branży (→ rozdział 11).

Istotną przeszkodą na drodze do utworzenia rady może być również **brak poparcia dostatecznej liczby polskich i zagranicznych kolegów**. Pokonanie tej przeszkody będzie wymagało znacznego zaangażowania, zwłaszcza jeśli działacie poza strukturami związku zawodowego. Szczególnie niepewna jest reakcja załóg z innych krajów. Przykładowo w krajach południowej Europy dialog społeczny w wielu zakładach pracy nie jest bardziej rozwinięty niż w Polsce, związki zawodowe często są tam nieobecne. Z badań wynika, że w tych firmach, w których ERZ istnieją, niekiedy są one nawet obsadzone pracownikami wskazywanymi przez kierownictwo.

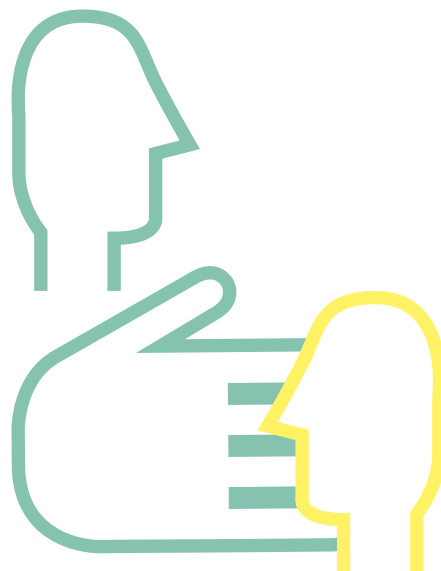
W krajach niemieckojęzycznych czy skandynawskich obecność związków zawodowych jest znacznie bardziej prawdopodobna. Nie znaczy to jednak, że na pewno będą one zainteresowane utworzeniem rady. Krajowe mechanizmy dialogu społecznego, takie jak niemieckie rady zakładowe, mogą być dla nich całkowicie wystarczającym rozwiązaniem służącym uzyskiwaniu informacji o planowanych działaniach firmy i konsultowaniu ich. Jednocześnie **kolegów z Europy Środkowo-Wschodniej przedstawiciele załóg z Niemiec, Austrii czy Szwecji mogą postrzegać jako konkurencję**, która – w związku z relokacją produkcji na wschód – „odbiera” im miejsca pracy. Badania pokazują, że w wielu wypadkach o międzynarodową solidarność pracowników nie jest łatwo, gdyż starają się oni realizować przede wszystkim interesy krajowe. Można jednak próbować przekonać ich do idei ERZ, wskazując na dostęp o wiedzy o międzynarodowej działalności korporacji, jaki daje ta instytucja. Prawdopodobnie szansa na to będzie tym większa, im intensywniejsza jest ta działalność, a główny ośrodek decyzyjny bardziej oddalony od kraju, którego przedstawiciele będziecie przekonywać do utworzenia rady. W jednej z firm zachodnich koledzy diametralnie zmienili zdanie dotyczące przydatności ERZ właśnie wtedy, gdy polski oddział zaczął prowadzić inwestycje za naszą wschodnią granicą. Istniejące w ich kraju mechanizmy dialogu społecznego nie pozwalały na śledzenie rozwoju sytuacji w Polsce. Nasi związkowcy wykorzystali tę sytuację i obecnie posiadają efektywnie działającą europejską radę zakładową.



Rozdział 8. Jakie są obowiązki pracodawcy i prawa przedstawicieli pracowników związane z tworzeniem i funkcjonowaniem europejskiej rady zakładowej?

Zgodnie z obowiązującym prawem pracodawca ma **obowiązek przystąpić do negocjacji** w sprawie powołania europejskiej rady zakładowej po przedstawieniu mu prawidłowego wniosku co najmniej stu pracowników z co najmniej dwóch różnych krajów. Następnie musi zapewnić przedstawicielom pracowników odpowiednie warunki negocjowania porozumienia o utworzeniu rady i jej późniejszego funkcjonowania. Chodzi w pierwszej kolejności o **odpowiednie warunki materialne** umożliwiające uczestniczenie w obradach rady i komunikację, a więc finansowanie przejazdów, zakwaterowania i wyżywienia (w czasie pandemii: oprogramowania wideokonferencyjnego), tłumaczeń czy niezbędnych szkoleń. Rada musi mieć swój budżet, który powinien być ustalany w porozumieniu z jej członkami, a jeżeli się to nie uda – zgodnie z polską ustawą – stanowić co najmniej kwotę wynikającą z pomnożenia liczby członków rady przez wysokość trzykrotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego kwartału roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy.

Reprezentanci pracowników w radzie, ale także w specjalnym zespole negocjacyjnym, muszą mieć zapewnione prawo do **zwolnienia od pracy zawodowej** w związku z udziałem w pracach tych organów, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Dodatkowo zyskują **ochronę stosunku pracy**, podobnie jak osoby pełniące funkcję w związku zawodowym: pracodawca nie może wypowiedzieć im umowy o pracę lub zmienić jej warunków na mniej korzystne w czasie pełnienia funkcji w zespole lub radzie, a także przez rok po wygaśnięciu mandatu w europejskiej radzie zakładowej. Zgodę na taki krok może wydać jedynie zakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracownika lub – w razie jej braku – okręgowy inspektor pracy.

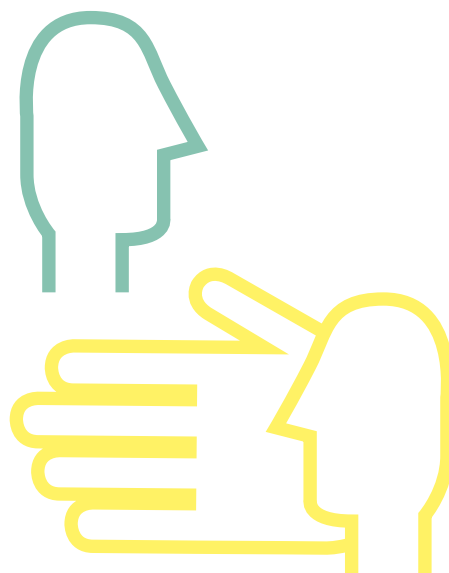


Rozdział 9. A jakie są obowiązki przedstawicieli pracowników i prawa pracodawcy?

Pewnym ogólnym obowiązkiem reprezentantów pracowników, który należy w tym miejscu przypomnieć, jest konieczność zaakceptowania formuły europejskiej rady zakładowej jako ciała informacyjno-konsultacyjnego, a więc służącego jedynie informowaniu pracowników o planowanych posunięciach zarządu oraz wyrażaniu przez nich opinii na ich temat. Zarazem konsultacje muszą być przeprowadzane bez uszczerbku dla funkcjonowania zarządu – w rozsądnym czasie, przy zapewnieniu pracodawcy swobody co do uwzględnienia opinii przedstawicieli załóg przedsiębiorstwa.

Dodatkowym istotnym wymogiem chroniącym interesy pracodawcy, który wynika z obowiązującego prawa, jest **zakaz ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa**. Obejmuje on zarówno członków specjalnego zespołu negocjacyjnego i europejskiej rady zakładowej, jak i działających na ich rzecz tłumaczy i ekspertów. To zarząd firmy wskazuje, które informacje są objęte obowiązkiem zachowania ich poufności.

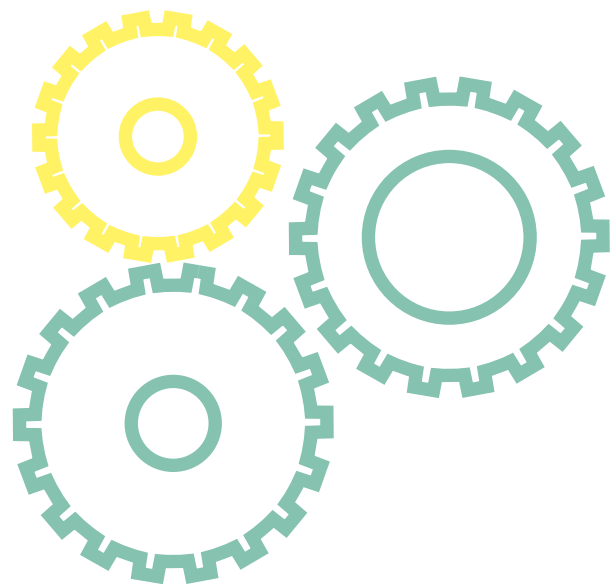
Z zakazu tego wynika potrzeba zachowania szczególnej ostrożności i dyskrecji, jeśli planowane działania zarządu skłaniają przedstawicieli pracowników – zazwyczaj jest to zakładowa organizacja związkowa – do zaplanowania określonych działań. Przykładowo pracownicy pionu, który ma być zlikwidowany w związku z przeniesieniem danego procesu za granicę, mogliby być przygotowani do pracy w innej jednostce organizacyjnej firmy, jednak do pewnego momentu nie można im tego zakomunikować. Wymagana jest tutaj rzetelna współpraca z pracodawcą i powściągliwość w przekazywaniu tego rodzaju informacji, jeżeli zarząd objął je klauzulą poufności.



Rozdział 10. Jak powinni działać przedstawiciele pracowników, aby jak najskuteczniej wykorzystać możliwości oferowane przez europejską radę zakładową?

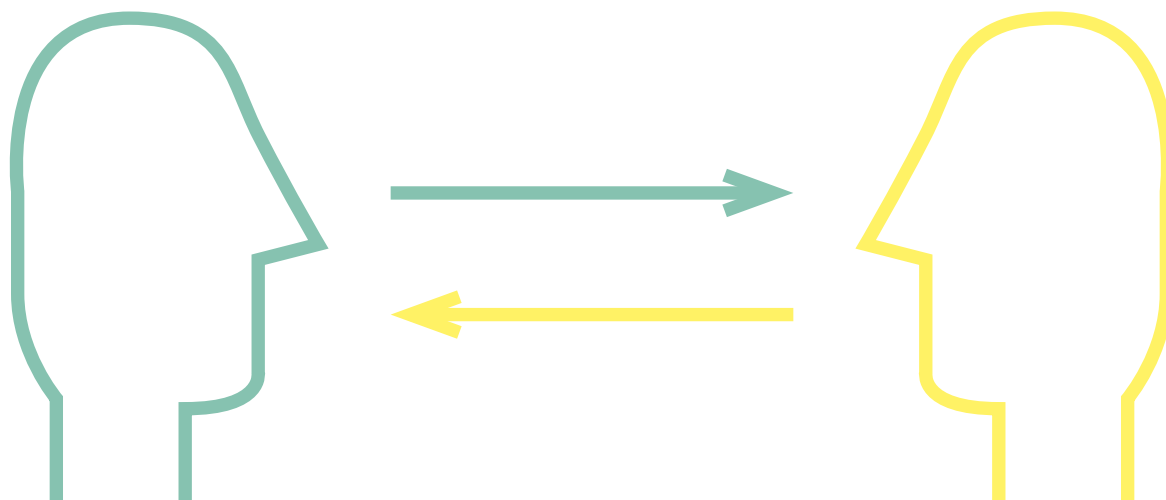
Choć może to wydawać się oczywiste, przedstawiciele pracowników zaangażowani w tworzenie oraz uczestnictwo w europejskiej radzie zakładowej powinni przede wszystkim działać **kompetentnie i w sposób wyważony**, będąc dla zarządu firmy partnerami, a nie przeciwnikami nastawionymi na konfrontację. Działanie **w dobrej wierze**, z braniem pod uwagę interesów zarówno pracowników – i to nie tylko polskich zakładów, ale także zatrudnionych w innych krajach – jak i pracodawcy, stworzy szansę na bardziej efektywne i harmonijne funkcjonowanie rady. To z kolei może przyczynić się do rozwoju kultury dialogu w korporacji i budować zaufanie: między stroną zatrudniającą i zatrudnianą oraz wśród pracowników z różnych krajów.

Aby być kompetentnymi uczestnikami europejskiej rady zakładowej, przedstawiciele pracowników muszą nabyć, a następnie aktualizować swoją **wiedzę z zakresu prawa pracy**, zbiorowych stosunków pracy oraz regulującego działanie samych europejskich rad zakładowych. Niezbędne jest również staranne **analizowanie dostarczanych przez pracodawcę danych** dotyczących sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa czy planowanych przez zarząd działań. Dobrze jednocześnie, aby reprezentanci załogi mieli opanowaną podstawą wiedzę z zakresu ekonomii oraz interesowali się sytuacją rynkową – w kraju i za granicą – branży, w której działa firma. Jeżeli okoliczności tego wymagają, uczestnicy rady powinni korzystać z usług **zewnętrznych ekspertów**.



Zawsze wysoce wskazany jest umiar w formułowaniu postulatów oraz selekcja wnoszonych na agendę obrad zagadnień: powinny one dotyczyć decyzji i działań o **znaczeniu międzynarodowym**. Problemy krajowe można próbować przedstawić w szerszym wymiarze, wskazując ich możliwy wpływ na sytuację zakładów zlokalizowanych poza granicami Polski, a jeśli to niemożliwe – informować o nich przedstawicieli zarządu centralnego w trakcie rozmów kulturalowych.

Aby takie mniej formalne rozmowy – również z innymi przedstawicielami pracowników – mogły się odbywać, konieczna jest **znajomość języków obcych** co najmniej na poziomie umożliwiającym komunikację. Dlatego do rady powinni być rekrutowani przede wszystkim pracownicy znający język obcy (angielski bądź używany w kraju pochodzenia korporacji) lub przynajmniej gotowi do jego nauki.



Rozdział 11. Gdzie przedstawiciele pracowników powinni szukać wsparcia przy zakładaniu bądź uczestniczeniu w europejskiej radzie zakładowej?

Jak już wyżej napisano, przedstawiciele pracowników znacznie zwiększą szanse na sukces w powołaniu europejskiej rady zakładowej, jeżeli najpierw utworzą zakładową organizację związkową bądź dołączą do istniejącej i zainteresują zagadnieniem ERZ jej liderów. Tworząc organizację związkową, należy zdecydować, w skład jakiej większej struktury będzie ona wchodziła (patrz ramka *Do jakiej centrali związkowej przystąpić*). Pojedynczy, niezrzeszony w żadnej federacji związek będzie podlegał wyższemu progowi reprezentatywności (15% zamiast 8% całej załogi zakładu, chyba że jest jedyną lub największą organizacją związkową), a trudniej będzie mu uzyskać doradztwo, które oferują eksperci zatrudniani przez centrale związkowe.

Do jakiej centrali związkowej przystąpić

W Polsce działają trzy ogólnokrajowe organizacje związkowe:

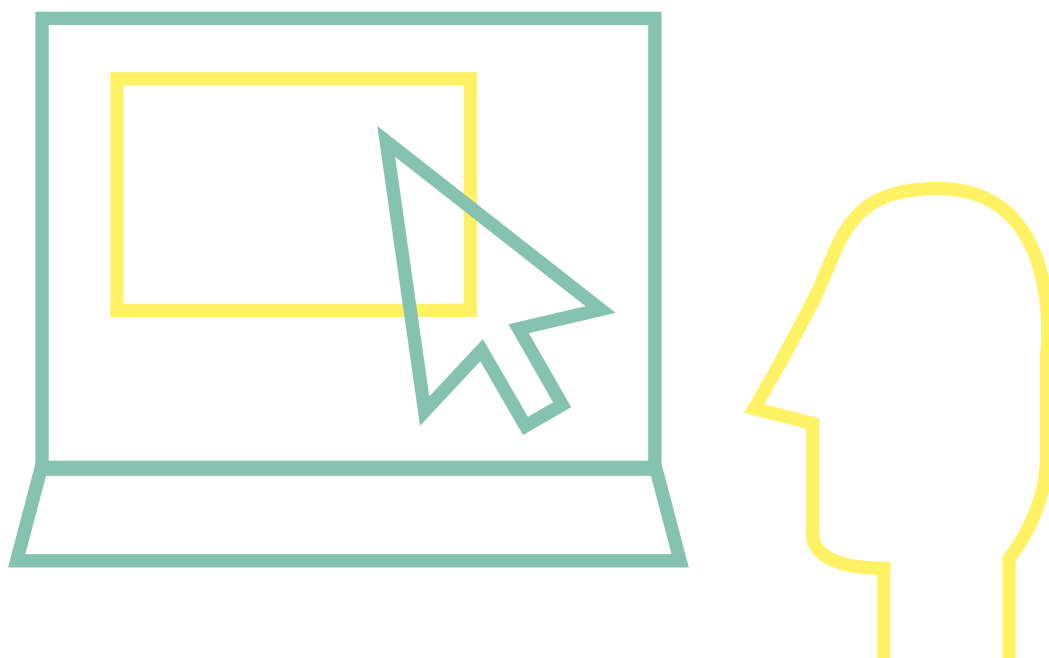
- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” (NSZZ „Solidarność”) – największy jednolity związek zawodowy w kraju, obecny w zdecydowanej większości branż, zarówno w przemyśle, jak i w usługach.
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ) – największa konfederacja związków zawodowych. Należy do niej między innymi Konfederacja Pracy – nowoczesna organizacja otwarta na pracowników wykonujących pracę w ramach nietypowych rodzajów umów, jak i na nowe branże gospodarki.
- Forum Związków Zawodowych (FZZ) – druga pod względem wielkości konfederacja, skoncentrowana raczej na pracownikach usług publicznych.

W sprawach dotyczących załóg innych krajów czy na przykład identyfikacji podmiotu kontrolującego korporację można zwracać się do federacji branżowych – działających na szczeblu europejskim, jak i w kraju, którego dany problem dotyczy. Ich przedstawiciele mogą pomóc w dotarciu do związków reprezentujących pracowników w danym przedsiębiorstwie.

Podmiotem upoważnionym w Polsce do egzekwowania zapisów Ustawy o europejskich radach zakładowych jest właściwy dla lokalizacji danego zakładu Okręgowy Inspektorat Pracy. W sytuacji uniemożliwienia założenia lub funkcjonowania ERZ bądź dyskryminowania jej członków może on obwinić przedstawiciela pracodawcy o popełnienie wykroczenia przed sądem pracy, co skutkuje karą grzywny lub ograniczenia wolności.

Rozdział 12. Gdzie szukać informacji o europejskich radach zakładowych – przydatne linki

- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32009L0038&from=en> – tekst dyrektywy 2009/38/WE
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20020620556> – tekst polskiej Ustawy o europejskich radach zakładowych
- <http://www.ewcdb.eu/> – wyszukiwarka istniejących europejskich rad zakładowych
- <https://www.etui.org/themes/worker-participation/european-works-councils> – informacje o europejskich radach zakładowych na stronach Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (ETUI) (po angielsku)
- <https://www.ewctraining.eu/> – strona z informacjami na temat szkoleń w zakresie europejskich rad zakładowych oraz z wieloma publikacjami i materiałami wideo z tego zakresu (po angielsku)





Program Polityki Społecznej

Przewodnik powstał w ramach projektu pt.: „Dążenie do równości w dostępie do reprezentacji pracowników poprzez efektywne wykorzystanie instrumentu europejskich rad zakładowych (ERZ) przez interesariuszy stosunków przemysłowych” realizowanego w partnerstwie z Institute for Public Policy.

© Copyright by Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2021

Zarządzanie projektem i konsultacje: Dominik Owczarek

Prosimy cytować tę publikację w następujący sposób:

Pańków, M. (2021). *Przewodnik dla pracowników po europejskich radach zakładowych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Opracowanie graficzne: Ewa Brejnakowska-Jończyk

Wydawca:

Fundacja Instytut Spraw Publicznych
00-031 Warszawa, ul. Szpitalna 5 lok. 22
tel.: (22) 55 64 260, fax: (22) 55 64 262
e-mail: isp@isp.org.pl, www.isp.org.pl



Publikacja ta powstała przy wsparciu finansowym Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej w ramach linii budżetowej „Improving Expertise in the field of Industrial Relations”.

Za jej treść odpowiada Instytut Spraw Publicznych, poglądy w niej wyrażone nie odzwierciedlają oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej.