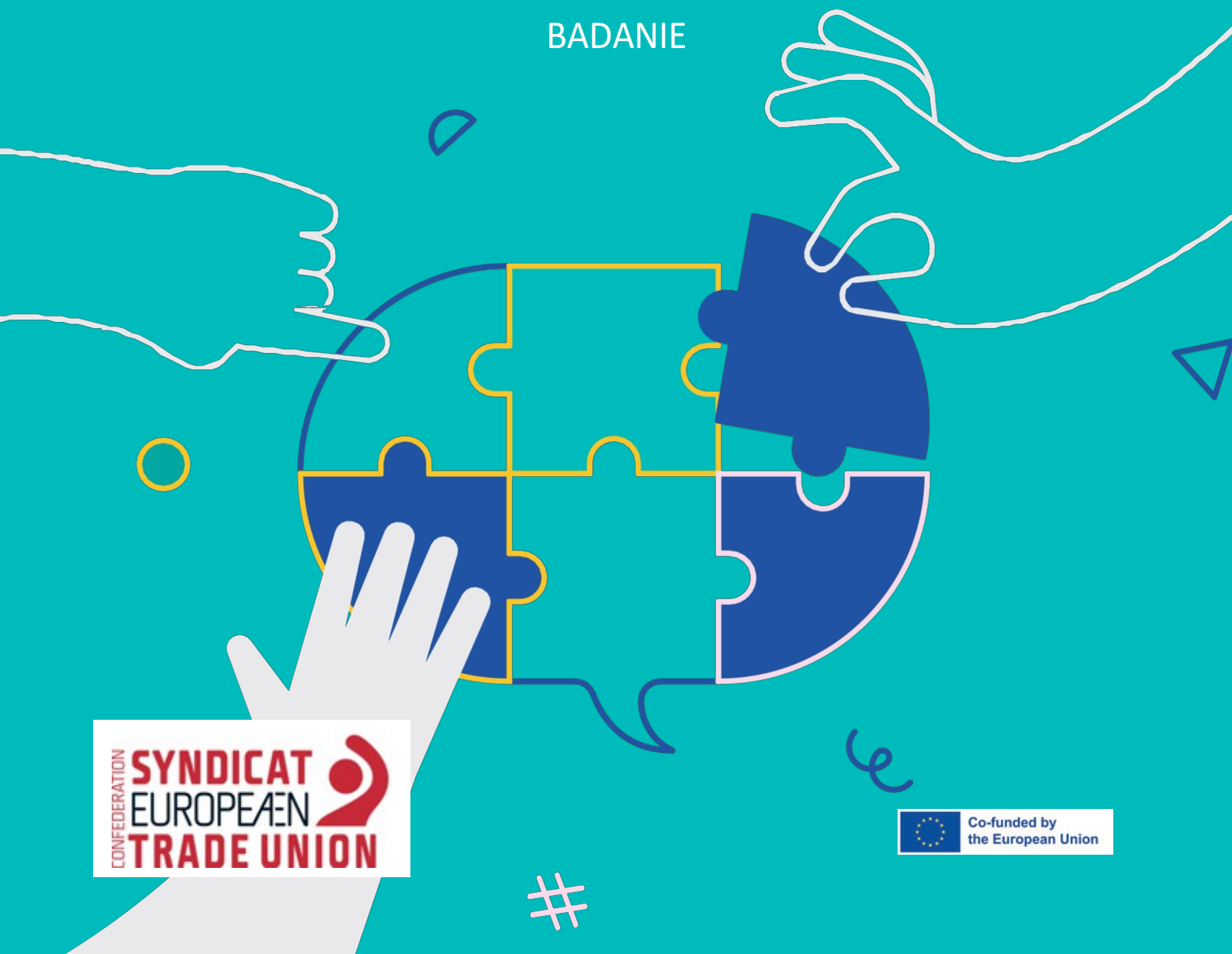


EWCS I BLER: ZNALEZIENIE RÓWNOWAGI

BADANIE



Współtwórcy

*Beatrice Bursztein
Fabien Couderc
Timo Lehaen
Lies Michielsen Yann
Touchot Fabrice
Warneck*



101052072-Syndex-SOCPL-2021-INFO-REPR - Europejska Rada Zakładowa i przedstawiciele pracowników: jak przywrócić równowagę w dialogu społecznym? Dojść do równowagi!

Finansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie są jednak poglądami i opiniami wyłącznie autora(-ów) i niekoniecznie odzwierciedlają stanowisko Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani Komisja Europejska nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Autorzy ponoszą wyłączną odpowiedzialność za analizy i wnioski przedstawione w niniejszym raporcie. Nie mogą jednak ponosić odpowiedzialności za treść, dokładność lub opinie wyrażone w cytowanych źródłach, ani za jakiegokolwiek błędy lub nieścisłości w oryginalnych materiałach. Włączenie cytatów nie oznacza poparcia dla cytowanych poglądów ani potwierdzenia ich poprawności.

Listopad 2024 r.

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	5
---------------------	----------

Część 1

Europejskie rady zakładowe	7
1. Ustanowienie	8
2. Dostęp do informacji	8
3. Działanie	11
4. Dostęp do wymiaru sprawiedliwości i procedur egzekwowania prawa	17

Część 2

Reprezentacja pracowników na poziomie zarządu	23
1. Prawo ustawowe	23
2. Progi	23
3. Charakterystyka płyty	24
4. Metody wyboru lub mianowania	25

Część 3

Uczenie się na podstawie praktyk i studiów przypadków	27
1. Asahi Breweries Europe Group (" ABEG ")	29
2. Crédit agricole	31
3. Clariane (ex-Korian)	33
4. Coca-Cola Hellenic Bottling Co	35
5. Delivery Hero	37
6. Grupa Anonymous	39
7. H&M	41
8. IAG	43
9. PMI (Philip Morris International)	45
10. Anonimowy	47

Załączniki

Raport z badania	48
Badanie	56
Bibliografia	58



Wprowadzenie

W przypadku wystąpienia nadzwyczajnych wydarzeń, takich jak restrukturyzacja, Brexit lub kryzys związany z COVID-19, mogą one mieć znaczące konsekwencje dla zatrudnienia i warunków pracy. Codzienne zarządzanie firmą może również skutkować polityką, która musi zostać oceniona przez przedstawicieli pracowników, taką jak polityka podwykonawstwa związana z prawami człowieka, polityka kadrowa związana z wynagrodzeniami, równość płci i warunki pracy. Przedstawiciele pracowników na szczeblu europejskim potrzebują szczegółowych informacji i szkoleń, aby analizować trendy makroekonomiczne i sektorowe mające wpływ na ich firmę. Takie informacje i szkolenia umożliwią im odgrywanie roli w ponadnarodowych konsultacjach z kierownictwem lub wnioskowanie o konsultacje, gdy są one wymagane lub nieprzewidziane przez kierownictwo firmy. Jednak informacje dostarczane przez kierownictwo są czasami nieistotne i niekompletne, a nawet niewystarczające. Informacje mogą być również skomplikowane, a przedstawiciele pracowników i związkowcy mogą wymagać obiektywnego zewnętrznego wsparcia ze strony ekspertów. Celem tego projektu jest wzmocnienie dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstw ponadnarodowych (ze związkami zawodowymi), procedur informacyjno-konsultacyjnych (z ERZ) i uczestnictwa pracowników (w tym reprezentacji pracowników na poziomie zarządu).

Syndex, Indewo, Progress Lawyers Network i LBBa zapewniają wiedzę ekonomiczną i prawną związkom zawodowym, radom zakładowym i Europejskiej Radzie Zakładowej. W porozumieniu z Europejską Konfederacją Związków Zawodowych i przy wsparciu kilku europejskich federacji związków zawodowych zbadali oni powody, dla których dostęp przedstawicieli pracowników do wiedzy specjalistycznej jest utrudniony. Celem tego projektu, finansowanego przez UE, jest podniesienie świadomości, dyskusja i szkolenie członków europejskich rad zakładowych i europejskich związków zawodowych w zakresie potrzeby przywrócenia równowagi w dialogu społecznym w przedsiębiorstwach, w tym na poziomie ponadnarodowym.

Kierownictwo firmy ma duży wpływ na decyzje dotyczące zarządzania firmą, odnoszące się zarówno do codziennych kwestii (równe płace, rotacja pracowników, wypadki w miejscu pracy, wielozadaniowość itp.), jak i restrukturyzacji, które zostały podjęte lub wybrane (oferty przejęcia, fuzje i przejęcia, sprzedaż lub zamknięcie zakładów, zwolnienia grupowe itp.) Jednak pomimo tego, że pracownicy mają prawo do informacji i konsultacji na poziomie krajowym i europejskim, nadal są w dużej mierze zależni od dobrej woli kierownictwa firmy w zakresie informowania i konsultowania ich, aby mogli

wyrażają swoją opinię na temat decyzji zarządczych podejmowanych przez firmę.

Jednak dzięki dwuletniemu projektowi o nazwie "Europejskie rady zakładowe i reprezentacja pracowników na szczeblu zarządu: Jak przywrócić równowagę w dialogu społecznym? Znaleźcie równowagę!" zidentyfikowano sposoby pójścia naprzód i kilka najlepszych praktyk w celu przywrócenia równowagi w dostępie i analizie informacji finansowych i niefinansowych. W oczekiwaniu na rewizję Dyrektywy 2009/38/WE w perspektywie średnioterminowej, już teraz możliwe jest korzystanie z różnych rodzajów ekspertyz: ekspertyz wewnętrznych, dostępnych od samych członków ERZ i związkowców z krajowych i europejskich federacji związków zawodowych; ekspertyz zewnętrznych, za pośrednictwem specjalistów w dziedzinie makro- i mikroekonomii, prawników i ekspertów prawnych, ekspertów w dziedzinie sztucznej inteligencji itp. Wreszcie, przedstawiciele pracowników, którzy zasiadają w zarządach, również mają do odegrania ważną rolę, ponieważ, podobnie jak niektórzy eksperci, mają bezpośredni dostęp do poufnych informacji.

Bezpośrednim wyzwaniem wydaje się zatem znalezienie najlepszych sposobów koordynacji różnych podmiotów i ich prerogatyw w celu znalezienia skutecznych i operacyjnych rozwiązań, które wzmocnią pozycję pracowników w ramach dialogu społecznego, aby uzyskać bardziej zrównoważone wyniki.

Projekt bada ewolucję tych praktyk i stara się zidentyfikować najlepsze praktyki w procesach wprowadzonych w celu osiągnięcia konkretnych rezultatów. Przez dwa lata prowadzono szkolenia dla związkowców, badania opinii publicznej i analizy prawne. Niniejsza broszura odzwierciedla wyniki tych prac, które zachęcamy do odkrycia i wykorzystania w celu wzmocnienia pozycji pracowników w dialogu społecznym na poziomie przedsiębiorstwa.



CZĘŚĆ

Europejskie rady zakładowe

Według najnowszych danych, obecnie istnieje około 1200 aktywnych organów ERZ (i rad zakładowych Societas Europaea). Liczba ta jest stosunkowo niska (ETUI, b.d.). Choć przyjęcie w 2009 r. przekształconej dyrektywy¹ miało na celu pobudzenie tworzenia nowych ERZ, liczba nowo utworzonych organów ERZ faktycznie spada od tego czasu (De Spiegelaere, 2016). Ponad połowa kwalifikujących się przedsiębiorstw wielonarodowych nie ustanowiła jeszcze ERZ (Laulom, 2018). Co więcej, liczba aktywnych ERZ różni się znacznie w zależności od kraju.

Oprócz ich niskiej ogólnej liczby, skuteczność samych organów jest również wątpliwa (Laulom, 2018). Czy ERZ rzeczywiście zwiększają partycypację pracowników? Czy są one w stanie nadać znaczący skutek prawu do informacji i konsultacji (np. czy są one informowane i konsultowane w odpowiednim czasie, a więc przed podjęciem decyzji)? A co z kwestią dostępu do wymiaru sprawiedliwości?

Istnieje niezliczona ilość czynników, które wpływają na te obawy. Na poziomie mikro mogą one obejmować na przykład wielkość firmy i stopień jej uzwiązkowienia.

Z szerszej perspektywy, krajowe środowisko stosunków przemysłowych może być mniej lub bardziej korzystne dla uznawania i skuteczności ERZ - dlatego też przedsiębiorstwa mające siedzibę główną w państwie członkowskim o mniej rozwiniętej tradycji dialogu społecznego będą mniej skłonne do ustanowienia organu ERZ (Komisja Europejska, 2018).

Aspektem, którego nie można jednak pominąć, jest otoczenie prawne, w którym działają ERZ. Przy krytycznej analizie reprezentacji pracowników w ERZ niezwykle ważne jest zatem uwzględnienie krajowych ram prawnych, jak również specyfiki porozumienia w sprawie ERZ. Poniżej przedstawiony zostanie przegląd tych krajowych ram prawnych. Podczas gdy orzecznictwo zostanie wykorzystane do podkreślenia konkretnych przeszkód lub zilustrowania pewnych zjawisk, czytelnicy powinni mieć świadomość, że liczba orzeczeń sądowych jest ograniczona.

Próbując zidentyfikować zarówno podobieństwa, jak i różnice między państwami członkowskimi, a także biorąc pod uwagę ograniczony zakres badań, w niniejszym raporcie zagłębimy się w szereg dobrze zdefiniowanych tematów, a nie w dyskusję na ich temat.

w całym ustawodawstwie danego kraju. Omawiając zarówno najlepsze praktyki, jak i pułapki, raport nie ma być wyczerpujący, ale raczej służyć jako przewodnik, z którego członkowie ERZ lub osoby w trakcie ustanawiania ERZ mogą czerpać inspirację. Raport obejmuje sytuację panującą w 2024 r. i w związku z tym nie omawia potencjalnych zmian dyrektywy przekształconej z 2009 r. w następstwie wniosku Komisji Europejskiej z 2024 r.²

1. Ustanowienie

Stosunkowo niską liczbę aktywnych organów ERZ (i ich wątpliwą skuteczność) można najpierw wyjaśnić, przyglądając się krajowym przepisom regulującym tworzenie takich organów. Krajowe ramy prawne nie sprzyjają bowiem w pełni tworzeniu nowych ERZ.

2. Dostęp do informacji

Przed ustanowieniem ERZ należy powołać specjalny organ negocjacyjny (SNB). Jego głównym zadaniem, opisanym w art. 5 ust. 3 dyrektywy przekształconej, jest negocjowanie wszystkich szczegółów umowy o ERZ z centralnym kierownictwem.

Pod rządami dyrektywy z 1994 r. pracownicy mieli trudności z zebraniem informacji wymaganych do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego, w szczególności dotyczących siły roboczej przedsiębiorstwa i jej dystrybucji (Laulom, 2015). Doprowadziło to do wniesienia trzech pozwów do TSUE.³ Wszystkie z nich dotyczyły kwestii dostępu do informacji, a rozwiązanie znalezione przez Trybunał zostało ostatecznie włączone do dyrektywy przekształconej. Art. 4 ust. 4 stanowi zatem, że zarówno centralne kierownictwo, jak i zarząd każdego przedsiębiorstwa należącego do grupy muszą zawsze dostarczać wymaganych informacji dotyczących struktury przedsiębiorstwa lub grupy i jej pracowników w świetle zbliżających się negocjacji. Informacje te, zgodnie z art. 4 ust. 4, powinny być przekazywane "stronom, których dotyczy stosowanie dyrektywy".

Analizując sposób, w jaki prawo do wstępnej informacji zostało transponowane do prawa krajowego, można wyróżnić trzy elementy: 1) kto jest odpowiedzialny za dostarczanie informacji, 2) kto jest uprawniony do żądania i otrzymywania informacji oraz 3) jaki jest zakres informacji, które mają być dostarczone? Wiele krajów nie zmieniło jednak w znaczący sposób brzmienia art. 4 ust. 4 dyrektywy. Na przykład odpowiednie przepisy w Belgii, Irlandii, na Łotwie, Słowacji i Malcie są dokładną kopią wspomnianego powyżej artykułu.

Podczas gdy w Republice Czeskiej, Danii i Luksemburgu jedynie centralne kierownictwo zostało uznane za stronę odpowiedzialną za dostarczanie niezbędnych informacji, Norwegia nałożyła ten obowiązek jedynie na kierownictwo każdego zakładu. Ograniczenia te zmniejszają skuteczność praw pracowniczych zagwarantowanych w dyrektywie przekształconej.

W państwach, które skopiowały brzmienie art. 4 ust. 4, prerogatywa zwrócenia się i otrzymania informacji została przypisana "zainteresowanym stronom". Nie precyzując, kogo dokładnie to dotyczy, ustawodawstwo Belgii, Irlandii, Łotwy, Słowacji, Hiszpanii, Grecji i innych państw członkowskich sprzyja niepewności prawnej. Z drugiej strony można argumentować, że przynajmniej te kraje pozostawiają miejsce na szeroką interpretację, a tym samym inkluzywność. Nie jest tak w przypadku, gdy "zainteresowane strony" są ściśle zdefiniowane. Na przykład w Szwecji i Danii tylko sami pracownicy mają prawo żądać i otrzymywać wstępne informacje. Większość krajów przyznaje jednak tę prerogatywę zarówno pracownikom, jak i ich przedstawicielom. Szczególna sytuacja występuje w Luksemburgu, gdzie pracownicy mogą żądać i otrzymywać informacje tylko wtedy, gdy nie ma przedstawicieli pracowników. Godne uwagi jest to, że żadne z państw członkowskich nie przyznało wyraźnie związkowi zawodowemu prawa do żądania i otrzymywania informacji.

Jeśli chodzi o treść informacji, większość krajów trzyma się minimalnego obowiązku określonego w dyrektywie. Litwa poszła dalej niż tylko wymaganie "informacji dotyczących struktury przedsiębiorstwa lub grupy i jej pracowników". Artykuł 12 litewskiej ustawy o europejskich radach zakładowych⁴ brzmi następująco:

"1. centralne kierownictwo i kierownictwo następnego szczebla, na wniosek przedstawicieli pracowników, przekazują nie później niż w ciągu 30 dni **informacje na temat struktury przedsiębiorstwa Unii Europejskiej lub grupy przedsiębiorstw w Unii Europejskiej, statusu prawnego tych przedsiębiorstw, zasad reprezentacji, informacji na temat przedstawicieli pracowników, którzy będą reprezentować pracowników przedsiębiorstw lub ich spółek zależnych w tworzeniu europejskiej rady zakładowej, oraz szacunków obliczonych zgodnie z procedurą określoną w art. 7 niniejszej ustawy**":

1° łączną liczbą pracowników w państwach członkowskich przedsiębiorstwa Unii Europejskiej lub grupy przedsiębiorstw Unii Europejskiej;

2° liczbą pracowników w każdym Państwie Członkowskim, w którym oddział Unii Europejskiej pod-

w którym działa lub ma siedzibę przedsiębiorstwo należące do grupy przedsiębiorstw Unii Europejskiej;

3° liczbę pracowników w każdym oddziale przedsiębiorstwa Unii Europejskiej działającym w państwie członkowskim lub w każdym przedsiębiorstwie grupy przedsiębiorstw Unii Europejskiej mającym siedzibę zarządu w państwie członkowskim.

[...]

5° Informacje są przekazywane przedstawicielom pracowników bezpłatnie i na piśmie. Zakazana jest odmowa udzielenia informacji ze względu na to, że struktura przedsiębiorstwa Unii Europejskiej lub grupy przedsiębiorstw Unii Europejskiej lub liczba pracowników jest informacją poufną lub że dane dotyczące liczby pracowników w innych państwach członkowskich nie są dostępne."

Chociaż art. 4 ust. 4 dyrektywy przekształconej miał na celu rozwiązanie najbardziej palącej kwestii związanej z ustanowieniem nowych organów ERZ, jasne jest, że cel ten nie został w pełni osiągnięty. Nadal istnieje niepewność prawna i rozbieżności między państwami członkowskimi. Pracownicy wciąż napotykały przeszkody prawne, które uniemożliwiają im utworzenie ERZ.

Jednym z niewielu, jeśli nie jedynym państwem członkowskim, które nie wdrożyło prawidłowo art. 4 ust. 4 dyrektywy przekształconej, jest Portugalia. Jej ustawa o ERZ⁵ nie zawiera żadnych przepisów dotyczących prawa do wstępnej informacji.

Prawo inicjatywy ustawodawczej

Po zebraniu wszystkich niezbędnych informacji można utworzyć SZN. Ogólną zasadą jest, że SNB może zostać utworzona wyłącznie z własnej inicjatywy centralnego kierownictwa lub na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników (lub ich przedstawicieli), pracujących w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich. Taki przepis można na przykład znaleźć w § 15 (1) Ustawy o zaangażowaniu pracowników na skalę wspólnotową⁶ (Estonia), 19 § Ustawy o współpracy w fińskich i wspólnotowych grupach przedsiębiorstw⁷ (Finlandia), art. 10 (1) Ustawy o ponadnarodowym zaangażowaniu i konsultacjach z pracownikami⁸ (Irlandia) oraz art. L. 2342-4 Kodeksu pracy⁹ (Francja).

Ustanowienie ERZ nie jest jako takie obowiązkowe w żadnym z państw członkowskich. Jedynym obowiązkiem centralnego kierownictwa jest utworzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego, jeśli zażąda tego wystarczająca liczba pracowników. Nie musi to jednak prowadzić do zawarcia porozumienia w sprawie ERZ, ponieważ negocjacje mogą zakończyć się niepowodzeniem. Niemniej jednak, gdy

Jeżeli wniosek o ustanowienie SNB został złożony prawidłowo, pracodawca nie może już uniknąć ustanowienia ERZ.

Powstaje zatem pytanie, do kogo należy skierować wniosek o utworzenie SNB. Francuskie orzecznictwo wyjaśnia, że wniosek powinien być skierowany do przedsiębiorstwa kontrolującego, które wywiera dominujący wpływ na spółkę zależną zlokalizowaną we Francji. W przeciwnym razie wniosek będzie niedopuszczalny.¹⁰

Kwestia dopuszczalności wniosku o ustanowienie ERZ została również podniesiona w luksemburskiej sprawie z 2011 r., w której roszczenia niemieckiego *Gesamtbetriebsrat* i hiszpańskiej rady zakładowej zostały oddalone.¹¹ Obie rady zakładowe zwróciły się do sądu o nakazanie spółce udostępnienia informacji na temat jej działalności gospodarczej i rozmieszczenia siły roboczej (zgodnie z art. L431-51 Kodeksu pracy¹²). Sąd doszedł jednak do wniosku, że powodowie nie mieli zdolności do złożenia wniosku o ustanowienie ERZ, ponieważ artykuł L432-2 Kodeksu pracy stanowi, że wniosek o rozpoczęcie negocjacji musi zostać złożony na piśmie przez co najmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli. Uznano, że warunek ten nie został spełniony, w związku z czym wniosek o utworzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego jest nieważny.

Ponadto sąd pracy w Berlinie orzekł, że zgodnie z art. 5 ust. 4 Dyrektywy przekształconej przedsiębiorstwo powinno bezzwłocznie zwołać posiedzenie założycielskie ERZ, nawet jeśli kierownictwo nie utrudniało bezpośrednio utworzenia SZN, jeżeli jego działania miały taki skutek.¹³ Sama obietnica podjęcia kroków w celu utworzenia SZN jest niewystarczająca; wymagane są konkretne działania. Negocjacje powinny w każdym razie zostać rozpoczęte w ciągu sześciu miesięcy od złożenia wniosku przez pracowników. W przeciwnym razie zastosowanie będą miały wymogi dodatkowe, a grupa nie będzie już w stanie określić, pod jaką jurysdykcją krajową zostanie ustanowiona ERZ.

Mianowanie członków SNB

Zasady mianowania członków SNB zostały określone w art. 5 ust. 2 dyrektywy przekształconej.

Przepisy krajowe transponujące dyrektywę w dużej mierze opierały się na istniejących strukturach reprezentacji pracowników na poziomie krajowym, aby zapewnić, że członkowie SNB są powoływani w sposób demokratyczny. W państwach członkowskich można zidentyfikować trzy różne metody mianowania (Europejska Federacja Metalowców, 2007).

W pierwszej grupie krajów, w tym w Austrii, Belgii,

W Danii, Niemczech, na Węgrzech i w Holandii członkowie SNB są powoływani lub wybierani za pośrednictwem istniejących struktur rady zakładowej. Jednakże prawo Cypru, Czech, Finlandii, Francji, Grecji, Włoch, Łotwy, Polski, Portugalii, Rumunii, Słowacji, Hiszpanii i Szwecji stanowi, że członkowie SNB są mianowani lub wybierani przez przedstawicieli pracowników (głównie związki zawodowe). W Bułgarii, Estonii, na Malcie, w Norwegii i Słowenii wszyscy pracownicy mogą bezpośrednio wybierać członków SNB w tajnym głosowaniu.

Na razie nie jest jasne, czy ustanowienie SNB w niewłaściwy sposób może mieć jakiegokolwiek konsekwencje prawne. Kwestia ta jest obecnie przedmiotem debaty w Niemczech, gdzie związek zawodowy ver.di złożył skargę do berlińskiego sądu pracy przeciwko e-sklepowi Zalando. W tym przypadku zawarto porozumienie Societas Europaea (SE) zawierające postanowienia, które znacznie odbiegają od standardów rady zakładowej SE w porównywalnych spółkach. Ver.di twierdzi, że było to spowodowane "złe skomponowaną radą zakładową, która składała się głównie z przedstawicieli przyjaznych pracodawcy". Zazwyczaj członkowie SNB są wybierani przez radę zakładową. Ponieważ jednak Zalando nie posiadało wówczas jeszcze rady zakładowej, niemieccy członkowie SNB nie mogli zostać przez nią wybrani. Zamiast tego proces wyborczy został przeprowadzony w sposób nieprzejrzysty, dlatego też wyniki negocjacji SNB mogły zostać zakwestionowane.¹⁴

Negocjacje z SNB

W art. 5 ust. 3 dyrektywy przekształconej opisano podstawowe zadanie RN: "określanie, wraz z zarządem centralnym, w drodze pisemnej umowy, zakresu, składu, funkcji i kadencji europejskiej rady zakładowej (europejskich rad zakładowych) lub zasad stosowania trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi".

Podczas negocjacji ścierać się będą różne punkty widzenia pracodawców i pracowników. Zasadniczo będą się one kierować wolą stron i istnieje pełna swoboda zawierania umów. Jednak w rzeczywistości kierownictwo ma władzę. Istnieje realne ryzyko, że pracodawcy mogą chcieć ograniczyć prawa ERZ, próbując w ten sposób zawrzeć umowę poniżej minimalnych standardów prawnych.

W maju 2019 r. francuska grupa mleczarska Lactalis zawarła wysoce kontrowersyjną umowę o ERZ. Według europejskiej federacji związków zawodowych EFFAT była to "najgorsza umowa, jaką kiedykolwiek podpisano". Porozumienie zostało zatwierdzone tylko przez 11 z 19 członków SNB i było

podpisane po tym, jak związki zawodowe podjęły kroki prawne przed francuskimi sądami, aby wymusić rozpoczęcie negocjacji. Podobnie jak w przypadku wspomnianej wyżej sprawy Zalando, porozumienie z Lactalis może zostać unieważnione, ponieważ SNB nie został prawidłowo ustanowiony. Centralne kierownictwo odmówiło udzielenia mandatu małym krajom zatrudniającym mniej niż 100 pracowników, a także Wielkiej Brytanii (ze względu na zbliżający się Brexit). Co więcej, centralne kierownictwo wywierało również presję na przedstawicieli, aby zrezygnowali ze swojego prawa do korzystania z pomocy zewnętrznych ekspertów w drodze wysoce kontrowersyjnego głosowania. Umowa, która została ostatecznie zawarta, pozostaje znacznie poniżej standardów UE, a nawet narusza prawo UE w niektórych aspektach. Przykład ten może nas nauczyć, abyśmy pamiętali, że nawet jeśli dyrektywa w sprawie przekształceń przyznaje stronom dużą swobodę decydowania o treści porozumienia, nadal istnieje ryzyko dla kierownictwa, że sąd krajowy może uchylić wszelkie postanowienia, które są sprzeczne z literą i duchem dyrektywy.¹⁵

Biorąc pod uwagę zasadniczo nierówne pozycje umawiających się stron, niektóre jurysdykcje krajowe określiły, w jaki sposób kierownictwo może działać podczas prowadzenia negocjacji. Doskonały tego przykład można znaleźć we Włoszech. W dniu 11 czerwca 2020 r. Sąd Apelacyjny we Florencji nakazał włoskiej grupie papierniczej Sofidel utworzenie ERZ. Włoskie związki zawodowe rozpoczęły proces tworzenia ERZ w firmie w 2015 roku. Pięć lat później, gdy związki zawodowe zagroziły podjęciem kroków prawnych, na krótko przed rozprawą w sądzie w Lucca, zarząd zdecydował się zwołać posiedzenie ERZ za pomocą wideokonferencji. Sąd orzekł na korzyść pracodawcy, stwierdzając, że w odpowiednich przepisach nie ma nic, co uniemożliwiłoby zwołanie SNB za pomocą wideokonferencji. Jednakże Sąd Apelacyjny we Florencji ponownie zweryfikował orzeczenie sądu niższej instancji. W swoim wyroku Sąd Apelacyjny uznał, że zachowanie Sofidel, które uzależniło zwołanie posiedzenia SNB od użycia wyłącznie języka angielskiego, bez tłumaczenia, miało charakter an-tyzwiązkowy.¹⁶

Negocjacje między kierownictwem a SNB mogą trwać maksymalnie trzy lata od daty wniosku pracowników o ustanowienie SNB. Jeżeli porozumienie nie zostanie zawarte w tym terminie, zastosowanie będą miały wymogi dodatkowe (art. 7 ust. 1 dyrektywy przekształconej).

Wydatki poniesione przed i po ustanowieniu SNB

Artykuł 5 ust. 6 Dyrektywy przekształconej wyraźnie stanowi, że "wszelkie wydatki związane z negocjacjami [...] są ponoszone przez centralne kierownictwo, tak aby umożliwić specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu wykonywanie jego zadań w odpowiedni sposób".

odpowiedni sposób". Niektóre państwa członkowskie, takie jak Cypr, doprecyzowały ten przepis, wskazując dokładnie, jakie koszty ma ponieść przedsiębiorstwo. Artykuł 10(5) ustawy o ustanowieniu ERZ¹⁷ brzmi następująco:

"Koszty związane z negocjacjami [...] są ponoszone przez centralne kierownictwo, tak aby specjalny zespół negocjacyjny mógł skuteczniej wykonywać swoje zadania. Konkretnie, centralne kierownictwo ponosi następujące wydatki:

a) wybór lub powołanie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego;

b) organizację posiedzeń specjalnego zespołu negocjacyjnego, w tym koszty tłumaczeń ustnych, zakwaterowania, podróży, utrzymania jego członków oraz koszty drukowania i przekazywania wyników; oraz

(c) eksperta ze specjalnego zespołu negocjacyjnego, który będzie go wspierał w wykonywaniu jego zadań."

Chociaż wspomniany przepis Dyrektywy przekształconej wyraźnie odnosi się tylko do wydatków "związanych z negocjacjami", a zatem po ustanowieniu SNB, powszechnie przyjmuje się, że koszty podróży i transportu w celu nawiązania wstępnych kontaktów z przedstawicielami pracowników w innych krajach również ponosi spółka. Potwierdza to kilka wcześniejszych orzeczeń niemieckiego sądu pracy.

Dostęp do ekspertów

Artykuł 5 ust. 4 Dyrektywy przekształconej stanowi, że SNB mogą zwrócić się o pomoc do wybranych przez siebie ekspertów, do których mogą należeć przedstawiciele właściwych uznanych organizacji związkowych szczebla wspólnotowego. Tacy eksperci i przedstawiciele związków zawodowych mogą być obecni na spotkaniach negocjacyjnych w charakterze doradców na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Prawo do korzystania z pomocy ekspertów może być jednak ograniczone. Chociaż art. 5 ust. 6 dyrektywy przekształconej stanowi, że wszelkie wydatki związane z negocjacjami ponosi centralne zarządzanie, przewiduje on również, że państwa członkowskie mogą ograniczyć finansowanie do pokrycia kosztów tylko jednego eksperta. Większość państw członkowskich skorzystała z tej możliwości. Tylko w niektórych państwach członkowskich, takich jak Bułgaria, prawo odnosi się do "ekspertów" w liczbie mnogiej, co pośrednio pozwala na skorzystanie z usług więcej niż jednego eksperta.

3. Działanie

Nie tylko ustanowienie nowych ERZ, ale także ich późniejsze funkcjonowanie zostało ukształtowane w różny sposób w poszczególnych państwach członkowskich. Skuteczność organów może zatem zależeć od krajowych ram prawnych. Możliwe przeszkody to m.in. fakt, że dostarczane informacje nie pozwalają na przeprowadzenie istotnych konsultacji oraz niska jakość samej procedury konsultacji. Problemem może być również czas trwania procedur, w tym sensie, że ERZ są często konsultowane po podjęciu decyzji (De Spiegelaere, Jagodziński i Waddington, 2022; Komisja Europejska, 2018; Laulom, 2018).

W rezolucji z inicjatywy własnej z 2021 r. Parlament Europejski odniósł się do niektórych z tych kwestii.¹⁸ Rezolucja ta w szczególności "podkreśla znaczenie zapewnienia terminowych i istotnych informacji i konsultacji w całej UE przed podjęciem decyzji zarządczych, które mają potencjalny wpływ na pracowników, zatrudnienie i warunki pracy, a także na temat polityk lub środków, zwłaszcza tych, które mają skutki transgraniczne; podkreśla, że przedstawiciele pracowników, w tym związki zawodowe, muszą mieć dostęp do niezbędnej wiedzy specjalistycznej i dokumentacji pomocniczej dotyczącej decyzji kierownictwa, aby ocenić konsekwencje tych transgranicznych polityk i procesów dla siły roboczej oraz zaproponować alternatywy; podkreśla, że prawdziwy dialog na temat tych alternatyw musi odbywać się między związkami zawodowymi, przedstawicielami pracowników i kierownictwem".

Sugestie te zostały powtórzone w innej rezolucji z dnia 2 lutego 2023 r., w której Parlament Europejski wezwał Komisję do przeprowadzenia długo oczekiwanej rewizji dyrektywy przekształconej z 2009 r.¹⁹

Informacje i konsultacje

U podstaw funkcjonowania ERZ leży prawo pracowników do informacji i konsultacji. Ważne jest zatem, aby ocenić, w jaki sposób pojęcia te zostały zdefiniowane (i potencjalnie ograniczone lub rozszerzone) w krajowych przepisach transponujących Dyrektywę. Zanim to jednak nastąpi, należy zauważyć, że zakres prawa do informacji i konsultacji jest zasadniczo ograniczony do tak zwanych "spraw ponadnarodowych".

Artykuł 1 ust. 3 i 4 dyrektywy przekształconej brzmi następująco:

"Informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi musi odbywać się na odpowiednim szczeblu zarządzania i re-

w zależności od omawianego tematu. Aby to osiągnąć, **kompetencje europejskiej rady zakładowej oraz zakres procedury informowania pracowników i konsultowania się z nimi, podlegające niniejszej dyrektywie, będą ograniczone do kwestii ponadnarodowych.**

Sprawy uznaje się za ponadnarodowe, jeżeli dotyczą przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jako całości lub co najmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów przedsiębiorstwa lub grupy znajdujących się w dwóch różnych państwach członkowskich".

Powstaje zatem pytanie, które tematy można uznać za ponadnarodowe, zwłaszcza że większość państw członkowskich nie przedstawiła jasnej definicji tego terminu. Francuskie orzecznictwo wyraźnie ilustruje trudności w określeniu granic tego pojęcia. W wyroku z dnia 21 maja 2015 r. Sąd Apelacyjny w Wersalu orzekł, co n

"Kwestie wymagające uprzedniej konsultacji muszą zatem mieć wymiar międzynarodowy lub europejski pod względem ich przedmiotu lub skutków. W przypadku braku jakiegokolwiek elementu zagranicznego konsultacje nie są obowiązkowe.

W niniejszej sprawie cel decyzji o wymagalności przyznanych zaliczek nie dotyczy całej grupy ani dwóch spółek należących do grupy lub zakładów znajdujących się w dwóch państwach członkowskich.

Została ona przejęta przez francuską spółkę AL Ile de France w odniesieniu do francuskiej spółki zależnej SNCM.

Wreszcie, nie wykazano, że decyzja o wypłacie zaliczek miałaby taki charakter, niezależnie od liczby zainteresowanych państw członkowskich, że miałaby znaczenie dla pracowników europejskich pod względem zakresu ich potencjalnego wpływu lub że wiązałyby się z przeniesieniem działalności między państwami członkowskimi w rozumieniu art. 3 porozumienia lub że dotyczy istotnych zdarzeń o charakterze ponadnarodowym, mogących zmienić strukturę i strategiczne kierunki grupy AK AL lub znacząco (lub poważnie) wpływających na interesy pracowników w rozumieniu art. 7.3.2.

Chociaż nie można wykluczyć, że decyzja ta, której bezpośrednim skutkiem było zmuszenie SNCM do złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości, będzie miała w dłuższej perspektywie znaczące konsekwencje gospodarcze i społeczne dla całej grupy, a tym samym dla europejskich pracowników, jest to tylko hipoteza, która na tym etapie i w tym kontekście nie jest możliwa.

brak znajomości wyniku postępowania SNCM w sprawie ponownego zrzeczenia się praw nie pozwala na stwierdzenie, że podjęta decyzja wchodzi w zakres porozumienia.

W tym względzie pierwszy sędzia słusznie zauważył, że pracownicy SNCM stanowią jedynie 2,5% całkowitej siły roboczej grupy oraz że szczególny charakter jej działalności jako operatora transportu pasażerskiego drogą morską różni się od działalności innych spółek grupy.

Wynika z tego, że brak konsultacji nie stanowi wyraźnie bezprawnego zakłócenia, a wnioski o zawieszenie decyzji z dnia 1 października 2014 r. i nakazanie spółce zasięgnięcia opinii tego komitetu nie mogą zostać uwzględnione".

Jednak w sprawie Véolia-Suez ten sam sąd apelacyjny orzekł, że ponieważ przedmiotowy projekt przemysłowy mógł mieć wpływ na międzynarodowe aktywa Suez, konsultacja z ERZ była w rzeczywistości obowiązkowa.²¹

Jeśli chodzi o definicje "informacji" i "konsultacji", można odnieść się do art. 2 ust. 1 lit. f) i g) dyrektywy przekształconej:

"informowanie" oznacza przekazywanie danych przez pracodawcę przedstawicielom pracowników w celu umożliwienia im zapoznania się z tematem i zbadania go; informacje powinny być przekazywane w takim czasie, w taki sposób i o takiej treści, jakie są odpowiednie, aby umożliwić przedstawicielom pracowników przeprowadzenie dogłębnej oceny możliwego wpływu oraz, w stosownych przypadkach, wstępne przygotowanie do konsultacji z właściwym organem przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;

"konsultacja" oznacza nawiązanie dialogu i wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników a centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim szczeblem kierownictwa, w takim czasie, w taki sposób i o takiej treści, która umożliwia przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii na podstawie dostarczonych informacji o proponowanych środkach, z którymi konsultacja jest związana, bez uszczerbku dla obowiązków kierownictwa i w rozsądnym terminie, co może zostać uwzględnione w ramach przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;"

Ogólnie rzecz biorąc, definicje "informacji" i "konsultacji" są bardzo podobne we wszystkich państwach członkowskich. Podczas gdy niektóre

skopiowały brzmienie dyrektywy, inne nieznacznie je zmodyfikowały. Większość państw członkowskich (np. Irlandia, Estonia, Chorwacja, Republika Czeska, Hiszpania, Słowacja, Luksemburg, Dania, Włochy i Litwa) przyjęło nieco szerszą definicję "konsultacji", włączając do niej prawo do szczegółowej odpowiedzi ze strony zarządu centralnego na opinie wyrażone przez ERZ. Co więcej, Republika Czeska, Słowacja i Litwa wyraźnie odnoszą się do negocjacji z kierownictwem w swoich definicjach "konsultacji".

Można ponownie zauważyć, że dyrektywa przekształcona używa szerokich terminów, które pozostawiają wiele miejsca na interpretację. Można na przykład zadać pytanie, co oznacza dostarczanie informacji i organizowanie konsultacji "w odpowiednim czasie". Orzecznictwo francuskie, niemieckie i belgijskie dostarczyło pewnych wskazówek w tym zakresie.

W sprawie Renault (Vilvoorde) Sąd Apelacyjny w Wersalu wyjaśnił, że:²²

"Jeżeli nie jest bezwzględnie konieczne, aby konsultacja miała miejsce przed podjęciem decyzji, i w braku jakiegokolwiek przepisu wykluczającego taką uprzednią konsultację, należy rozważyć, czy w zależności od okoliczności odpowiada ona **wymogowi terminowego lub, mówiąc prościej, użytecznego skutku** w odniesieniu do wyrażenia woli organu uprawnionego do podejmowania decyzji".

Podobnie sąd orzekł, że fuzja Gaz de France i Suez może nastąpić dopiero po konsultacji zarządu Gaz de France z ERZ i odpowiednimi krajowymi organami przedstawicielskimi.²³

W Niemczech Sąd Rejonowy w Kolonii uznał, że kierownictwo naruszyło prawo do konsultacji, wysyłając prezentację PowerPoint do ERZ zaledwie dwa dni przed publikacją planu zwolnień i nie konsultując się z ERZ w tej sprawie. Niemniej jednak sąd odmówił wydania nakazu wstrzymania zamknięcia zakładu, którego dotyczyły zwolnienia grupowe.²⁴

Już w 1999 r. belgijski sąd pracy wyjaśnił, że pracodawcy są zobowiązani do informowania pracowników i konsultowania się z nimi przed podjęciem faktycznej decyzji. Okres ośmiu dni pomiędzy powiadomieniem o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych a samymi zwolnieniami wskazuje, że nie przeprowadzono odpowiednich konsultacji z pracownikami.²⁵

Według brukselskiego sądu pracy pracodawca jest odpowiedzialny wobec związków zawodowych za odszkodowanie za to, że nie zaangażował ich w procedury informacyjne i konsultacyjne w odpowiednim czasie.²⁶ W przypadku sporu to pracodawca musi udowodnić, że wypełnił swój obowiązek informacyjny i konsultacyjny.²⁷

Takie pytania i niejasności mogą zagrozić skuteczności procedur informacyjno-konsultacyjnych. W rzeczywistości, nawet po zmianach wprowadzonych do dyrektywy przekształconej, ERZ nadal działają głównie jako organy informacyjne, a nie informacyjno-konsultacyjne (De Spiegelaere, Jagodziński i Waddington, 2022).

Aby zwiększyć skuteczność ustanowionych procedur, niektóre kraje wprowadziły dodatkowe gwarancje do swoich przepisów. Na przykład w Belgii art. 2, §3 Układu Zbiorowego nr 101²⁸ i jego komentarz stanowią, że *"ustalenia dotyczące informowania pracowników i konsultowania się z nimi powinny być określone i wdrożone w taki sposób, aby zapewnić ich skuteczność i umożliwić przedsiębiorstwu lub grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym skuteczne podejmowanie decyzji. W tym celu informowanie europejskiej rady zakładowej i konsultowanie się z nią powinno umożliwić jej wydanie opinii na temat przedsiębiorstwa w odpowiednim czasie, bez kwestionowania zdolności przedsiębiorstw do dostosowania się. Tylko dialog na poziomie, na którym przygotowywane są kierunki działania, oraz skuteczne zaangażowanie przedstawicieli pracowników umożliwiają przewidywanie zmian i zarządzanie nimi"*.

Inny przykład takiego przepisu można znaleźć w Słowenii, gdzie art. 18 ustawy o europejskich radach zakładowych²⁹ brzmi następująco:

"W celu uregulowania procedury informowania i konsultowania pracowników należy zawrzeć pisemne porozumienie, które określi warunki, na jakich przedstawiciele pracowników będą mieli prawo do konsultacji w sprawie otrzymanych informacji oraz procedurę rozpatrywania ich propozycji lub problemów wspólnie z centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim szczeblem zarządzania. Informacje te powinny w dużej mierze dotyczyć spraw, które mają znaczący wpływ na interesy pracowników we wszystkich przedsiębiorstwach, do których porozumienie ma zastosowanie."

Artykuł 29 stanowi ponadto, że "zarząd centralny informuje europejską radę zakładową i konsultuje się z nią co najmniej raz w roku kalendarzowym w odniesieniu do powodzenia działalności i perspektyw przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw w państwach członkowskich.

i dostarczy mu niezbędną dokumentację".

Takie najlepsze praktyki można również zaobserwować w prawie portugalskim, gdzie art. 15 ust. 5 ustawy o ERZ stanowi, że przed corocznym posiedzeniem ERZ centralne kierownictwo powinno przedstawić ERZ szczegółowy i udokumentowany raport na temat proponowanych środków.

Artykuł 35(5) rumuńskiej ustawy o ustanowieniu, organizacji i funkcjonowaniu ERZ³⁰ wyraźnie stanowi, że centralne kierownictwo powinno powiadomić o dacie posiedzenia Europejskiej Rady Zakładowej co najmniej piętnaście dni przed jego odbyciem. Chociaż przepis ten stanowi jasną zasadę, kiedy należy poinformować o dacie posiedzenia ERZ, piętnastodniowy termin jest raczej krótki, co praktycznie uniemożliwia członkom ERZ odpowiednie przygotowanie się. Artykuł 37 ustawy stanowi ponadto, że zarząd powinien przygotować raport na posiedzenie ERZ, a ERZ może wydać opinię na temat tego raportu pod koniec posiedzenia lub w rozsądnym terminie, ale nie później niż dziesięć dni po posiedzeniu.

Bułgarski kodeks pracy daje przedstawicielom pracowników prawo do żądania spotkań z pracodawcą, gdy uznają to za stosowne, aby doradzić pracodawcy w kwestiach lub obawach zgłaszanych przez pracowników.

Umowa o ERZ w Amcor jest dobrą ilustracją tego, jak nie tylko ustawodawstwo, ale także sama umowa o ERZ może wzmocnić prawo pracowników do informacji i konsultacji. Porozumienie z Amcor zostało zmienione w 2016 r., aby uwzględnić lepiej zorganizowany proces konsultacji. Od tego czasu umowa przewiduje, że dla każdego środka należy zorganizować dwa spotkania z kierownictwem, a także spotkanie przedstawicieli pracowników z ekspertem w celu oceny sytuacji i/lub przygotowania się do odpowiednich konsultacji. Zawierało również lepszą definicję praw szkoleniowych i wprowadzało komitet ekonomiczny w ramach ERZ. W wyniku przyjęcia tej poprawki ERZ zdecydowała się wycofać wszystkie toczące się postępowania sądowe. Przypadek ten ilustruje również, w jaki sposób spór sądowy może być wykorzystywany jako dźwignia negocjacyjna.

Jest rzeczą oczywistą, że prawidłowe funkcjonowanie organów ERZ wymaga dostarczania pełnych, istotnych i zrozumiałych informacji. W tym kontekście można zauważyć, że żadne z przepisów krajowych transponujących dyrektywę nie precyzuje treści informacji, które mają być dostarczane. Większość państw członkowskich trzyma się dokładnego brzmienia dyrektywy.

Poufność i tajemnica

Istnieje jednak jeden ważny wyjątek od obowiązku udzielania informacji. W celu ochrony uzasadnionych interesów spółki podczas omawiania tajemnic przedsiębiorstwa lub informacji specyficznych dla spółki, art. 8 Dyrektywy obejmuje temat poufności. Z perspektywy praw pracowniczych klauzula poufności może być oczywiście postrzegana jako ograniczenie prawa do informacji. W końcu ERZ jest wewnętrznym organem spółki (a zatem nie jest stroną trzecią), którego członkowie mają podstawowe prawo do informacji i konsultacji w sprawach ponadnarodowych. Kierownictwo firmy może wykorzystać pretekst poufności do arbitralnego ograniczenia dalszego rozpowszechniania informacji (art. 8 (1)) lub w ogóle nie ujawniać informacji (art. 8 (2)). W związku z tym niezwykle ważne jest, aby ocenić, w jaki sposób art. 8 został transponowany do ustawodawstwa krajowego i czy wprowadzono zabezpieczenia w celu ochrony praw pracowników (Jagodziński i Stoop, 2021; Lau- lom i Dorssemont, 2015; Meylemans i De Spiegelaere, 2020).

Artykuł 8 ust. 1 Dyrektywy stanowi, że "*członkowie specjalnych zespołów negocjacyjnych lub europejskich rad zakładowych oraz wspomagający ich eksperci nie są upoważnieni do ujawniania jakichkolwiek informacji, które zostały im wyraźnie przekazane z zachowaniem poufności*". Przepis ten daje kierownictwu ogólne prawo do nałożenia obowiązku zachowania poufności, ale nie wyjaśnia, które informacje mogą być oznaczone jako poufne i komu nie można ich ujawniać. W związku z tym niektóre państwa członkowskie doprecyzowały tę kwestię podczas transpozycji dyrektywy do prawa krajowego.

Na przykład Finlandia wyraźnie wymieniła rodzaje informacji, które mogą być oznaczone jako poufne. Dobre przykłady przepisów krajowych, które ograniczają prawo do poufności, a tym samym zwiększają prawo pracowników do informacji, obejmują Chorwację, Austrię, Niemcy, Estonię, Węgry, Słowenię, Irlandię, Luksemburg i Szwecję. Wszystkie te państwa członkowskie do pewnego stopnia ograniczyły liczbę osób trzecich, którym nie można ujawniać poufnych informacji. W związku z tym członkowie ERZ nie są zobowiązani do zachowania poufności informacji w kontaktach z (co najmniej jedną) z następujących stron: 1) innymi członkami ERZ, 2) innymi przedstawicielami pracowników, 3) ekspertami i/lub tłumaczami, 4) członkami rad nadzorczych. W Holandii do kierownictwa należy ustalenie, czy istnieją strony, w odniesieniu do których członkowie ERZ nie są zobowiązani do zachowania poufności (art. 11 ust. 7 holenderskiej ustawy o europejskich radach zakładowych³¹). Inny członek

Państwa jednak jedynie wspominają o możliwości nałożenia obowiązku zachowania poufności przez kierownictwo centrali, bez dalszego regulowania tej kwestii. Ma to miejsce w krajach takich jak Islandia, Dania i Słowacja.

Jeśli poufność ma zastosowanie, musi być zawsze przestrzegana. Zgodnie z art. 10 ust. 2 Dyrektywy przekształconej, członkowie ERZ są zobowiązani do informowania krajowych przedstawicieli pracowników lub całej siły roboczej o treści i wynikach procedury informacyjnej i konsultacyjnej, bez ujawniania jakichkolwiek informacji poufnych. Wszystkie państwa członkowskie z wyjątkiem jednego dokonały transpozycji tego obowiązku do ustawodawstwa krajowego; jedynie Republika Czeska tego nie uczyniła. Niewiele państw członkowskich doprecyzowało obowiązek sprawozdawczy i tym samym uzupełniło minimalny obowiązek wynikający z dyrektywy. Artykuł 47 belgijskiego układu zbiorowego nr 101 brzmi następująco:

"Członkom europejskiej rady zakładowej i przedstawicielom pracowników wszystkich technicznych jednostek produkcyjnych zlokalizowanych w Belgii, które są objęte zakresem działania europejskiej rady zakładowej, należy zapewnić niezbędny czas i środki, aby umożliwić członkom europejskiej rady zakładowej poinformowanie przedstawicieli pracowników wszystkich technicznych jednostek produkcyjnych o treści i wynikach procedury formacyjnej i konsultacyjnej przeprowadzonej w ramach europejskiej rady zakładowej".

Ponadto na Litwie wyraźnie przewidziano, że ERZ i komisja specjalna składają sprawozdania co najmniej raz w roku.

Wspomniano powyżej, że kierownictwo może również mieć prawo do nieujawniania informacji członkom ERZ. To daleko idące prawo do zachowania tajemnicy istnieje, gdy charakter informacji, w oparciu o obiektywne kryteria, mógłby poważnie zaszkodzić funkcjonowaniu danych przedsiębiorstw lub byłyby dla nich szkodliwe (art. 8 ust. 2 Dyrektywy). Również w tym przypadku niektóre przepisy krajowe transponujące dyrektywę uzupełniły ten przepis, próbując ograniczyć jego dalekosiężne skutki dla prawa pracowników do informacji. Na przykład § 38(6) estońskiej ustawy o zaangażowaniu pracowników na skalę wspólnotową stanowi, co następuje:

"Centralne kierownictwo może odmówić udzielenia informacji, jeżeli na podstawie obiektywnych kryteriów ujawnienie informacji o takim charakterze znacząco szkodzi lub może zaszkodzić funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Prawo to nie obejmuje informacji o liczbie pracowników. Jeżeli udzielenie informacji

centralne kierownictwo jest zobowiązane do uzasadnienia, w oparciu o obiektywne kryteria, dlaczego ujawnienie informacji znacząco szkodzi lub może zaszkodzić funkcjonowaniu przedsiębiorstwa".

Podobne zobowiązanie kierownictwa do uzasadnienia korzystania z prawa do zachowania tajemnicy można znaleźć w Irlandii, gdzie sekcja 15 (3) ustawy o ponadnarodowym informowaniu i konsultacjach z pracownikami brzmi następująco:

"Centralne kierownictwo może odmówić Specjalnemu Organowi Negocjacyjnemu, Europejskiemu Forum Pracowników, Europejskiej Radzie Zakładowej lub w związku z procedurą informacyjną i konsultacyjną, informacji, które według niego stanowią tajemnicę handlową.

(a) gdy może wykazać, że ujawnienie mogłoby znacząco i niekorzystnie wpłynąć na sytuację gospodarczą lub finansową przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw lub naruszyć przepisy ustawowe lub wykonawcze, lub

(b) w przypadku, gdy informacja jest tego rodzaju, że spełnia obiektywne standardy pozwalające stwierdzić, że powinna ona zostać utajniona, uzgodnione między centralnym kierownictwem a Specjalnym Organem Negocjacyjnym, Europejskim Forum Pracowników, Europejską Radą Zakładową lub przedstawicielami pracowników w ramach procedury informowania i konsultacji".

Poufność informacji może być również powołana, dlatego kierownictwo może powoływać się na te prawa wyłącznie zgodnie z przepisami krajowymi. Jednak tylko nieliczne przepisy transponujące pociągają kierownictwo do odpowiedzialności za nadużycia tych praw. Niektóre państwa członkowskie mają formę kontroli sądowej lub procedury administracyjnej, w ramach której ERZ może zakwestionować nałożony na nią obowiązek zachowania poufności lub prawo zarządu do zachowania tajemnicy.

Na przykład w Irlandii "spory między centralnym kierownictwem a pracownikami (lub ich przedstawicielami) zatrudnionymi w państwie dotyczące nieujawniania przez centralne kierownictwo poufnych informacji handlowych lub tego, czy informacje ujawnione przez centralne kierownictwo w porozumieniu z przedstawicielami pracowników są tego rodzaju, że zgodnie z sekcją 15 nie mogą zostać ponownie ujawnione, mogą zostać skierowane przez centralne kierownictwo lub przedstawicieli pracowników do niezależnego arbitra wyznaczonego przez ministra na mocy rozporządzeń wydanych do celów niniejszej sekcji" (sekcja 20 (1)), zgodnie z sekcją 15, nie mogą zostać ujawnione, może zostać skierowany przez centralne kierownictwo lub przedstawicieli pracowników do niezależnego arbitra wyznaczonego przez ministra na podstawie przepisów wydanych do celów niniejszej sekcji" (sekcja 20 (1) ustawy o informacjach i konsultacjach

transnarodowych z pracownikami). Przepisy, o których mowa, nie zostały jednak jeszcze przyjęte.

Podobnie art. L433-4 luksemburskiego Kodeksu pracy stanowi ponadto, że *"w przypadku sporu sprawa może zostać skierowana do komitetu arbitrażowego składającego się z przedstawiciela zarządu centralnego, przedstawiciela pracowników zaangażowanych w procedurę informacyjną i konsultacyjną na mocy niniejszego tytułu i pod przewodnictwem dyrektora Inspekcji Pracy lub jego delegata. Od jego decyzji nie przysługuje odwołanie"*.

W Norwegii tzw. Komitet Demokracji Przemysłowej jest właściwy do rozstrzygania sporów dotyczących zakresu obowiązku przestrzegania nałożonej poufności lub zakresu obowiązku kierownictwa do udzielania informacji (§ 10 Umowy w sprawie europejskich rad zakładowych lub równoważnych form współpracy).³²

Te same kompetencje zostały przyznane sądom w Estonii, Republice Czeskiej, na Litwie i w Holandii (odpowiednio § 39 estońskiej ustawy o zaangażowaniu pracowników na skalę wspólnotową, § 276 (5) czeskiego kodeksu pracy³³, art. 12 (6) litewskiej ustawy o europejskich radach zakładowych i art. 5 (2) holenderskiej ustawy o europejskich radach zakładowych).

Szczególne sytuacje występują na Malcie, gdzie w przypadku sporu między centralnym lub lokalnym kierownictwem a odbiorcą informacji, mogą oni skierować spór do sądu pracy w celu wydania orzeczenia w sprawie charakteru spornych informacji lub dokumentów. Jeśli trybunał uzna, że ujawnienie informacji nie mogłoby, w oparciu o obiektywne kryteria, poważnie zaszkodzić spółce lub jej działalności, może nakazać kierownictwu ujawnienie informacji. W takim przypadku trybunał określił 1) informacje lub dokumenty, które mają zostać ujawnione, 2) odbiorcę lub odbiorców, którym informacje lub dokumenty mają zostać ujawnione, 3) warunki, na jakich informacje lub dokumenty muszą zostać ujawnione, oraz 4) termin, w którym informacje lub dokumenty muszą zostać ujawnione.

Jednakże sankcje prawie nigdy nie są dostępne jako środek zaradczy. Francja jest jedynym państwem członkowskim, w którym zarząd może zostać ukarany za nadużywanie prawa do tajemnicy przedsiębiorstwa. Chociaż czasami istnieją przepisy mające na celu ograniczenie takich nadużyć, nigdy nie przewidują one żadnych sankcji dla spółek, które nie przestrzegają zasad. Na przykład litewska ustawa o europejskich radach zakładowych stanowi, że *"zabrania się odmowy udzielenia informacji na tej podstawie, że struktura lub liczba pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw w skali Unii Europejskiej stanowi informację poufną"* (art. 15 ust. 5). Podobny przepis obowiązuje w Polsce.

W sprawie wniesionej do Sądu Pracy w Antwerpii, członek ERZ zakwestionował poufny charakter dwóch dokumentów, które otrzymał od swojego pracodawcy przed nadzwyczajnym posiedzeniem ERZ.³⁴ Przewodniczący rozpoczął ocenę meritum sprawy od stwierdzenia, że interesy powoda należy rozważyć z interesami spółki. W związku z tym w wyroku najpierw zajęto się kwestią, czy poufność dokumentów może zaszkodzić interesom europejskiej reprezentacji pracowników. Zdaniem przewodniczącego nie miało to miejsca, ponieważ powód nie został pozbawiony możliwości dokładnego przygotowania się do nadzwyczajnego zgromadzenia. Istniały inne możliwości uzyskania dostępu do niezbędnych informacji, ale powód z nich nie skorzystał. Z drugiej strony Sąd Pracy uznał, że ujawnienie informacji zawartych w dokumentach przed nadzwyczajnym zgromadzeniem mogłoby m.in. doprowadzić do niepokojów społecznych, a tym samym wyrządzić szkodę spółce. Roszczenie zostało więc uznane za dopuszczalne, ale bezzasadne. Przykład ten wyraźnie ilustruje zatem wiele trudności, z jakimi borykają się pracownicy próbujący wyegzekwować swoje prawa i zakwestionować nadużycia.

Kierownictwo jest zatem rzadko pociągane do odpowiedzialności w przypadku naruszenia zasad poufności lub tajemnicy. Jednak w co najmniej 15 państwach członkowskich członkowie ERZ ryzykują poniesienie sankcji, jeśli nie wywiążą się z obowiązku nieujawniania informacji poufnych. Sankcje w poszczególnych państwach członkowskich wahają się od kar finansowych i odszkodowań cywilnych po sankcje karne do kary pozbawienia wolności łącznie. Na przykład artykuł L454-4 (3) luksemburskiego kodeksu pracy stanowi:

"Bez uszczerbku dla postanowień art. 309 Kodeksu karnego, osoby wymienione w ust. 1 i 2, które ujawnią informacje, których ujawnienie jest zabronione na mocy niniejszego artykułu, podlegają karom przewidzianym w art. 458 tego samego Kodeksu".

Artykuły, o których mowa w powyższym przepisie, przewidują karę pozbawienia wolności od ośmiu dni do sześciu miesięcy oraz grzywnę w wysokości od 500 do 5000 euro dla członków ERZ, którzy naruszają obowiązek zachowania poufności.

W swojej rezolucji z 2023 r. Parlament Europejski wyraźnie uznał kwestie poruszone powyżej. Parlament:

"Podkreśla fakt, że wdrażanie przez państwa członkowskie przepisów dotyczących poufności jest fragmentaryczne ze względu na brak jasnej definicji i w związku z tym wzywa do jasnego zdefiniowania pojęcia poufności".

informacji; podkreśla w tym kontekście, że potrzebne są dalsze wysiłki państw członkowskich w celu dokładnego sprecyzowania i wyjaśnienia warunków, w których centralne kierownictwo nie jest zobowiązane do przekazywania informacji, które mogłyby być szkodliwe; ponawia swój apel o zapobieganie nadużywaniu zasad poufności jako środka ograniczania dostępu do informacji i skutecznego uczestnictwa oraz wzywa Komisję, aby w kontekście przeglądu dyrektywy 2009/38/WE wymagała od państw członkowskich jasnego określenia, w jakich przypadkach poufność jest uzasadniona w celu ograniczenia dostępu do informacji;"

Wiedza specjalistyczna i szkolenia

Aby zapewnić prawidłowe funkcjonowanie ERZ, art. 10 Dyrektywy przekształconej reguluje rolę i ochronę przedstawicieli pracowników. Tematem o szczególnym znaczeniu w tym względzie jest wiedza specjalistyczna i szkolenia. Skuteczność prawa do informacji i konsultacji może być przecież zagwarantowana tylko wtedy, gdy członkowie ERZ są należycie świadomi tego, co te prawa obejmują; lub, innymi słowy, lepiej poinformowani członkowie ERZ mogą wnieść bardziej konstruktywny wkład w proces informacji i konsultacji. Znaczące informowanie i konsultowanie wymaga zatem, aby członkowie ERZ mieli pewne pojęcie o ekonomicznych i prawnych ramach, w których działają.

Od członków ERZ oczekuje się przecież, że:³⁵

- Zrozumienie wszystkich informacji na temat rozwoju działalności w dużej międzynarodowej firmie;
- Analizowanie treści projektów i strategicznych zmian przedstawianych przez kierownictwo najwyższego szczebla;
- Ocenic prawdopodobny wpływ wszelkich środków, które mogą poważnie wpłynąć na interesy pracowników;
- Współpraca z przedstawicielami innych krajów, posługującymi się różnymi językami, pochodzącymi z różnych środowisk i kultur, w celu uzgodnienia wspólnych stanowisk i opinii, które można przedstawić kierownictwu najwyższego szczebla;
- Rozwijanie dialogu społecznego z kierownictwem;
- Wszczęcie postępowania w przypadku naruszenia ich praw;
- -

Cele te można osiągnąć albo poprzez oferowanie szkoleń samym członkom ERZ, albo poprzez poleganie na zewnętrznej wiedzy ekspertów i doradców. Ponadto wprowadzono obowiązek składania sprawozdań krajowym przedstawicielom pracowników lub całej załodze w celu zwiększenia skuteczności prawa do informacji i konsultacji (Cremers & Lorber, 2015; Komisja Europejska, 2018).

Zgodnie z art. 10 ust. 4 Dyrektywy zarówno członkowie SNB, jak i ERZ są uprawnieni do szkolenia bez utraty wynagrodzenia. Przepis ten został wprowadzony do ustawodawstwa wszystkich państw członkowskich i dlatego powoduje niewiele wyzwań na poziomie krajowym. Pozostaje tylko kilka drobnych kwestii interpretacyjnych.

Przepisy krajowe dotyczące odwoływania się do zewnętrznych ekspertów i doradców są nieco mniej jednolite. W dyrektywie przekształconej art. 5 ust. 4 stanowi, że *"do celów negocjacji specjalny zespół negocjacyjny może zwrócić się o pomoc do wybranych przez siebie ekspertów, do których mogą należeć przedstawiciele właściwych uznanych organizacji związkowych szczebla wspólnotowego. Tacy eksperci i przedstawiciele związków zawodowych mogą być obecni na spotkaniach negocjacyjnych w charakterze doradczych na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego"*. W Norwegii i Szwecji możliwość polegania na europejskich związkach zawodowych lub przedstawicielach pracowników nie jest wyraźnie wymieniona w odpowiednich przepisach transponujących dyrektywę. Akapit piąty wymogów dodatkowych stanowi ponadto, że *"europejska rada zakładowa lub komitet o zmniejszonym składzie mogą korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów, o ile jest to niezbędne do wykonywania ich zadań"*. Chociaż podstawowa idea tego przepisu została transponowana we wszystkich państwach członkowskich, użyte sformułowania różnią się. Na przykład w belgijskim układzie zbiorowym nr 101 znajduje się odniesienie do protokołu o współpracy, który ma określać praktyczne ustalenia dotyczące obecności ekspertów na posiedzeniach ERZ i komitetu sektora. Również w Słowenii przewiduje się, że regulamin wewnętrzny może przewidywać obecność ekspertów wspierających ERZ i jej komitety.

4. Dostęp do wymiaru sprawiedliwości i procedur egzekwowania prawa

Jest rzeczą oczywistą, że skuteczność podstawowego prawa do informacji i konsultacji zależy w dużej mierze od tego, w jakim stopniu można je egzekwować w sądach. Niniejszy rozdział rzuci zatem światło na proceduralne zasady egzekwowania prawa i omówi kilka aspektów krajowych ram egzekwowania prawa.

Po pierwsze jednak, widoczna jest raczej niewielka liczba spraw w tym obszarze, zarówno na poziomie krajowym, jak i unijnym. Francja i Niemcy są jedynymi państwami członkowskimi, w których spory prowadzone przez ERZ są bardziej powszechne.

Z jednej strony, brak sporów sądowych dotyczących wdrożenia dyrektywy może wskazywać, że sama

dyrektywa nie powoduje kwestii, których nie można rozwiązać poprzez zwykłą interpretację. Jednak bardziej prawdopodobne jest, że

Wyjaśnienie jest takie, że jest to odzwierciedlenie słabego dostępu do wymiaru sprawiedliwości (Komisja Europejska, 2018).

Status prawny i zdolność do podejmowania działań prawnych

Artykuł 10 ust. 1 dyrektywy przekształconej brzmi następująco:

"Bez uszczerbku dla kompetencji innych organów lub organizacji w tym zakresie, członkowie europejskiej rady zakładowej **disponują środkami niezbędnymi do stosowania praw wynikających z niniejszej dyrektywy**, w celu zbiorowego reprezentowania interesów pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym."

Przede wszystkim przepis ten wymaga, aby istniejące środki instytucjonalne miały charakter umożliwiający ERZ egzekwowanie swoich praw, potencjalnie w drodze postępowania sądowego. Art. 11 ust. 2 powtarza to, stanowiąc, że *"państwa członkowskie przewidują odpowiednie środki w przypadku nieprzestrzegania niniejszej dyrektywy; w szczególności zapewniają one dostępność odpowiednich procedur administracyjnych lub sądowych w celu umożliwienia egzekwowania obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy"*. Dlatego też niezwykle istotna jest ocena krajowych ram regulujących status prawny ERZ i ich zdolność do podejmowania działań prawnych. Istniejące rozwiązania nie wykluczają się wzajemnie, a w niektórych państwach członkowskich mogą być nawet komplementarne.

1) Jedynie kilka państw członkowskich przyznaje ERZ (i SNB) pełną osobowość prawną. Tak jest w Austrii, Rumunii, Francji i Szwecji. Na przykład w Szwecji sekcja 53 ustawy o europejskich radach zakładowych³⁶ brzmi następująco:

"Specjalny zespół negocjacyjny i europejska rada zakładowa mogą nabywać prawa i przejmować obowiązki organów ścigania."

Artykuł L. 2343-7 francuskiego kodeksu pracy wyraźnie stanowi, że:

"Europejska Rada Zakładowa ma osobowość prawną".

Innymi słowy, członkowie ERZ mogą wszczynać postępowania sądowe w imieniu samej ERZ. Należy jednak zauważyć, że niekoniecznie jest to najbardziej idealny scenariusz z punktu widzenia praw pracowniczych. W końcu, odwrotną stroną posiadania osobowości prawnej, a tym samym

Zdolność do podejmowania działań prawnych polega na tym, że sama ERZ może zostać pozwana jako odrębny podmiot prawny. Może to oczywiście prowadzić do niekorzystnych scenariuszy.

2) Inne kraje wybrały rozwiązanie pośrednie, definiując zdolność do podejmowania działań prawnych jako zestaw praw i uprawnień przyznanych ERZ i RN przez prawo krajowe. W związku z tym te ostatnie organy mają zdolność do bycia reprezentowanymi w postępowaniach, a także do nabywania praw i obowiązków jako organy zbiorowe, jednak bez posiadania formalnej osobowości prawnej. Taka sytuacja ma miejsce na Litwie, w Niderlandach, Norwegii, na Łotwie, w Słowenii, Republice Czeskiej, Niemczech, Islandii, Irlandii, na Cyprze i w Hiszpanii. Podczas gdy niektóre państwa członkowskie przyznają ERZ ogólną "funkcjonalną osobowość prawną", inne ograniczyły sytuacje, w których ERZ mogą podejmować zbiorowe działania prawne.

3) Może się również zdarzyć, że poszczególni członkowie ERZ mają zdolność do wszczynania postępowań zamiast ERZ jako organu zbiorowego lub obok niej. Taka sytuacja ma miejsce m.in. w Danii, Estonii, Grecji, Islandii, Szwecji i we Włoszech. Na przykład w Estonii §§ 39, 79 i 82 Ustawy o zaangażowaniu pracowników na skalę wspólnotową wyraźnie przyznają indywidualnym przedstawicielom pracowników prawo do odwołania się do sądu. Ponadto art. 5 holenderskiej ustawy o europejskich radach zakładowych stanowi, że indywidualni przedstawiciele pracowników (jako "zainteresowane strony") mogą wnieść sprawę do Sądu Apelacyjnego w Amsterdamie w celu zakwestionowania naruszeń ustawy lub umowy o ERZ, chyba że naruszenie dotyczy prawa zapisanego w art. 4 ustawy. Ten ostatni przepis dotyczy prawa do zachowania prawa do wynagrodzenia podczas wykonywania obowiązków ERZ, obowiązku zachowania poufności, obowiązku informowania krajowych przedstawicieli pracowników lub całej siły roboczej itd. Również w Luksemburgu i Irlandii dostęp ERZ do wymiaru sprawiedliwości jest zagwarantowany poprzez wyraźne przyznanie indywidualnym przedstawicielom pracowników prawa do dochodzenia roszczeń na drodze sądowej. Ponownie, zdolność do podejmowania działań prawnych może być ogólna lub ograniczona do ograniczonej listy sytuacji.

4) W niewielkiej liczbie państw członkowskich związki zawodowe mogą wszcząć postępowanie sądowe w przypadku naruszenia praw ERZ. Wymagany może być odpowiedni mandat, jak na przykład we Francji. Co więcej, związki zawodowe mają prawo wszczynać postępowania sądowe w celu ochrony układów zbiorowych pracy. Tak jest między innymi w Belgii i Hiszpanii.

5) Wreszcie, istnieją sytuacje, w których ERZ nie mają ani pełnej osobowości prawnej, ani żadnych funkcjonalnych praw podstawowych, które pozwalają im na wniesienie sprawy do sądu. Chociaż nie oznacza to, że

ERZ nie mają dostępu do wymiaru sprawiedliwości.

W przeciwieństwie do innych przypadków, ujawnia to brak jasnych i przejrzystych ram prawnych. W oczywisty sposób utrudnia to członkom ERZ skuteczne egzekwowanie swoich praw. To samo dotyczy państw członkowskich, w których ramy prawne są niejednoznaczne, a tym samym mylące. Na przykład w Finlandii wydaje się, że tylko ERZ ustanowione za pomocą wymogów dodatkowych mogą podejmować zbiorowe działania prawne. Słabe wdrożenia można również znaleźć na przykład w Portugalii, Chorwacji i na Malcie.

Koszty postępowania sądowego

Podczas gdy środki ustawowe dostępne ERZ określają, czy mogą one podejmować działania prawne, art. 10 ust. 1 Dyrektywy przekształconej powinien być interpretowany w taki sposób, aby obejmował również środki finansowe. Środki ustawowe i finansowe to w końcu dwie strony tego samego medalu. Chociaż ERZ może być prawnie przygotowana do podjęcia działań prawnych, może nie być w stanie tego zrobić, jeśli będzie musiała ponieść pełne koszty postępowania. Koszty te można podzielić na trzy kategorie: 1) koszty pomocy prawnej, 2) koszty proceduralne, takie jak opłaty sądowe, oraz 3) zasądzenie kosztów prawnych na rzecz strony przeciwnej w przypadku wygranej. Dlatego też należy zająć się kwestią finansowania, aby uzyskać kompleksowy przegląd dostępu ERZ do wymiaru sprawiedliwości (Komisja Europejska, 2018).

Niektóre państwa członkowskie wprowadziły ustawowe zwolnienie z opłat sądowych dla ERZ podejmujących działania prawne. To proste rozwiązanie zostało na przykład wdrożone w Holandii, gdzie art. 5 ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych stanowi, że "[...] *specjalny zespół negocjacyjny lub jego członkowie oraz europejska rada zakładowa ustanowiona na mocy niniejszej ustawy nie mogą zostać obciążeni kosztami postępowania*". Podobny przepis można znaleźć w Hiszpanii i Bułgarii. Również w Szwecji ERZ nie ponoszą kosztów sądowych (Jagodziński & Lorber, 2015). Chociaż koszty postępowania nie ograniczają się do opłat sądowych, zwolnienie z nich może znacznie zwiększyć dostęp ERZ do wymiaru sprawiedliwości.

Większość przepisów krajowych transponujących dyrektywę nie zawiera jednak żadnych szczegółowych przepisów dotyczących kosztów postępowania. Na pytanie o finansowanie należy zatem odpowiedzieć, analizując ogólne przepisy wdrażające art. 10 ust. 1 dyrektywy przekształconej. Ponieważ artykuł ten nie precyzuje, w jaki sposób mają być zapewnione środki, w różnych państwach członkowskich można znaleźć różne rozwiązania i interpretacje.

Sformułowanie, które jest mniej lub bardziej podobne do tego z art. 10 ust. 1 można znaleźć w prawie Belgii, Słowenii, Finlandii, Węgier, Danii, Irlandii, Litwy, Holandii,

W niektórych przypadkach koszty postępowania sądowego można uznać za koszty operacyjne ponoszone przez spółkę. Czasami jest to wyraźnie potwierdzone w przepisach. Na przykład na Węgrzech sekcja 20 (2) ustawy transponującej³⁷ brzmi następująco: *"Członkowie europejskiej rady zakładowej będą wspólnie reprezentować, bez uszczerbku dla uprawnień innych organizacji reprezentacji i partycypacji pracowników, interesy pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz będą dysponować środkami umożliwiającymi korzystanie z praw przyznanych europejskiej radzie zakładowej, w tym: **wszczynanie sporów dotyczących naruszeń prawa do informacji i konsultacji z pracownikami**".* Holenderska ustawa o ERZ stanowi również wyraźnie, że *"koszty racjonalnie niezbędne do wypełnienia zadań europejskiej rady zakładowej i komitetu o zmniejszonym składzie ponosi spółka wspólnotowa lub spółka najemna. [Dotyczy to również postępowania sądowego, pod warunkiem jednak, że spółka wspólnotowa lub spółka dominująca została z wyprzedzeniem poinformowana o kosztach, które zostaną poniesione"*. Może zatem powstać pytanie, co się dzieje, gdy presja czasu uniemożliwia wcześniejsze poinformowanie kierownictwa.

Tam, gdzie niektóre krajowe ramy prawne przewidują, że przedsiębiorstwo powinno zapewnić jedynie niezbędne środki, to ERZ musi udowodnić konieczność poniesienia kosztów prawnych (Szyszka, n.d.). Również w tym przypadku oczywiste jest, że w tym względzie mogą pojawić się kwestie praktyczne. W związku z tym wymagane są pragmatyczne rozwiązania. Belgijska praktyka współpracy ze związkami zawodowymi jest tego świetną ilustracją. W końcu przedstawiciele związków zawodowych mają ustawowe prawo do reprezentowania ERZ w postępowaniach sądowych i mogą to robić na koszt związku. Podobne podejście można znaleźć w Danii, gdzie związki zawodowe mogą wspierać poszczególnych członków ERZ w sporze prawnym (Jagodziński & Lorber, 2015).

Może się również zdarzyć, że prawo transponujące wymaga, aby umowa określała środki finansowe, które mają być alokowane do ERZ. Taka sytuacja ma miejsce w Republice Czeskiej, na Łotwie, w Luksemburgu, Estonii i Finlandii. Gdy

ustalenia dotyczące środków finansowych pozostają w gestii umawiających się stron, mogą one oczywiście zawrzeć postanowienia dotyczące kosztów prawnych.

W niektórych krajach orzecznictwo nadal jednak ewoluuje. W dniu 30 sierpnia 2024 r. Sąd Pracy i Spraw Socjalnych w Wiedniu orzekł, że europejska rada zakładowa jest uprawniona do pełnego zwrotu wszystkich kosztów prawnych poniesionych w trakcie podejmowania działań prawnych w dziedzinie prawa pracy. Koszty te wyniosły 100 000 euro i obejmowały wszystkie opłaty prawne, odsetki za zwłokę i inne dodatkowe koszty.

kosztów poniesionych przez ERZ (sprawa trafiła aż do Sądu Najwyższego).

Środki zaradcze

Motyw 36 dyrektywy przekształconej z 2009 r. powtarza ogólną zasadę prawa UE w odniesieniu do mechanizmów sankcji:

"Zgodnie z ogólnymi zasadami prawa wspólnotowego, procedury administracyjne lub sądowe, jak również sankcje, które są skuteczne, odstraszające i proporcjonalne do wagi przestępstwa, powinny mieć zastosowanie w przypadkach naruszenia obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy".

Sankcje odgrywają fundamentalną rolę w krajowych ramach egzekwowania prawa. Tym bardziej, że tylko wtedy, gdy obowiązujące sankcje są skuteczne, odstraszające i proporcjonalne, możliwe jest skuteczne egzekwowanie Dyrektywy. Ponieważ sama dyrektywa oferuje niewiele wytycznych co do tego, jak powinien być ukształtowany mechanizm sankcji, istnieje duża różnorodność w odpowiednich ramach prawnych w państwach członkowskich.

Naruszenie praw ERZ może być zatem kwalifikowane na różne sposoby. Ogólnie rzecz biorąc, wśród państw członkowskich można wyróżnić trzy podejścia (Komisja Europejska, 2018; Jagodziński & Lorber, 2015; Jagodziński, 2014). W krajach takich jak Irlandia, Litwa, Austria, Cypr, Malta, Czechy i Słowacja naruszenia praw ERZ są uznawane za przestępstwa administracyjne lub wykroczenia pracownicze. Kraje takie jak Belgia, Luksemburg, Francja, Polska, Niemcy i Estonia klasyfikują niektóre naruszenia praw ERZ jako przestępstwa. Trzecia grupa krajów, w tym Szwecja i Dania, traktuje naruszenia prawa ERZ jako naruszenia porozumień zbiorowych. Wydaje się oczywiste, że konkretny obszar prawa, w ramach którego te naruszenia są klasyfikowane, w znacznym stopniu determinuje surowość odpowiednich sankcji.

Ponieważ bardzo niewiele ERZ (lub członków ERZ) występuje na drogę sądową, sankcje mają przede wszystkim cel prewencyjny, dlatego też muszą być znaczące (Szyszka, b.d.). Większość państw członkowskich nakłada kary finansowe jedynie za naruszenia prawa ERZ przez przedsiębiorstwa, przy czym wysokość takich grzywn jest bardzo zróżnicowana. Grzywny mogą być tak niskie, jak 4 euro na pracownika w Polsce lub 30 euro na pracownika na Litwie, lub tak wysokie, jak 100 000 euro na Słowacji i w Słowenii. Ponadto w niektórych państwach członkowskich (takich jak Słowenia i Belgia) poziom sankcji zależy od tego, czy naruszenie w

dotyczy ustanowienia lub funkcjonowania ERZ (Komisja Europejska, 2018; Jagodziński & Lorber, 2015). W wielu krajowych przepisach transponujących zakres sankcji obejmuje również karę pozbawienia wolności. Dotyczy to w szczególności Belgii, Danii, Irlandii, Francji, Grecji, Polski, Cypru, Luksemburga i Niemiec.

W krajach takich jak Niemcy i Austria sankcje mogą być nakładane wyłącznie po złożeniu skargi przez ofiarę. Austriacka ustawa o konstytucji pracy stanowi, że przestępstwa są ścigane i karane tylko wtedy, gdy ofiara przestępstwa złoży skargę do właściwego okręgowego organu administracyjnego w ciągu sześciu tygodni od powzięcia wiadomości o przestępstwie i jego sprawcy.

Dwoma szczególnie skutecznymi środkami, które same w sobie nie są sankcjami, są postępowanie uproszczone i nakazowe (Jagodziński, 2014). Nakazy są postanowieniami sądu zmuszającymi osobę, do której są skierowane, do wykonania lub powstrzymania się od wykonania określonej czynności i mają na celu zapobieżenie dalszym szkodom, które mogłyby wystąpić, gdyby naruszenie było kontynuowane. Z drugiej strony postępowanie uproszczone to uproszczona procedura lub proces, w którym sprawa jest rozpatrywana bez formalności przed sędzią zamiast pełnej rozprawy, umożliwiając w ten sposób jej szybsze rozstrzygnięcie niż w przypadku zwykłego procesu.

Możliwość skorzystania z postępowania uproszczonego pozwala stronom uzyskać decyzję sądu w terminie od kilku godzin (np. we Francji) do około dwóch tygodni (np. we Włoszech i na Węgrzech). W niektórych państwach członkowskich, takich jak Bułgaria, postępowaniu doraźnemu towarzyszy możliwość wydania natychmiastowego nakazu zobowiązującego zarząd do zaprzestania lub usunięcia naruszenia.

W wyżej wspomnianej sprawie *Gaz de France / Suez* z 2008 r., fuzja między dwoma spółkami, o której zdecydowano z naruszeniem prawa pracowników do konsultacji, została początkowo zawieszona przez francuskie sądy w drodze nakazu sądowego, a ostatecznie uznana za nieważną po uznaniu, że doszło do naruszenia prawa do konsultacji.³⁸

Podobnie w sprawie *Renault (Vilvoorde)* decyzja o zamknięciu zakładu w Vilvoorde została uznana za niezgodną z prawem, a zatem nieważną przez sądy francuskie i belgijskie.

Przypadki te wyraźnie ilustrują, w jaki sposób postępowanie uproszczone i możliwość wydania nakazu sądowego dotyczą istoty istotnych gwarancji podstawowego prawa pracowników do informacji i konsultacji przed wszczęciem postępowania.

można podjąć ostateczne decyzje lub wdrożyć środki.

Niemniej jednak tylko kilka państw członkowskich przewiduje możliwość wydania nakazu sądowego jako zabezpieczenia praw ERZ. Dotyczy to w szczególności Belgii, Bułgarii, Estonii, Finlandii, Francji, Hiszpanii, Litwy, Niemiec i Irlandii. Natomiast na Litwie art. 12 ust. 6 ustawy o ERZ³⁹ brzmi następująco:

"W przypadku odmowy udzielenia informacji, o których mowa w niniejszym artykule, przez centralne kierownictwo lub kierownictwo niższego szczebla, lub w przypadku sporu co do prawidłowości udzielonych informacji, przedstawiciele pracowników mogą wnieść sprawę do sądu w terminie 30 dni od dnia otrzymania informacji lub od dnia upływu terminu, w którym informacje miały zostać udzielone. Jeżeli sąd stwierdzi, że odmowa udzielenia informacji jest nieuzasadniona lub że udzielono nieprawidłowych informacji, centralne kierownictwo lub kierownictwo następnego szczebla, które odmówiło udzielenia informacji lub które udzieliło nieprawidłowych informacji, jest zobowiązane do udzielenia prawidłowych informacji w rozsądnym terminie."

W związku z tym, nawet jeśli nakaz zostanie wydany, zarząd jest zobowiązany do zastosowania się do niego jedynie w "rozsądnym terminie", co zmniejsza wpływ nakazu jako środka zaradczego mającego na celu powstrzymanie naruszenia lub zapobieganie szkodom.

Czasami nakazy sądowe są dostępne tylko w określonych okolicznościach. Na przykład na Cyprze nakazy sądowe są możliwe tylko w sytuacjach, w których kierownictwo bezprawnie utajniło informacje jako poufne.

Parlament Europejski odpowiednio określił kwestie dotyczące środków zaradczych w swojej rezolucji z 2023 r., w której:

"Jest zaniepokojony fragmentarycznym i niewystarczającym przestrzeganiem dyrektywy 2009/38/WE w całej Unii i podkreśla potrzebę zapewnienia właściwego, skutecznego i terminowego przestrzegania, wdrażania i egzekwowania dyrektywy z korzyścią dla pracowników w całej Unii;
Wzywa w związku z tym do wzmocnienia zasad i procedur oraz innych środków, takich jak wprowadzenie w dyrektywie 2009/38/WE prawa do wystąpienia do sądów krajowych lub innych właściwych organów z wnioskiem o wydanie nakazu przedterminowego w celu tymczasowego zawieszenia wdrażania decyzji w sprawie zarządzania do czasu przeprowadzenia procedury informowania ERZ i konsultowania się z nią w odpowiednim czasie.

poziom kierownictwa i reprezentacji oraz w taki sposób, aby umożliwić uzasadnioną odpowiedź ze strony kierownictwa zgodnie z tą dyrektywą;

wyraża ubolewanie, że w wielu państwach członkowskich kary za nieprzestrzeganie przepisów nie są skuteczne, odstrasżające ani proporcjonalne, jak wymaga tego dyrektywa 2009/38/WE; podkreśla, że przepisy regulujące kary nakładane przez państwa członkowskie muszą zostać wzmocnione w celu poprawy zgodności z dyrektywą 2009/38/WE, przy jednoczesnym zapewnieniu, że nie będą one stanowiły obciążenia dla przedsiębiorstw; ponawia swój apel do Komisji o dokonanie przeglądu dyrektywy 2009/38/WE w celu wprowadzenia skutecznych, odstrasżających i proporcjonalnych kar, aby zapewnić przestrzeganie przepisów;"

1 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/38/WE z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (wersja przekształcona).

2 Komisja Europejska. (2024). Wniosek dotyczący DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (2024)

RADY zmieniająca dyrektywę 2009/38/WE w odniesieniu do ustanowienia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych oraz skutecznego egzekwowania ponadnarodowych praw do informacji i konsultacji.

COM(2024) 14 wersja ostateczna. 3 TSUE, 29 marca 2001 r., Bofrost, C-62/99; TSUE, 13 stycznia 2004 r., Kühne & Nagel, C-440/00; TSUE, 15 lipca 2004 r., Anker, C-349/01.

4 Ustawa o europejskich radach zakładowych, 19 lutego 2004 r., nr. IX-2031.

5 Ustawa o europejskich radach zakładowych, 3 września 2009 r., nr 96/2009.

6 Ustawa o zaangażowaniu pracowników na skalę społeczną, 12 stycznia 2005 r.

7 Ustawa o współpracy w fińskich i wspólnotowych grupach przedsiębiorstw, nr. 335/2007.

8 Ustawa o ponadnarodowym informowaniu i konsultowaniu pracowników, nr 20/1996.

9 Code du Travail.

10 TGI Bobigny, 25 października 2001 r., nr 99/01870.

11 Tribunal de travail (Luksemburg), 10 czerwca 2011 r., nr 2594/2011.

12 Kodeks pracy, księga IV, tytuł III: Europejska rada zakładowa lub procedura transgranicznego informowania i konsultowania "pracowników".

13 Sąd pracy w Berlinie, 15 lipca 2016 r.

14 <https://handel.verdi.de/unternehmen/w-z/zalando/++co++298b3be2-789b-11e5-a054-525400ed87ba>.

15 <https://ewcdb.eu/node/242102>; <https://www.ewc-news.com/en022019.htm#8.2>.

16 <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/videoconferencing-and-social-dialogue>.

17 Ustawa o ustanowieniu europejskich rad zakładowych, nr 106 (I) / 2011.

18 Parlament Europejski (2021). Ponowne rozwiązanie Parlamentu Europejskiego z dnia 16 grudnia 2021 r. w sprawie demokracji w miejscu pracy: europejskie ramy praw uczestnictwa pracowników i przegląd dyrektywy w sprawie europejskiej rady zakładowej. 2021/2005(INI).

19 Parlament Europejski (2023). Ponowne rozwiązanie Parlamentu Europejskiego z dnia 2 lutego 2023 r. zawierające zalecenia dla Komisji w sprawie przeglądu dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych. 2019/2183(INL).

20 CA Versailles, 21 mai 2015, Transdev, n° 14/08628.

21 CA Versailles, 15 kwietnia 2021 r., nr 21/00378.

22 CA Versailles, 7 mai 1997, n° 2780/97.

23 TGI Paris, 21 listopada 2006 r.; CA Paris, 21 listopada 2006 r. 2006; Cass. soc., 16 janvier 2008, n° 07-10.597, Gaz de France.

24 Sąd Rejonowy w Kolonii, 2011 r., sprawa ERZ Visteon przeciwko zamknięciu zakładu Cadix.

25 Sąd Pracy w Verviers, 30 czerwca 1999 r.

26 Sąd Pracy w Brukseli, 22 września 2006 r.

27 Sąd Pracy w Nijvel, 25 kwietnia 2003 r.

28 Układ zbiorowy pracy nr 101 z dnia 21 grudnia 2010 r. w sprawie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

29 Ustawa o europejskich radach zakładowych, 14 czerwca 2011 r., nr. 300- 01/11-8/10.

30 Ustawa z dnia 5 lipca 2005 r. o utworzeniu, organizacji i funkcjonowaniu europejskiej rady zakładowej, nr 217.

31 Ustawa z dnia 23 stycznia 1997 r. wdrażająca dyrektywę nr 94/45/WE Rady Unii Europejskiej z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

32 Umowa uzupełniająca VIII - Umowa dotycząca europejskich rad zakładowych lub równoważnych form współpracy, 23 sierpnia 2011 r.

33 Kodeks pracy, część dwunasta: Informacja i dyskusja, uprawnienia związku zawodowego, rady pracowników i przedstawicieli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

34 Voorz. Arbrb. Antwerpen (KG) (Belgia) 15 kwietnia 2008 r., nr. KG 08/9/C.

35 https://www.etuc.org/sites/default/files/Info_sheet_3_FINAL_-_EN_1.pdf.

36 Ustawa o europejskich radach zakładowych, 20 kwietnia 2011 r., nr 2011:427.

37 Ustawa o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej oraz trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi, nr. XXI 2003.

38 Cass. soc., 16 janvier 2008, n° 07-10.597, Gaz de France.

39 Ustawa o europejskich radach zakładowych, 19 lutego 2004 r., nr. IX-2031.



CZĘŚĆ

Reprezentacja pracowników na poziomie zarządu

Koncepcja reprezentacji pracowniczej na poziomie zarządu (BLER) może być uważana za drugi sposób kształtowania demokracji przemysłowej. Odnosi się ona do pośredniej formy partycypacji, w której pracownicy firmy wybierają lub wyznaczają przedstawicieli do strategicznego organu decyzyjnego tej firmy, niezależnie od jej struktury. Wybrani lub mianowani pracownicy mają prawo głosu i reprezentują zbiorowe interesy wszystkich pracowników spółki (Conchon, 2011; Munkholm, 2018; Schulten & Zagelmeyer, 1998). Treść prawa do BLER różni się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich. Poniżej przedstawiono krótki zarys głównych tendencji i różnic.

1. Prawo ustawowe

Prawo UE pozostawia regulację BLER państwom członkowskim. Należy jednak przede wszystkim zauważyć, że nie wszystkie państwa członkowskie uznały ustawowe prawo do BLER. W Belgii, Bułgarii, na Cyprze, w Estonii, Islandii, we Włoszech, na Łotwie, Litwie, Malcie i w Rumunii nie istnieją ramy prawne dla BLER. Oznacza to, że ustalenia dotyczące BLER w tych krajach są wynikiem dobrowolnych działań.

umowy lub wybory na poziomie spółki. W Belgii istnieją szczególne przepisy przewidujące BLER w bardzo niewielkiej liczbie spółek publicznych (takich jak koleje państwowe i niektóre uniwersytety).

2. Progi

W krajach, w których prawo do BLER jest prawnie usankcjonowane, istnieją różne progi aktywacji tego prawa.

Po pierwsze, rodzaj spółki może determinować istnienie prawa do BLER. Można dokonać rozróżnienia między spółkami prywatnymi i państwowymi. W Irlandii, a także w Grecji, Polsce, Portugalii i Hiszpanii obowiązkowe BLER jest ograniczone do spółek państwowych. Prawo to może być również powiązane ze strukturą odpowiedzialności danej spółki (prywatnej). Tak jest we Francji, Luksemburgu i na Słowacji, gdzie BLER ma zastosowanie wyłącznie do spółek akcyjnych. W Austrii i Chorwacji prawo to różni się w zależności od tego, czy spółka jest spółką akcyjną, czy spółką z ograniczoną odpowiedzialnością. Prawo to może również różnić się w zależności od rodzaju spółki.

W zależności od branży (takiej jak przemysł żelazny w Luksemburgu, przemysł metalowy w Hiszpanii oraz przemysł żelazny, węglowy i stalowy w Niemczech) mogą obowiązywać dodatkowe progi. Na przykład w Holandii dana spółka musi posiadać określoną kwotę kapitału, aby można było skorzystać z prawa do BLER. To samo dotyczy Słowenii, gdzie obroty ze sprzedaży lub wartość aktywów muszą być na określonym poziomie.

Ponadto wielkość siły roboczej może być czynnikiem decydującym o prawie do BLER, ponieważ państwa członkowskie mogą wprowadzić wymogi dotyczące liczby pracowników. Liczba ta może wynosić zaledwie 25-50 w krajach takich jak Norwegia, Szwecja, Dania, Słowacja i Słowenia. W Holandii, Finlandii i na Węgrzech próg ten jest nieco wyższy i waha się od 100 do 300 pracowników. Austria i Chorwacja mają ten sam próg dla spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. Ostatnia grupa państw członkowskich wymaga, aby spółki zatrudniały ponad 500 pracowników w celu aktywacji prawa do BLER. Dotyczy to w szczególności Luksemburga, Czech i Francji. W Hiszpanii prawo do BLER ma zastosowanie wyłącznie do spółek państwowych zatrudniających co najmniej 1000 pracowników. Z drugiej strony pracownicy spółek państwowych we Francji, Grecji, Portugalii, Polsce, Czechach, Irlandii, Luksemburgu i na Słowacji mają prawo do BLER niezależnie od wielkości zatrudnienia.

Wreszcie, szczególna sytuacja panuje w Danii, Norwegii, Szwecji i Finlandii, gdzie prawo do BLER jest uruchamiane tylko na wniosek pracowników lub lokalnych związków zawodowych.

3. Charakterystyka płyty

W zależności od obowiązującego systemu ładu korporacyjnego, przedstawiciele pracowników mogą zasiadać w radzie nadzorczej lub zarządzie. Istnieją trzy różne szeroko zdefiniowane systemy. Systemy dualistyczne, takie jak w Danii, Austrii, Niemczech, Polsce i Holandii, wykorzystują strukturę zarządzania, w której rada nadzorcza monitoruje i kontroluje wyniki zarządu odpowiedzialnego za prowadzenie spółki. Z kolei w systemach monistycznych za zarządzanie spółką odpowiada jedna instytucja (rada dyrektorów). Nie ma formalnego rozróżnienia między funkcjami nadzorczymi i zarządczymi. Kraje takie jak Irlandia, Luksemburg, Hiszpania, Belgia i Szwecja należą do tej kategorii. Między innymi w Finlandii (i w mniejszym stopniu w Norwegii) można znaleźć połączenie cech obu systemów, tworząc w ten sposób mieszany system zarządzania korporacyjnego.

Jeśli chodzi o skład zarządu, o którym mowa, liczba przedstawicieli pracowników różni się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich. Siła reprezentacji waha się od jednego przedstawiciela do połowy zarządu. Systemy nieeskalacyjne wymagają, aby stała liczba przedstawicieli pracowników zasiadała w zarządzie. Grecy i chorwaccy pracownicy w spółkach zależnych są reprezentowani tylko przez jednego członka. W Hiszpanii uprawnione związki zawodowe mogą wyznaczyć po jednym członku, co daje dwa lub trzy miejsca. W Finlandii reprezentacja pracowników stanowi zazwyczaj 1/5 zarządu, z maksymalnie 4 miejscami, chyba że strony uzgodniły inny podział. Republika Czeska, Irlandia, Luksemburg, Austria i Holandia mają system, w którym 1/3 zarządu składa się z przedstawicieli pracowników. Czasami ustawodawstwo określa minimalną i maksymalną liczbę przedstawicieli wraz z metodą ustalania rzeczywistej liczby. Można to zaobserwować w Danii, na Węgrzech, Słowacji i Słowenii. Co więcej, w tym ostatnim kraju istnieje alternatywne prawo w spółkach zatrudniających ponad 500 pracowników: pracownicy są dodatkowo uprawnieni do wyboru jednego członka zarządu lub jednego członka zarządu.

Inna grupa państw członkowskich stosuje tzw. system eskalacyjny, w którym liczba przedstawicieli pracowników zależy od wielkości spółki. We francuskich spółkach państwowych próg ten jest ustalony na poziomie 200 pracowników, z dwoma członkami i do 1/3 członków zarządu dla mniejszych spółek oraz 1/3 członków zarządu dla większych spółek. W przypadku spółek prywatnych próg ten wynosi 1000 pracowników (5000 na całym świecie). W zarządach z 12 lub mniej miejscami pracownicy mają jedno miejsce, a w zarządach z 13 lub więcej miejscami mają dwa miejsca. Prawa reprezentacji we wszystkich zarządach mogą być negocjowane, z ustaloną maksymalną liczbą miejsc. Niemcy również stosują kilkustopniowy system eskalacji, w którym rozróżnia się spółki zatrudniające od 500 do 2000 pracowników i te zatrudniające ponad 2000 pracowników. W luksemburskich spółkach państwowych pracownicy mogą wybierać jednego członka zarządu na 100 pracowników, przy czym minimalna liczba miejsc w zarządzie wynosi trzy, a maksymalna - 1/3. Podobny system istnieje w Norwegii, gdzie pracownicy mogą wybierać do 1/3 zarządu w zależności od wielkości spółki. W szwedzkich spółkach pracownicy mogą wybrać dwóch (w spółkach zatrudniających mniej niż 1000 pracowników) lub trzech (w spółkach zatrudniających ponad 1000 pracowników, które działają w kilku branżach) członków i do połowy zarządu, a taka sama liczba zastępców przedstawicieli może uczestniczyć w posiedzeniach zarządu z głosem doradczym.

Z perspektywy praw pracowniczych interesujące jest to, że niezależnie od siły reprezentacji pracowników (a zatem nawet w krajach, w których przedstawiciele pracowników mogą stanowić połowę zarządu), osoby po stronie pracowników nigdy nie będą w stanie zapobiec podjęciu decyzji zarządu, jeśli strona akcjonariuszy mówi jednym głosem. W końcu przewodniczący, który zawsze należy do strony akcjonariuszy, ma decydujący głos w przypadku remisu.

4. Metody wyboru lub mianowania

Różnice można zaobserwować w odniesieniu do wyboru lub mianowania przedstawicieli pracowników do zarządu. W krajach takich jak Norwegia, Dania, Finlandia, Hiszpania, Francja, Grecja i Irlandia, po nominacji przez związki zawodowe, rady zakładowe lub samych pracowników następują wybory powszechne wśród wszystkich pracowników. Większość krajów nie stosuje jednak systemu wyborów powszechnych. W związku z tym nominowani kandydaci są wybierani przez walne zgromadzenie. Tak jest w Holandii, na Węgrzech i w Niemczech. Może się również zdarzyć, że wybory nie będą w ogóle wymagane. Rady zakładowe lub związki zawodowe mogą zatem bezpośrednio mianować przedstawicieli do zarządu w Szwecji, Słowenii, Chorwacji, Francji, Hiszpanii i luksemburskim przemyśle żelaznym. Istnieją również systemy mieszane, takie jak we Francji, Portugalii, Chorwacji, Słowacji i Niemczech. W Republice Czeskiej pracodawca określa zasady wyboru lub mianowania kandydatów.

Istnieją również pewne różnice w profilach pracowników, którzy mogą być wybierani lub wyznaczani na przedstawicieli. W większości krajów przedstawiciele muszą być przynajmniej pracownikami spółki. Tak jest w Słowenii, Szwecji, Norwegii, Portugalii, Chorwacji, Francji, Grecji, Słowacji, Czechach, Danii, na Węgrzech, w Irlandii i Luksemburgu. W Austrii przedstawiciele muszą być również członkami rady zakładowej. W Niemczech, jak również w luksemburskim przemyśle żelaza i stali, zewnętrzni przedstawiciele związków zawodowych mogą być powoływani do zarządu. W Holandii istnieje system autonomiczny, ponieważ przedstawiciele mogą nie mieć żadnych powiązań z pracownikami spółki. Pracownicy spółki, jak również przedstawiciele związków zawodowych, którzy są zaangażowani w negocjacje zbiorowe ze spółką, nie mogą zatem nigdy zasiadać w zarządzie.



CZĘŚĆ

***Uczenie się na podstawie praktyk i studiów
przypadków***

1. Asahi Breweries Europe Group (" ABEG ")

Studium przypadku	Przypadek ten pokazuje znaczenie dostępu do regularnej ekspertyzy ekonomicznej.
--------------------------	---

Sektor i ETUF	Sektor napojów	EFFAT
Kraj siedziby i ustawodawstwo krajowe mające zastosowanie do ERZ, jeśli inne	Republika Czeska	Niemcy
Liczba pracowników	~ 10,000	
Liczba krajów prowadzących działalność w UE	7	

Klauzula umowy ERZ dotycząca ekspertyzy lub podsumowania	Zgodnie z art. 4 porozumienia, ERZ może korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów, o ile jest to konieczne do realizacji jej zadań. Artykuł wspomina również o maksymalnym budżecie na ekspertyzy. W wyjątkowych przypadkach, gdy wymagana jest dodatkowa pomoc ekspertów, mogą zostać poniesione dodatkowe koszty w rozsądnej wysokości. pokryte.
Ekspert prawny	Nieokreślony
Ekspert ekonomiczny	Nieokreślony
Ekspert / koordynator ds. związków zawodowych	Nieokreślony
Inni eksperci	Nieokreślony

Główne powody wyboru przypadku / ukierunkowanie studium przypadku	Przypadek ten pokazuje, jak zewnętrzna ekspertyza jest przydatna dla członków ERZ nie tylko w wyjątkowych okolicznościach, ale także w normalnej, regularnej działalności na przestrzeni lat.
Fakty / Kontekst / Ustalenia	ERZ ma dostęp do eksperta ekonomicznego od czasu restrukturyzacji firmy w 2015 roku. Od tego czasu ERZ ma dostęp do regularnych, corocznych ekspertyz ekologicznych. Ekspert ocenia działalność gospodarczą i operacje firmy zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym. Każdego roku ekspert zapewnia również wgląd w otoczenie gospodarcze firmy, status konkurentów i przegląd sytuacji na różnych rynkach. Co ciekawe, umowa nie ogranicza liczby ekspertów, a jedynie przyznany budżet. Otwiera to możliwość zaproszenia kilku byłych ekspertów związkowych.
Wyciągnięte wnioski lub najlepsze praktyki	Regularne ekspertyzy są również ważne dla zrozumienia firmy w dłuższej perspektywie. Jest to okazja dla przedstawicieli pracowników do lepszego zrozumienia działalności biznesowej ich firmy i przygotowania tematów, które chcą omówić z kierownictwem z wyprzedzeniem, niezależnie od jakichkolwiek prezentacji kierownictwa.
Opinia przedstawicieli pracowników	<i>"Ważne jest, aby poznać stan działalności gospodarczej. Ekspertyza pozwala ERZ lepiej zrozumieć działalność gospodarczą firmy, ale także otoczenie gospodarcze, w którym działa. Jest również przydatna do zrozumienia przesłanek stojących za decyzjami kierownictwa, aby można było zakwestionować zarządzanie. W ciągu roku zyskujemy większe wyczucie transgranicznego aspektu działalności naszej firmy, co pomaga członkom ERZ współpracować jako platforma".</i> Irma Bakker, sekretarz ERZ

2. Crédit agricole

Studium przypadku	Przypadek ten pokazuje, w jaki sposób ERZ może, przy wsparciu eksperta ekonomicznego, pomóc lokalnym przedstawicielom pracowników w opracowaniu korzystnego planu wsparcia zwolnień pracowników w przypadku zamknięcia zakładu pracy.
--------------------------	---

Sektor i ETUF	USŁUGI	UNI EUROPA
Kraj siedziby i przepisy krajowe mające zastosowanie do ERZ, jeśli są inne	Francja	
Liczba pracowników	140,000	
Liczba krajów prowadzących działalność w UE	18	

Klauzula umowy ERZ dotycząca ekspertyzy lub podsumowania	Zgodnie z art. 4.5 umowy, ekspert ds. księgowości Komitetu Grupy (centralnej rady zakładowej) może uczestniczyć w Europejskiej Radzie Zakładowej raz w roku podczas regularnego posiedzenia plenarnego. Wytyczne dotyczące wnioskowania o eksperta, zakres jego misji i koszt jego uczestnictwa są określane i negocjowane corocznie z sekretarzem, w oparciu o opinię większości członków delegacji pracowniczych i kierowniczych. Artykuł 7 stanowi, że każdy ekspert, który uczestniczy w posiedzeniach, podlega obowiązkowi zachowania poufności w odniesieniu do wszelkich przekazanych mu informacji wyraźnie określonych jako poufne. Obowiązek ten trwa po zakończeniu udziału eksperta w posiedzeniu. punkt.
Ekspert prawny	Nieokreślony
Ekspert ekonomiczny	Patrz klauzula umowy ERZ dotycząca wiedzy specjalistycznej, która określa specyfikacje dotyczące wiedzy specjalistycznej w zakresie rachunkowości.
Ekspert / koordynator ds. związków zawodowych	Zgodnie z art. 2.2.3 UNI Europa może wyznaczyć jednego ze swoich członków do reprezentowania jej na posiedzeniach plenarnych. Wyznaczony przedstawiciel może uczestniczyć w posiedzeniach plenarnych na zaproszenie sekretarza, ma dostęp do tych samych informacji co członkowie ERZ i podlega tym samym zobowiązaniom do zachowania poufności
Inni eksperci	Zgodnie z artykułem 4.5.2, podczas corocznego regularnego spotkania lub spotkania specjalnego i tak długo, jak jest to konieczne do wykonania jego zadań, zarówno pełna, jak i wybrana delegacja pracowników może uczestniczyć lub korzystać z doradztwa ekspertów wewnętrznych uznanych za ich ekspertyzę w kwestiach, które mają zostać poddane przeglądowi, i którzy są wspólnie wybierani przez delegację kierowniczą i sekretarza podczas tworzenia porządku obrad lub, w przypadku braku porozumienia, przez eksperta zewnętrznego w zakresie polityki dotyczącej ekspertów, w ramach definicji wybranej misji wspólnego porozumienia między delegacją kierowniczą a sekretarzem.

Główne powody wyboru przypadku / ukierunkowanie studium przypadku	Zadaniem krajowych partnerów społecznych jest negocjowanie warunków zwolnień w przypadku zamknięcia zakładu. Niemniej jednak, gdy nie ma przedstawicielstwa pracowników lub związku zawodowego, ERZ (lub komitet sterujący) służy jako poziom zachęcający do lokalnych negocjacji z reprezentatywnym organem pracowników.
Fakty / Kontekst / Ustalenia	<p>W 2012 roku Europejska Rada Zakładowa musiała przeprowadzić procedurę informacyjną i konsultacyjną dotyczącą zamknięcia kilku oddziałów i biur bankowości inwestycyjnej Grupy CACIB w Europie Wschodniej.</p> <p>Przy tej okazji zastosowano zasadę pomocniczości: innymi słowy, w przypadku braku przedstawicieli związków zawodowych w tych lokalizacjach, komitet sterujący ERZ wspierał i pomagał przedstawicielom pracowników w tych biurach w ich wniosku o plan wsparcia dla zwolnień.</p> <p>Prace przeprowadzone wspólnie przez eksperta ekonomicznego i ERZ umożliwiły przekonanie kierownictwa CACIB do opracowania realnego planu wsparcia dla zwalnianych pracowników, z pakietem socjalnym zgodnym z praktykami Grupy Crédit Agricole S.A.</p> <p>Przy innych okazjach, gdy spółki zależne były zamykane lub sprzedawane, ERZ Crédit Agricole wykorzystwała również swoje prawo do konsultacji, aby uświadomić zarządowi lokalnemu i generalnemu (Crédit Agricole SA w Paryżu) ich zobowiązanie do zaproponowania planu zwolnień zgodny z praktykami Grupy.</p>
Wyciągnięte wnioski lub najlepsze praktyki	<p>ERZ jest ważnym narzędziem wspierającym lokalny dialog społeczny, zwłaszcza gdy czasami brakuje infrastruktury do jego wspierania, i pomaga ekspertowi ekonomicznemu zrozumieć lokalny kontekst gospodarczy.</p> <p>W tym przypadku ERZ działa w oparciu o zasadę pomocniczości.</p> <p>W przypadku braku związków zawodowych lub uprawnionych przedstawicieli pracowników wybranych przez pracowników spółki zależnej, ERZ negocjuje w ich miejsce. W rezultacie polska spółka zależna została zobowiązana do ewolucji, aby zrobić miejsce dla przedstawicieli pracowników i związku zawodowego w firmie.</p>
Opinia przedstawicieli pracowników	<p>"Oprócz corocznej ekspertyzy, nasza umowa daje nam możliwość organizowania corocznej wizyty studyjnej w jednym lub kilku krajach w Europie, w których Credit Agricole prowadzi działalność.</p> <p>Wyjazdy w teren są niezbędne, aby spotkać się z pracownikami, związkami zawodowymi, a także lokalnym kierownictwem lokalnych spółek zależnych, abyśmy mogli w pełni odegrać naszą rolę w podnoszeniu świadomości wśród kierownictwa centralnego na temat kwestii w danych krajach.</p> <p>Ponadto działania ERZ muszą być wspierane poprzez skuteczną komunikację ze wszystkimi pracownikami, aby informować ich o działaniach ERZ każdego roku. Porozumienie w sprawie środków finansowych jest zatem niezbędne, aby umożliwić ERZ niezależną pracę. Ważne jest również, aby utrzymać organ przy życiu jako kolektyw poprzez regularne mobilizowanie przedstawicieli pracowników ERZ i angażowanie ich w prace społeczne, gospodarcze, interpersonalne i komunikacyjne w celu stworzenia zgranego zespołu.</p> <p>Niezbędny jest również wystarczający czas delegacji" (Pascal Fesquet, Sekretarz ERZ).</p>

3. Clariane (ex-Korian)

Studium przypadku	Przypadek ten podkreśla kluczową rolę, jaką odegrał ekspert związkowy w procesie negocjacji ponadnarodowej umowy spółki na szczeblu europejskim.
--------------------------	--

Sektor i ETUF	Sektor opieki	EPSU
Kraj siedziby i przepisy krajowe mające zastosowanie do ERZ, jeśli są inne	Francja	
Liczba pracowników	104,000 (2019)	
Liczba krajów prowadzących działalność w UE	6 (2023), w tym Wielkiej Brytanii, która jest objęta umową.	

Klauzula umowy ERZ dotycząca ekspertyzy lub podsumowania	<p>Artykuł 5.5.2 stanowi, że Rada Pracownicza Societas Europaea (SEWC) i Komitet Wykonawczy mogą korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów, w ramach rocznego budżetu określonego przez Zarząd Centralny, podczas posiedzeń dotyczących spraw, w których nie posiadają niezbędnej wiedzy specjalistycznej, w szczególności w kwestiach o charakterze księgowym, finansowym, prawnym i ekonomicznym. Wszystkie koszty podróży i zakwaterowania będą pokrywane przez Korian.</p> <p>Zgodnie z art. 5.2 eksperci powołani przez SEWC są uprawnieni do uczestniczenia w posiedzeniach przygotowawczych organizowanych przez Zarząd.</p> <p>Zgodnie z art. 5.4.2 eksperci mogą być zapraszani do udziału w posiedzeniach Stałej Grupy Roboczej po konsultacji między Centralnym Zarządem a Komitetem Wykonawczym.</p> <p>Jeśli chodzi o kwestię poufności, art. 7 stanowi, że ekspertom zabrania się ujawniania informacji.</p> <p>zamykania stronom trzecim jakichkolwiek informacji wyraźnie przekazanych im jako poufne.</p>
Ekspert prawny	Patrz wyżej wymieniony artykuł 5.5.2.
Ekspert ekonomiczny	Patrz wyżej wymieniony artykuł 5.5.2.
Ekspert / koordynator ds. związków zawodowych	<p>Artykuł 5.5.1 stanowi, że SEWC i Komitet Wykonawczy są stale wspomagane przez członka Sekretariatu EPSU lub urzędnika związkowego z organizacji stowarzyszonej z EPSU. Przedstawiciel EPSU uczestniczy we wszystkich posiedzeniach ERZ i Komitetu Wykonawczego, pomaga członkom SEWC i ułatwia dyskusje między stronami. Wszystkie koszty podróży i zakwaterowania pokrywa Korian.</p> <p>Zgodnie z art. 5.2 przedstawiciel EPSU ma prawo uczestniczyć w posiedzeniach przygotowawczych organizowanych przez Zarząd.</p> <p>Zgodnie z art. 5.4.2 przedstawiciele EPSU mogą zostać zaproszeni do udziału w posiedzeniach Stałej Grupy Roboczej po konsultacjach między kierownictwem centralnym a Komitetem Wykonawczym.</p> <p>Jeśli chodzi o kwestię poufności, art. 7 stanowi, że przedstawicielom EPSU zabrania się ujawniania stronom trzecim jakichkolwiek informacji wyraźnie im przekazanych w zaufaniu.</p>
Inni eksperci	

Główne powody wyboru przypadku / ukierunkowanie studium przypadku	ERZ i SEWC nie mają prawa do negocjowania ponadnarodowych porozumień; robią to związki zawodowe. Niemniej jednak, jako główny ponadnarodowy organ reprezentujący pracowników, SEWC powinna być zaangażowana w proces negocjacji, aby zapewnić pomyślny wynik.
Fakty / Kontekst / Ustalenia	"Europejska Karta Clariane w sprawie podstawowych zasad dialogu społecznego" została podpisana w 2023 roku. Karta określa szereg zasad i podkreśla wartość dialogu społecznego i rokowań zbiorowych. Wynegocjowana przez eksperta związkowego EPSU, przy pełnym udziale członków SEWC (którzy również podpisali kartę), jest pierwszym tego rodzaju dokumentem w sektorze, wyznaczającym nowy standard.
Wyciągnięte wnioski lub najlepsze praktyki	Przypadek ten jest ilustracją najlepszych praktyk w zakresie negocjacji. Podczas gdy Europejska Federacja Związków Zawodowych Służb Publicznych (EPSU) miała mandat do negocjowania umowy, ekspert związkowy prowadził proces negocjacji, w pełni angażując przedstawicieli pracowników, w tym członków niezrzeszonych w związkach zawodowych (w Europie jest niski wskaźnik uzwiązkowienia w tym sektorze). Zapewniając wskazówki i dobrą komunikację oraz lepszą koordynację między członkami, ekspert związkowy mógł wzmocnić SEWC w procesie negocjacji, prowadząc w ten sposób do pozytywnego wyniku.
Opinia przedstawicieli pracowników	"Jako ekspert związkowy, EPSU odegrało bardzo aktywną rolę w negocjacjach ERZ w Korian (obecnie Clariane), w tym w renegocjacjach podczas transformacji w radę zakładową SE oraz w negocjacjach dotyczących ponadnarodowego porozumienia w sprawie etyki dialogu społecznego. Utrzymanie ścisłej współpracy z reprezentatywnymi federacjami krajowymi oraz z delegatami SNB/EWC/SEWC miało kluczowe znaczenie dla powodzenia tych negocjacji i ustanowienia funkcjonującej rady zakładowej w trudnym, ale rozwijającym się, ważnym sektorze". Koordynator EPSU.

4. Coca-Cola Hellenic Bottling Co

Studium przypadku	To studium przypadku pokazuje, że ekspert ogólny dostępny na stałe, we współpracy z ekspertem związkowym, może wspierać ERZ i mieć większy wpływ na przyszłość firmy.
--------------------------	---

Sektor i ETUF	Żywność i napoje	EFFAT
Kraj siedziby i przepisy krajowe mające zastosowanie do ERZ, jeśli są inne	Grecja / Szwajcaria	Grecja
Liczba pracowników	15,000. Największymi krajami działalności są Włochy, Polska i Rumunia, zatrudniające po ok. 2.000 pracowników.	
Liczba krajów prowadzących działalność w UE	12	

Klauzula umowy ERZ dotycząca ekspertyzy lub podsumowania	Eksperci są wybierani przez komitet selekcyjny, a kierownictwo jest o tym informowane z co najmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem. Eksperci są zobowiązani do podpisania umowy o zachowaniu poufności. Zgodnie z art. 6, koszty ekspertów zostaną pokryte dla jednego przedstawiciela EFFAT i jednego konsultanta zewnętrznego, a także rozsądne wynagrodzenie dla tego ostatniego.	
Ekspert prawny	Stały ekspert jest zawsze dostępny.	
Ekspert ekonomiczny	Stały ekspert jest zawsze dostępny.	
Ekspert / koordynator ds. związków zawodowych	TAK, dostępny stały ekspert ds. związków zawodowych.	
Inni eksperci	Nie	

Główne powody wyboru przypadku / ukierunkowanie studium przypadku	Stały ekspert wnosi wiedzę prawną i ekonomiczną istotną dla sektora. Umiejętności te pozwalają Europejskiej Radzie Zakładowej (ERZ) skuteczniej wykonywać swoje zadania, zapewniając, że jest ona zawsze przygotowana na przyszłe strategie firmy i potencjalne wyzwania prawne.
Fakty / Kontekst / Ustalenia	ERZ istnieje od 2003 r. Umowa o ERZ była renegotjowana w 2011 roku. Firma ta przeszła liczne transformacje i z biegiem lat stawała się coraz bardziej przyjazna dla społeczeństwa.
Wyciągnięte wnioski lub najlepsze praktyki	Prowadzony jest ciągły dialog z zespołem kierowniczym na najwyższych szczeblach, a CEO uważa Europejską Radę Zakładową za kluczowego partnera.
Opinia przedstawicieli pracowników	"Ekspert jest naszym "aniołem stróżem" - wraz z koordynatorem EFFAT tworzą zespół, który pozwala nam wykonywać nasze obowiązki i pracować jako jeden zespół" (członek ERZ).

5. Bohater dostawy

Studium przypadku	Przypadek ten podkreśla związek między dostępem do wiedzy specjalistycznej a niezależnością SE WC lub ERZ
--------------------------	---

Sektor i ETUF	Dostawa żywności	ETF
Kraj siedziby i ustawodawstwo krajowe mające zastosowanie do ERZ, jeśli inne	Niemcy	Niemcy
Liczba pracowników	47,981	
Liczba krajów prowadzących działalność w UE	18	

Klauzula umowy SE WC dotycząca ekspertyzy lub podsumowania	Zgodnie z art. 17 umowy, MŚ lub Komitet Wykonawczy mogą zwrócić się o wsparcie do wybranych przez siebie ekspertów, jeśli jest to konieczne do właściwego wypełnienia ich obowiązków. Artykuł 18 dotyczący kosztów i wydatków materialnych stanowi, że rada zakładowa i/lub komitet wykonawczy muszą, z odpowiednim wyprzedzeniem, dojść do porozumienia ze spółką w sprawie narosłych kosztów zlecenia prac ekspertom lub doradcom. W odniesieniu do art. 19.3, obowiązek zachowania poufności nałożony na MŚ i KE nie ma zastosowania do ekspertów, z którymi konsultowano się w ramach ich działalności.
Ekspert prawny	Nieokreślony
Ekspert ekonomiczny	Nieokreślony
Ekspert / koordynator ds. związków zawodowych	Zgodnie z art. 17, o którym mowa powyżej, przedstawiciele związków zawodowych mogą pełnić rolę doradców-ekspertów.
Inni eksperci	Patrz powyżej

Główne powody wyboru przypadku / ukierunkowanie studium przypadku	Przypadek ten pokazuje trudności w uzyskaniu dostępu do niezależnych ekspertyz dla SE WC i ERZ.
Fakty / Kontekst / Ustalenia	Chociaż istnieje od kilku lat, SE WC nigdy nie miało dostępu do zewnętrznej wiedzy specjalistycznej. W rzeczywistości, według jej własnych członków, SE WC jest nadal zależna wyłącznie od informacji od kierownictwa. Członkom trudno jest również uzyskać dobry wgląd w organizację i praktyki innych SE WC i ERZ. Do tej pory szkolenia członków również były prowadzone przez kierownictwo. Niemniej jednak niedawno powołano eksperta związkowego z ETF, który odegra kluczową rolę w udzielaniu wskazówek.
Wyciągnięte wnioski lub najlepsze praktyki	Dostęp do niezależnej wiedzy eksperckiej jest ważny dla wspierania niezależności rady zakładowej SE.
Opinia przedstawicieli pracowników	"SE WC nigdy nie miało dostępu do ekspertyzy. Chociaż mamy dobre relacje z kierownictwem, musimy rozpocząć proces wnioskowania o eksperta. Mamy problem z niezależnością i potrzebujemy punktu odniesienia dla funkcjonowania ERZ". Członek ERZ

6. Grupa Anonymous

Studium przypadku	Umowa Grupy ERZ (Forum) zawiera klauzulę dotyczącą rozstrzygania sporów, chociaż proces ten nie przewiduje korzystania z ekspertów. Eksperci związkowi i inni eksperci zewnętrzni mają jednak dostęp do spotkań (dostęp może być ograniczony do tematu omawianego na danym spotkaniu) i informacji poufnych. Umowa określa pracowników i kierownictwo jako ekspertów wewnętrznych. Umiejętności eksperckie są również wymagane, aby zostać członkiem ERZ (Forum) zarówno dla przedstawicieli pracowników, jak i kierownictwa.
--------------------------	---

Sektor i ETUF	Transport i logistyka	ETF i UNI Europa
Kraj siedziby i ustawodawstwo krajowe mające zastosowanie do ERZ, jeśli inne	Bonn, Niemcy	Niemieckie ustawodawstwo
Liczba pracowników		
Liczba krajów prowadzących działalność w UE	30 krajów w UE i EOG.	

Klauzula umowy ERZ dotycząca ekspertyzy lub podsumowania	Umowa stanowi, że zarówno kierownictwo, jak i pracownicy mają prawo do korzystania z własnych ekspertów podczas spotkań. Eksperti zewnętrzni są związani zasadami poufności, co pozwala im na dostęp do poufnych informacji, ale nie mogą się nimi dzielić. W wyjątkowych okolicznościach pracownicy mają prawo do uzyskania porady od wybranego przez siebie eksperta w odniesieniu do konkretnego punktu porządku obrad bez zgody kierownictwa. Obowiązuje również odwrotna sytuacja. Wszystkie istotne dokumenty związane ze wspólnym forum można przeglądać i pobierać za pośrednictwem elektronicznej bazy danych ("eShare"). Forum eShare jest chronione hasłem i można uzyskać do niego dostęp przez Internet. Zewnętrzni eksperci lub akredytowani przedstawiciele związków zawodowych mogą również się zalogować.
Ekspert prawny	Nie określono, ale proces naprawczy (patrz wyjaśnienie poniżej) może prowadzić do postępowania sądowego przy wsparciu prawników, których honoraria zostaną opłacone przez spółkę.
Ekspert ekonomiczny	Nie określono.
Ekspert / koordynator ds. związków zawodowych	Tak: dwóch. ETF i UNI Europa są uprawnione do wyznaczenia po jednym przedstawicielu na posiedzenia Forum.
Inni eksperci	Pracownicy i kierownictwo (jak opisano poniżej).

<p>Główne powody wyboru przypadku / ukierunkowanie studium przypadku</p>	<p>Wiedza specjalistyczna jest wymogiem kwalifikowalności pracowników pragnących przystąpić do ERZ (Forum). Artykuł 2.2 wymaga, aby pracownicy posiadali "wystarczającą wiedzę fachową na temat sytuacji przedsiębiorstwa i jego pracowników oraz byli zaangażowani w sprawy przedsiębiorstwa". Podobnie, kierownictwo musi zajmować "stanowisko kierownicze i posiadać niezbędną wiedzę specjalistyczną w zakresie kwestii międzynarodowych i polityki korporacyjnej". Porozumienie przewiduje możliwość odwołania się do sądu, co oznacza korzystanie z usług jednego lub więcej prawników. Jednakże, porozumienie</p> <p>Wdrożony został proces weryfikacji.</p>
<p>Fakty / Kontekst / Ustalenia</p>	<p>Klauzula rozstrzygnięcia sporów przed wszczęciem postępowania sądowego (Artykuł 12 Umowy): Krok pierwszy: Komisja Selekcyjna monitoruje przestrzeganie Umowy i działa jako pośrednik w przypadku jakiegokolwiek sporu.</p> <p>Krok drugi: Komisja Selekcyjna rozstrzyga spory dotyczące treści, interpretacji lub stosowania Umowy.</p> <p>Krok trzeci: W przypadku, gdy nie jest możliwe rozstrzygnięcie sporu w ten sposób, każda z dwóch podgrup Forum (pracownicy i pracodawca) ma prawo zażądać rozstrzygnięcia sprawy przed sądem. Związane z tym koszty będą ponoszone przez firmę.</p>
<p>Wyciągnięte wnioski lub najlepsze praktyki</p>	<p>Odwołanie się do procesu rozwiązywania sporów jest korzystne, ponieważ pozwala uniknąć sporów sądowych, które często są długotrwałe i niepewne co do wyniku. Istotne jest jednak, aby przedstawicielom pracowników biorącym udział w postępowaniu pojednawczym mogli towarzyszyć wybrani przez nich eksperci.</p>

7. H&M

Studium przypadku	Renegocjacja starego porozumienia przez nową ERZ
-------------------	--

Sektor i ETUF	Sprzedaż detaliczna	UNI Europe Commerce
Kraj siedziby i przepisy krajowe mające zastosowanie do ERZ, jeśli są inne	Sztokholm, Szwecja	Szwedzkie ustawodawstwo
Liczba pracowników	Okolo 78 000 (2022), z czego 16 500 w Niemczech i 12 000 w Szwecji.	
Liczba krajów prowadzących działalność w UE	28	

Klauzula umowy ERZ dotycząca ekspertyzy lub podsumowania	<p>Artykuł 8</p> <p>ERZ powinna, w miarę możliwości, konsultować się z wewnętrznymi ekspertami Spółki w sprawach dotyczących ERZ. ERZ musi uzyskać zgodę Kierownictwa Grupy przed skonsultowaniem się z ekspertem wewnętrznym, a Kierownictwo Grupy może zażądać od eksperta wewnętrznego podpisania umowy o poufności przed udzieleniem dostępu do informacji poufnych. Jednakże, jeśli jest to konieczne do wykonywania przez ERZ jej zadań określonych w niniejszej Umowie, ERZ jest uprawniona do zasięgnięcia opinii jednego (1) eksperta zewnętrznego. Koszty eksperta zewnętrznego podlegają uprzedniemu zatwierdzeniu przez Zarząd Grupy. Przed uzyskaniem dostępu do informacji poufnych, ekspert zewnętrzny musi podpisać umowę o zachowaniu poufności dostarczoną przez Spółkę.</p>
Ekspert prawny	Nieokreślone wprost, ale ogólna klauzula dotycząca ekspertów (patrz wyżej). Ekspert związkowy powinien ponadto doradzać ERZ w kwestiach prawnych (patrz poniżej).
Ekspert ekonomiczny	Tak, patrz wyżej.
Ekspert / koordynator ds. związków zawodowych	<p>Tak</p> <p>Artykuł 9</p> <p>Jedno stanowisko koordynatora w ERZ jest zarezerwowane dla szwedzkiego związku zawodowego stowarzyszonego z UNI Europa. Celem koordynatora ("Koordynator") jest zapewnienie ERZ wskazówek i wsparcia w odniesieniu do szwedzkiego ustawodawstwa i praktyki. Koordynator wspiera dialog pomiędzy Spółką a ERZ, w tym przygotowania i koordynację organizacyjną. Koordynator uczestniczy w posiedzeniach ERZ i Komitetu, ale nie ma prawa głosu. Koordynator i jego organizacja są zobowiązani do przestrzegania wszystkich zasad poufności i tajemnicy zawodowej zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i sekcją 11 niniejszej Umowy.</p> <p>Spółka pokrywa wszelkie dodatkowe koszty zakwaterowania i wyżywienia Koordynatora. Jednakże wynagrodzenie, dietyienne i koszty podróży nie będą opłacane przez Spółkę. firma.</p>
Inni eksperci	Brak

Główne powody wyboru przypadku / ukierunkowanie studium przypadku	Przypadek ten pokazuje, że zewnętrzna ekspertyza może być ogromnym wsparciem dla członków ERZ podczas prowadzenia negocjacji z zarządem.
Fakty / Kontekst / Ustalenia	<p>Po ponownym wyborze ERZ, nowi członkowie postanowili rozwiązać stare porozumienie i wynegocjować nowe. Ekspert został zaproponowany przez UNI Europa. Punktem wyjścia była sesja szkoleniowa dla ERZ przeprowadzona przez eksperta, przypominająca podstawy prawodawstwa europejskiego i krajowego. Sesja obejmowała warsztaty, podczas których grupa zidentyfikowała kluczowe i niekluczowe kwestie. Ekspert doradził grupie skupienie się na kluczowych kwestiach podczas negocjacji, takich jak skład, źródła (szkolenia, kredyty czasowe, komputery), liczba spotkań oraz procedura informowania i konsultacji.</p> <p>Wspólnie z ekspertem delegacji przygotowywali dokument na każdą rundę negocjacji, podsumowujący żądania ERZ w podstawowych kwestiach, wyjaśniający, dlaczego były one ważne lub przydatne, oraz cytujący inne porozumienia o podobnych warunkach i postanowieniach. Zgodnie z radą eksperta, kontrowersyjne kwestie były odkładane na późniejsze etapy negocjacji, co utrudniało pracodawcy "wykolejenie" negocjacji po uzgodnieniu znacznej części nowego porozumienia. Podczas negocjacji (ale nie za wcześniej) zdefiniowano i zakomunikowano kierownictwu pewne "czerwone linie", takie jak brak wirtualnych spotkań, zaangażowanie przedstawicieli i szkolenia.</p>
Wyciągnięte wnioski lub najlepsze praktyki	<p>Niektóre praktyki okazały się przydatne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skupienie się na kluczowych kwestiach i odłożenie na później kwestii innych niż kluczowe • Harmonogram spraw w zależności od ich znaczenia i poziomu kontrowersji • Dokładne przygotowanie do każdego spotkania • Regularna wymiana informacji między Komisją Specjalną ERZ, ekspertem związkowym z Handels i ekspertem zewnętrznym <p>Możliwe ulepszenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ekspert nie uczestniczył w spotkaniach z kierownictwem, co czasami utrudniało terminowe reagowanie na propozycje kierownictwa i interweniowanie w krytycznych kwestiach
Opinia przedstawicieli pracowników	<p><i>"Podczas całego procesu negocjacji ERZ, nasz ekspert, wybrany z pomocą UNI Europa, okazał się dla nas bardzo ważnym wsparciem w Komisji Specjalnej. Bez jego pomocy nie udałooby się zająć tak daleko w tak krótkim czasie. Pomógł nam nie tylko swoją wiedzą, ale także zakwestionował nasze priorytety, co było kluczem do osiągnięcia celu w negocjacjach. Następnie pomógł nam zrozumieć wartość dokumentów dostarczonych przez zarząd dotyczących planu restrukturyzacji. Zapewnił nam przegląd planu, który pozwolił nam przeanalizować rzeczywisty wpływ na zatrudnienie w naszej firmie".</i></p> <p>Robin Olofsson, przewodniczący ERZ (przedstawiciel pracowników).</p>

8. IAG

Studium przypadku	Przypadek ten pokazuje, jak ważne jest staranne sformułowanie klauzuli dotyczącej ekspertyzy podczas negocjowania umowy o ERZ, aby zachować maksymalną elastyczność w przyszłym wyborze ekspertów.
--------------------------	--

Sektor i ETUF	Transport (lotniczy)	ETF
Kraj siedziby i ustawodawstwo krajowe mające zastosowanie do ERZ, jeśli inne	Hiszpania	Hiszpania
Liczba pracowników	W 2023 r. 68 000 w Europie (z czego 37 500 w Wielkiej Brytanii nieobjętej umową).	
Liczba krajów prowadzących działalność w UE	22	

Klauzula umowy ERZ dotycząca ekspertyzy lub podsumowania	Artykuł 9 umowy o ERZ stanowi, że "ERZ lub Komisja Specjalna mogą korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów". "Eksperci będą uprawnieni do udziału w każdym posiedzeniu ERZ i jej instytucji, w tym we wspólnych posiedzeniach ERZ z Zarządem". Umowa ogranicza Spółkę do opłacenia tylko jednego eksperta. Wszyscy eksperci muszą zawrzeć z Zarządem umowy o zachowaniu poufności.
Ekspert prawny	Nie określono.
Ekspert ekonomiczny	Nie określono.
Ekspert / koordynator ds. związków zawodowych	Nie określono.
Inni eksperci	Nie określono.

Główne powody wyboru przypadku / ukierunkowanie studium przypadku	To studium przypadku pokazuje, że klauzula dotycząca ekspertów nie powinna ograniczać się tylko do jednego eksperta. Negocjatorzy SNB / ERZ mogą rozróżnić między liczbą ekspertów a kwestią płatności.
Fakty / Kontekst / Ustalenia	<p>Członkowie ERZ stanęli w obliczu decyzji kierownictwa o a) wprowadzeniu redukcji zatrudnienia w dwóch krajach bez uprzedniego przeprowadzenia procesu informowania i konsultacji z ERZ oraz b) usunięciu Wielkiej Brytanii z zakresu geograficznego porozumienia, a w konsekwencji brytyjskich przedstawicieli, w następstwie Brexitu.</p> <p>W odpowiedzi na to ERZ zakwalifikowała 3 brytyjskich przedstawicieli jako "ekspertów", aby utrzymać ich w zarządzie ERZ w kwestiach, które ich dotyczyły. ERZ dokonywała również rotacji między ekspertami ekonomicznymi i prawnymi, aby zapewnić opłacenie prawnika. Dzięki temu ERZ była w stanie wszcząć postępowanie sądowe przeciwko firmie, na jej koszt, w związku z naruszeniem praw przedstawicieli pracowników do informacji i konsultacji.</p>
Wyciągnięte wnioski lub najlepsze praktyki	Chociaż tylko jeden ekspert może być zatrudniony w danym czasie na koszt firmy, inni eksperci mogą odgrywać rolę w określonych momentach. Różni eksperci mogą być zatem wykorzystywani strategicznie w różnym czasie, aby zapewnić najlepsze wsparcie dla członków ERZ. Ekspertyzy ekonomiczne, prawne i związkowe uzupełniają się wzajemnie, ale wymagają wskazówek i koordynacji ze strony Komitetu Sterującego.
Opinia przedstawicieli pracowników	"ERZ może być silniejsza dzięki wsparciu ekspertów ekonomicznych, prawnych i związkowych. Każdy z nich jest potrzebny w swoim obszarze wiedzy. Grupa sterująca ERZ powinna zapewnić właściwą koordynację" (współprzewodniczący ERZ)

9. PMI (Philip Morris International)

Studium przypadku	Przypadek ten podkreśla pozytywną rolę wiedzy fachowej związków zawodowych w ERZ w ułatwianiu i promowaniu dialogu społecznego we wszystkich krajach objętych umową o ERZ.
--------------------------	--

Sektor i ETUF	Tytoń	EFFAT
Kraj siedziby i przepisy krajowe mające zastosowanie do ERZ, jeśli są inne	Szwajcaria	Prawo niemieckie.
Liczba pracowników	31 członków ERZ w UE i EOG.	
Liczba krajów prowadzących działalność w UE	10	

Klauzula umowy ERZ dotycząca ekspertyzy lub podsumowania	Klauzula w porozumieniu o ekspertyzie zewnętrznej ustanowiła prawo do eksperta zewnętrznego. Jednakże wynagrodzenie ekspertów musi zostać ustalone w drodze negocjacji między kierownictwem a rzecznikami pracowników.
Ekspert prawny	Nie określono.
Ekspert ekonomiczny	Nie określono.
Ekspert / koordynator ds. związków zawodowych	Oprócz przedstawicieli pracowników wybieranych jest do czterech "Przedstawicieli Związku". Urzędnicy związkowi, którzy stają się "Przedstawicielami Związku" w ERZ są nominowani przez EFFAT i wybierani przez członka ERZ. EFFAT był wiceprzewodniczącym od 1996 r. do 2023 r. i koordynatorem związków zawodowych.
Inni eksperci	Porozumienie w sprawie ochrony prywatności danych zostało zawarte przy wsparciu zewnętrznego eksperta w tej dziedzinie.

Główne powody wyboru przypadku / ukierunkowanie studium przypadku	Do krajowych partnerów społecznych (rad zakładowych, związków zawodowych) należy zajmowanie się codziennymi sprawami krajowymi. Jeśli jednak taki dialog/negocjacje nie funkcjonują dobrze, a związki zawodowe i rady zakładowe nie są usatysfakcjonowane, jest to pierwszy punkt porządku obrad następnego posiedzenia ERZ lub komisji specjalnej.
Fakty / Kontekst / Ustalenia	ERZ była kompetentna do wspierania lokalnych/krajowych rad zakładowych i związków zawodowych w celu poprawy lokalnego/krajowego dialogu społecznego, promowania zapobiegania stresowi i jego redukcji (kilka sesji poświęcono właśnie temu tematowi), zapewnienia lepszych płac podstawowych, jak na Litwie i w Portugalii, rozstrzygania krajowych sporów dotyczących rokowań zbiorowych, jak w Polsce i Rumunii, lub wspierania związków zawodowych w negocjowaniu planów zwolnień podczas częściowego zamykania fabryk w Holandii (BOZ), Niemczech (Berlin) lub na Węgrzech.
Wyciągnięte wnioski lub najlepsze praktyki	To studium przypadku pokazuje, że przedstawiciele związków zawodowych dysponują znaczną wiedzą specjalistyczną, aby wzmocnić dialog społeczny i negocjacje zbiorowe na wszystkich poziomach, na których działa firma. Jest to przykład a) ogólnego mechanizmu, który może potencjalnie przynieść korzyści wszystkim krajom, niezależnie od ich krajowego systemu stosunków pracy i środowiska gospodarczego oraz b) wsparcia peer-to-peer (związkowcy wspierający innych związkowców lub wybranych przedstawicieli z innych krajów). Podkreśla również kluczową rolę ETUF w zakresie skutecznej koordynacji i solidarności operacyjnej (w tym przypadku EFFAT).
Opinia przedstawicieli pracowników	

10. Anonimowy

Studium przypadku	Rola ekspertyzy ekonomicznej w przypadku restrukturyzacji: podkreślenie i pomoc w promowaniu transgranicznego charakteru projektu
--------------------------	---

Sektor i ETUF	Komunikacja i media	UNI Europa
Kraj siedziby i ustawodawstwo krajowe mające zastosowanie do ERZ, jeśli inne	Paryż, Francja	Societas Europaea (SE) zgodnie z francuskim prawem właściwym
Liczba pracowników	Między 55 000-75 000 na całym świecie", ponad 50% w Europie	
Liczba krajów prowadzących działalność w UE	21 krajów w UE i EOG.	

Klauzula umowy SE dotycząca ekspertyzy lub podsumowania	Umowa przewiduje dostęp do ekspertyz ekonomicznych i finansowych. Komitet ES jest uprawniony do otrzymywania raportu eksperta Komitetu Grupy na temat rachunkowości i innych kwestii finansowych. Może również uczestniczyć w posiedzeniach przygotowawczych, plenarnych i wykonawczych komitetu. Komitet ten może również poprosić o ekspertyzę na określony temat podczas procesu konsultacji. Umowa wspomina również o możliwości skorzystania z pomocy prawnika w ramach konsultacji i przewiduje prawo do powołania eksperta w przypadku międzynarodowych konfliktów interesów. restrukturyzacja.
Ekspert prawny	Możliwość dostępu m.in. do ekspertyz prawnych w ramach procedury konsultacji.
Ekspert ekonomiczny	Dostęp do eksperta ekonomicznego i finansowego jest należycie wspomniany jako możliwy w ramach procedury informacyjnej i konsultacyjnej oraz corocznie.
Ekspert / koordynator ds. związków zawodowych	Nie
Inni eksperci	Kierownictwo może podjąć decyzję o zaproszeniu pracowników lub zewnętrznych prelegentów z określoną specjalizacją.

Główne powody wyboru przypadku / ukierunkowanie studium przypadku	Przypadek ten pokazuje, w jaki sposób ekspert ekonomiczny, w przypadku restrukturyzacji, może pomóc w podkreśleniu transgranicznego charakteru restrukturyzacji i wspierać przedstawicieli pracowników w dostarczaniu przydatnych informacji kierownictwu.
Fakty / Kontekst / Ustalenia	<p>Sekretariat Generalny SE zwrócił się z prośbą o przeprowadzenie procesu konsultacji, ponieważ plan restrukturyzacji dotyczył dwóch krajów. Mimo że projekt był realizowany w co najmniej 2 krajach europejskich, kierownictwo zaprzeczyło transgranicznemu charakterowi restrukturyzacji.</p> <p>SE WC otrzymał pomoc od eksperta ekonomicznego, który był w stanie znaleźć dowody na to, że plan restrukturyzacji był realizowany w kilku krajach. Dostarczona ekspertyza pomogła podkreślić fakt, że niektóre środki w zakresie stosunków przemysłowych nie były właściwie wdrażane w jednym z dwóch krajów, co skutkowało niesprawiedliwym traktowaniem niektórych pracowników, którzy mieli zostać zwolnieni z firmy. Sytuacja ta została przekazana przez przedstawicieli pracowników. Kierownictwo postanowiło interweniować, aby zaradzić tej sytuacji niesprawiedliwa sytuacja.</p>
Wyciągnięte wnioski lub najlepsze praktyki	<p>Wykazując transgraniczny charakter projektu, ekspert poparł rolę WC SE w zapewnieniu odpowiedniego poziomu informacji i konsultacji, wspierając tym samym transgraniczny dialog społeczny.</p> <p>W tym przypadku wiedza ekonomiczna może wspierać zdolność członków SE WC do dostarczania zarządowi cennych informacji na temat lokalnej sytuacji.</p>

ZAŁĄCZNIKI

Raport z badania

- Wyniki ankiety 2023-2024 na temat praktyki ERZ i wewnętrznej/zewnętrznej wiedzy specjalistycznej

ACV Plus	1
BTE	2
CFDT	11
CFE-CGC	2
CCOC	15
CNE	2
EVDSZ	1
Fiom Cgil	1
FC	3
FÓRSA	1
FNV	1
GPA	1
Grecki związek zawodowy G4S	1
HK Handel	1
IG Metall	3
IGBCE	1
OPZZ	2
Setca/Bbtk	4
Solidarność	2
Unionen	3
ver.di	1

Kto odpow

T.U.

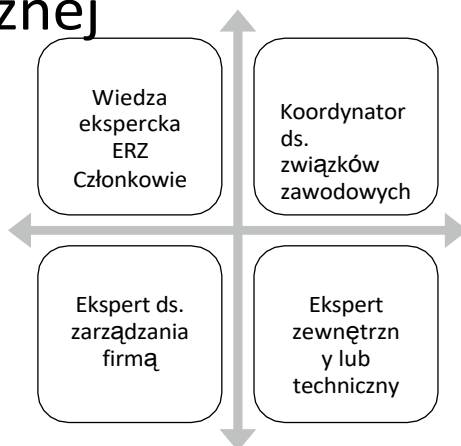
+ 3 członków
niezrzeszonych

Firmy "reprezentowane" " w ankiecie

ACTISCE
Airbus
Air France
Allianz
APERAM
ArcelorMittal
AXA
Bankinter
Boluda
Club Med
COMPASS GROUP
Deutsche Bank
DHL
EVIOSYS
Evotec
ExxonMobil
Flere firmaer
FNAC-DARTY
Ford-Werke-GmbH

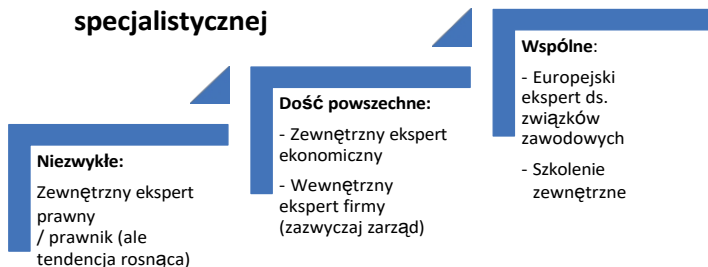
Foundever
G4S
Getronics
Globalne podróże służbowe AMEXCO
Groupe Seb Belgium
Grupo Elior
H&M Hennes & Mauritz GBC AB
Hanon Systems
hydro
IBM
Iberia
Kaiser Backform
Lagostina
Menzies
Pomarańczowy
Philip Morris
Grupa Renault
Ryanair
SAFRAN
Société Générale
Stellantis
Teleperformance SE
Thales
T-Mobile Austria GmbH (Deutsche Telekom)
UPS
Verizon
Vueling

Rodzaj wiedzy specjalistycznej



Eksperci na rzecz ERZ

Główne rodzaje wiedzy specjalistycznej



Większość porozumień ERZ nie zawiera definicji "eksperta". Kierownictwo często ma ostatnie słowo w ostatecznym wyborze.

Przykład Airbusa

1 Koordynator IndustriAll Europe (obecny na wszystkich posiedzeniach przygotowawczych, plenarnych i komitetu selekcyjnego)

+ 2 ekspertów wybranych ze względu na ich uznane doświadczenie w dziedzinie aeronautyki i/lub przestrzeni kosmicznej i obrony (obecnych na wszystkich posiedzeniach przygotowawczych, plenarnych i komitetu selekcyjnego).

+ Biegły księgowy do zbadania rachunków

+ Inni eksperci podczas konsultacji "na pewne określone tematy" w porozumieniu z Zarządem

Preferowany rodzaj interwencji

Pożądaný czas: podzielone wyniki

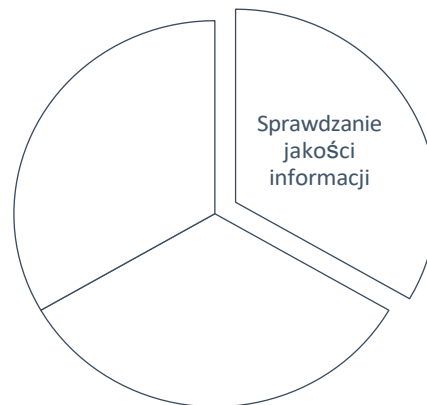


Rodzaj wymaganej interwencji

- Brak znaczących różnic w **oczekiwaniach dotyczących ekspertów ekonomicznych i prawnych**: a) Zagwarantowanie dostępu do informacji w odpowiednim czasie b) Sprawdzenie jakości informacji oraz c) Doradztwo i wsparcie ERZ w sporządzaniu/opracowywaniu opinii podczas procedur konsultacyjnych.
- **Specyfika** jest jasna dla wielu respondentów: analiza ekonomiczna kontra doradztwo prawne (negocjacje umowy o ERZ, działania prawne, poufność).
- Respondenci czasami mieszają obowiązki ekspertów: **ogólne i specjalistyczne wsparcie** w zależności od oczekiwań wobec roli i działań ERZ oraz restrukturyzacji przedsiębiorstwa.

Preferowany rodzaj interwencji

Rodzaj wymaganej interwencji



W umowach ERZ często nie ma wskazania profilu eksperta.

Wymagana wiedza specjalistyczna

- Ogólne
- Specyficzne (prawne, ekonomiczne itp.)

Dostęp do wiedzy specjalistycznej

- Budżet
- Częstotliwość
- Liczba ekspertów



Inne elementy sugerowane przez respondentów

Ekspertyza powinna być nie tylko ekonomiczna kwestie prawne:

- Potrzeba wsparcia ze strony specjalistów ds. komunikacji
- Potrzeba zasobów technicznych w celu przezwyciężenia barier językowych
- Członkowie krajowych rad zakładowych powinni w razie potrzeby dzielić się swoją wiedzą specjalistyczną z członkami ERZ.
- Potrzebna jest baza danych ekspertów według ich specjalizacji
- Zdobywanie nowej wiedzy przez członków ERZ: szkolenia ustawiczne.
- Strategie sporów sądowych powinny być priorytetem dla ruchu związkowego

Rewizja dyrektywy: sugestie i respondentów

Przewidują automatyczne kary bez konieczności podejmowania kroków prawnych.

Przedstawiciele kierownictwa z uprawnieniami decyzyjnymi na posiedzeniach ERZ; nie bezcelowe dyskusje z pracownikami HR bez mandatu.

Dostęp do ekspertów powinien być obowiązkowy we wszystkich umowach ERZ. Obecnie kierownictwo firmy ma zbyt dużą władzę decyzyjną.

Obowiązkowe miejsce dla ETUF (UNI, ETF, EFFAT, EPSU, EFBWW, IndustriALL Europe itp.).

Wewnętrzny ekspert i koordynator związków zawodowych

Koordynator związków zawodowych

- Ekspert z europejskiej lub krajowej federacji związków zawodowych, obecny na każdym posiedzeniu komisji specjalnej i podczas sesji plenarnych (AXA, Groupe Elior, Groupe Seb, G4S itp.).
- W praktyce jednak mogą wystąpić trudności z nakłonieniem go do udziału (problemy budżetowe, Deutsche Bank itp.).

Członek-ekspert ERZ

- Wkład kolegów z ERZ dotyczący kwestii ekonomicznych, danych osobowych, szkoleń zawodowych, IT (Ford-Werke-GmbH, Teleperformance, Evotec, T-Mobile itp.).

Ekspert firmy

- Wkład biznesowy (zarządzanie): analiza ekonomiczna i prawna oraz inne tematy techniczne, takie jak IT.
- ERZ postrzega wewnętrznego eksperta zasadniczo jako środek pozwalający firmie uniknąć płacenia ekspertom zewnętrznym (H&M).

Korzystanie z usług eksperta prawnego

Główne rozbieżności

- Brak budżetu (Ford-Werke-GmbH, Teleperformance, Genotrics, Groupe Elior itp.).
- Wymagana zgoda pracodawcy: "wykazanie przydatności", "rozsądna kwota" itp.
- Prawo do eksperta, któremu kierownictwo może sprzeciwić się tylko z "ważnych" powodów (Evotec)
- "stały doradca prawny, który bierze udział w posiedzeniach ERZ i jest do naszej dyspozycji". To samo ma zastosowanie w przypadku regresu prawnego (T-Mobile/Deutsche Telecom).
- Wsparcie eksperta 4 razy w roku, ale o profilu multidyscyplinarnym (Arcelor Mittal)
- Umowa o zachowaniu poufności / NDA: Compass
- Jedno miejsce dla wszystkich ekspertów: Irlandzkie ustawodawstwo.

Ekspert "prawny" ma zróżnicowany profil

- Konsultant (H&M)
- Trener (ETUI)
- Radca prawny/adwokat na potrzeby postępowania sądowego (Verizon, T-Mobile)
- Związkowiec

Ekspertyza prawna jest wspomniana, ale ogranicza się do konkretnych zadań. Kilka przykładów:

- (re) negocjacje porozumienia ERZ
- kwestionowanie poufności i c) spory sądowe (np. Verizon).

Rozwiązywanie sporów i postępowania sądowe

Umowa ERZ DHL Express (art. 12)



Krok 1

Komisja Specjalna monitoruje przestrzeganie Umowy i podejmuje następujące działania jako pośrednik w przypadku konfliktów.

Krok 2

Komisja Specjalna rozstrzyga spory dotyczące treści, interpretacji lub stosowania Umowy.

Step 3

- Jeśli nie będzie możliwe rozstrzygnięcie sporu w ten sposób, każda z dwóch podgrup Forum DPDHL (ERZ, EMF) będzie miała prawo zażądać sprawę zostanie rozstrzygnięta w sądzie. Niezbędne koszty ponosi spółka.

Odwołanie się do eksperta ekonomicznego

Ceniona rola

- Badanie stanu finansów Grupy
- Wpływ pandemii
- Konsultacje dotyczące konkretnego projektu: fuzja/przejęcie innej spółki, sprzedaż części grupy
- "Bez tej pomocy z zewnątrz nie byłibyśmy w stanie zrozumieć, zatrzymać, udokumentować i ocenić sytuacji".
- Doradztwo w zakresie prawa do posiadania krajowej rady nadzorczej (patrzac na ESG);

Słabo ugruntowana rola

- Bieżące doradztwo czy doradztwo specyficzne dla projektu?
Kultura corocznej zewnętrznej ekspertyzy ekonomicznej tylko we Francji, w oparciu o prawo.
- W innych krajach jest odwrotnie. Niestety, umowy o ERZ są często nieprecyzyjne, jeśli chodzi o ekspertów.
- W niektórych firmach ekspert nie może zabrać głosu podczas sesji plenarnej, podczas gdy w innych może zaprezentować swoją pracę w całości.
- Kilku respondentów wyjaśniło, że ekspert powinien mieć większą swobodę we wspieraniu członków ERZ, w szczególności pomagając im w przygotowaniu pytań do kierownictwa.

W ERZ często nie ma informacji o profilu eksperta umowy.

Wiedza specjalistyczna jest postrzegana w kategoriach **tematu**, a nie bezpośrednio w kategoriach **wymaganych umiejętności**:

- W przypadku "planu zamknięcia przedsiębiorstwa, planu zwolnień z przyczyn ekonomicznych, planu restrukturyzacji, relokacji lub przeniesienia, pod warunkiem, że plany te wchodzi w zakres kompetencji ERZ" (Fnac Darty).
- Sprzedaż, przejęcie/połączenie, renegocjacja umowy (Grupa Elior)

Roczny budżet jest przeznaczony na "wszystkie ekspertyzy" i czasami różni się w zależności od wielkości firmy:

- 57 000 EUR Safran
- 50 000 € Thales
- 20 000 EUR Fnac Darty
- 60 000 euro w Air France KLM w ciągu 4-letniego mandatu

Najlepsze praktyki: sugestie respondenci

Wspieranie spójności i skuteczności ERZ

- ERZ musi być **aktywna przez cały rok**, dzięki wymianie informacji uzyskanych na poziomie **krajowej rady zakładowej**.
- Dobra **struktura pracy ERZ** z wkładem krajów
- Dobre **umiejętności komunikacyjne, w tym z krajami spoza UE**
- Nie należy określać "obszaru wiedzy specjalistycznej" w porozumieniu ERZ. W różnych sytuacjach mogą być potrzebni różni eksperci, a umowa nie powinna wykluczać takiej potrzeby.
- Więcej **kursów szkoleniowych**
- Grupy robocze: stałe (finanse, BHP itp.) i dorażne (restrukturyzacja firmy)
- Zapewnienie dobrej **koordynacji** między komisją specjalną, koordynatorem ds. związków zawodowych i ekspertami
- **Baza danych ekspertów** na określone tematy
- Rozwijanie **wiedzy specjalistycznej w kwestiach pozafinansowych** (zasoby ludzkie, prawa człowieka i środowisko)

Przykłady grupy berlińskiej

- Międzynarodowa umowa o mobilności na poziomie firmy
- Analiza skonsolidowanych sprawozdań finansowych spółki
- Wykorzystywanie danych osobowych przez jedną z firm potępione na poziomie ERZ
- Grupy robocze prowadzą dyskusję z kierownictwem i proaktywnie podejmują tematy.

Najlepsze praktyki (2)

KLUCZOWE PUNKTY DO ZAPAMIĘTANIA:

Członkowie ERZ odpowiedzieli, że ich wysiłki na rzecz **koordynacji i struktury ich pracy** powinna być wspierana:

- Osobisty rozwój umiejętności członków ERZ poprzez prowadzonych przez eksperta
- Wsparcie tematycznych grup roboczych przez ekspertów (wewnętrzne czy zewnętrzne?)

Więcej cytatów:

- "Dorażne (tymczasowe) wsparcie ze strony eksperta w sytuacji, gdy utknięcie na konkretnym pytaniu"
- "Ekspert, który zapewnia ERZ środki wymuszania szkoleń kierownictwo do dostarczania informacji w celu konsultacje"
- "Monitorowanie sposobu wykorzystania wiedzy specjalistycznej i audyt ERZ pod kątem przestrzegania standardów demokratycznych".

ZAŁĄCZNIKI

Ankieta

ANKIETA - EKSPERTYZA EWC

Projekt europejski - Europejskie rady zakładowe i przedstawiciele pracowników: jak przywrócić równowagę w dialogu społecznym? Dojść do równowagi!

ERZ mają prawo do korzystania z pomocy ekspertów. Europejskie federacje wyznaczają ekspertów związkowych (czasami nazywanych "koordynatorami") do stałego wspierania ERZ. Ponadto eksperci zewnętrzni mogą być zatrudniani ad hoc, aby wspierać ERZ swoją specjalistyczną wiedzą na tematy ekonomiczne, finansowe i prawne. Niniejsze opracowanie dotyczy ekspertów zewnętrznych. Jeśli potrzebujesz ekspertyzy, skontaktuj się z ekspertem związkowym (koordynatorem) lub organizacją związkową.

MÓJ PROFIL

1- Imię i nazwisko

Wyniki ankiety będą poufne i anonimowe; wszystkie dane są gromadzone wyłącznie do celów badawczych.

2- Adres e-mail

3- Jestem członkiem Europejskiej Rady Zakładowej

- Tak
- Nie

4- Jestem przedstawicielem pracowników na poziomie zarządu

- Tak
- Nie

5- Jestem członkiem związku zawodowego

- Tak
- Nie

6- Nazwa związku zawodowego

7- Nazwa firmy

8- Zazwyczaj pracuję/mieszkam w następującym kraju

9- Przyjmuję do wiadomości, że badacze zaangażowani w ten projekt mogą kontaktować się ze mną za pośrednictwem poczty elektronicznej w celu uzyskania dalszych informacji.

- Tak
- Nie

EKSPERTYZA WEWNĘTRZNA I ZEWNĘTRZNA

10- Czy korzystasz z wewnętrznej wiedzy specjalistycznej (eksperta firmy, ekspertów członków ERZ...) w celu wsparcia ERZ? Jeśli tak, prosimy o wyjaśnienie, jak często i jakie tematy są poruszane.

11- Czy umowa o ERZ pozwala na zatrudnienie eksperta ds. prawnych?

Ekspert prawny jest specjalistą w dziedzinie prawa (prawo pracy, prawo europejskie, zdrowie i bezpieczeństwo...). Może on pomóc w zrozumieniu ram prawnych mających zastosowanie do funkcjonowania ERZ, konkretnych tematów w niej poruszanych i/lub tego, jak najlepiej wykorzystać i bronić swoich praw jako członków ERZ. Ekspert prawny jest specjalistą w dziedzinie prawa (prawo pracy, prawo europejskie, zdrowie i bezpieczeństwo...). Może on pomóc w zrozumieniu ram prawnych mających zastosowanie do funkcjonowania ERZ, określonych tematów w niej poruszanych i/lub sposobu najlepszego wykorzystania i obrony praw członków ERZ.

- Tak
- Nie
- Nie wiem.

12- Jeśli tak, należy określić, jakie przepisy i źródła (budżet) zostały wymienione w odniesieniu do zaangażowania eksperta prawnego.

13- Czy ERZ kiedykolwiek zatrudniła eksperta prawnego? Jeśli tak, prosimy o wyjaśnienie ich misji (temat, dostępny czas, oczekiwany rezultat).

kierownictwo
o Inne

14- Jeśli uważasz, że Twoja ERZ powinna zatrudnić eksperta prawnego, jakie zadania Twoim zdaniem powinien on wykonywać, aby wspierać Twoją ERZ?

Możesz wybrać jedną lub kilka odpowiedzi

- o Doradzanie i wspieranie ERZ w celu upewnienia się, że informacje od kierownictwa są istotne i aktualne.
- o Doradzać i wspierać ERZ, aby upewnić się, że kierownictwo organizuje konsultacje z członkami ERZ w razie potrzeby (restrukturyzacja, zmiany w produkcji lub organizacji pracy...).
- o Zakwestionowanie poufności narzuconej przez kierownictwo
- o Wniesienie sprawy do sądu przeciwko kierownictwu firmy

15- Kiedy można oczekiwać, że ekspert prawny będzie aktywnie uczestniczył w posiedzeniach ERZ?

Możesz wybrać jedną lub kilka odpowiedzi

- o W dowolnym momencie, na żądanie
- o Podczas spotkań przygotowawczych i podsumowujących
- o Na posiedzeniach plenarnych
- o Na posiedzeniach komisji specjalnej
- o W postępowaniu sądowym
- o Inne

16- Czy ERZ kiedykolwiek zatrudniła eksperta ekonomicznego?

Jeśli tak, proszę wyjaśnić ich misję (stałą lub tymczasową / w odniesieniu do konkretnego tematu, przedmiotu, dostępnego czasu, oczekiwanego rezultatu); jeśli nie, czy uważasz, że Twoja ERZ powinna zatrudnić eksperta ekonomicznego, aby wzmocnić swoje stanowisko? *Ekspert ekonomiczny analizuje kondycję finansową i ekonomiczną firmy i przedstawia swoją interpretację sprawozdawczości finansowej firmy. Jego wnioski mogą czasami różnić się od informacji dostarczonych przez kierownictwo. W niektórych krajach ekspert ten ma dostęp do informacji poufnych. Może on analizować profile zawodowe i tendencje w zatrudnieniu na poziomie grupy, a także dane dotyczące warunków pracy, zdrowia i bezpieczeństwa oraz w niektórych przypadkach inne dane (niefinansowe) dotyczące zrównoważonego rozwoju. Wreszcie, mogą doradzać przedstawicielom pracowników ERZ podczas procesu restrukturyzacji, aby ocenić plany zarządzania i w razie potrzeby szukać możliwych alternatywnych rozwiązań.*

17- Jeśli uważasz, że Twoja ERZ powinna zatrudnić eksperta ekonomicznego, jakie zadania Twoim zdaniem powinien on wykonywać, aby wspierać Twoją ERZ?

Możesz wybrać jedną lub kilka odpowiedzi

- o Doradzanie i wspieranie ERZ w celu upewnienia się, że informacje od kierownictwa są odpowiednie i kompletne.
- o Doradzanie i wspieranie ERZ w celu upewnienia się, że zarząd organizuje skuteczne/odpowiednie konsultacje z członkami ERZ.
- o Doradzanie i wspieranie ERZ w opracowywaniu opinii w ramach procedur konsultacyjnych
- o Zakwestionowanie poufności narzuconej przez

18- Czy umowa o ERZ pozwala na zatrudnienie eksperta ekonomicznego?

- Tak
- Nie
- Nie wiem.

19- Jeśli tak, należy określić, jakie przepisy i źródła (budżet) zostały wymienione w odniesieniu do zaangażowania eksperta ekonomicznego.

20- Kiedy można spodziewać się aktywnego udziału eksperta ekonomicznego w posiedzeniach ERZ?

Możesz wybrać jedną lub kilka odpowiedzi

- W dowolnym momencie, na żądanie
- Podczas spotkań przygotowawczych i podsumowujących
- Na posiedzeniach plenarnych
- Na posiedzeniach komisji specjalnej
- Inne

WNIOSKI

21- Czy istnieje dobra praktyka, którą mógłbyś się z nami podzielić? Jeśli tak, prosimy o wyjaśnienie poniżej.

Dobrą praktyką może być podejście lub działania, które uważasz za skuteczne i korzystne dla członków/działaczy ERZ, które można przenieść na inne ERZ. .

22- Czy masz jakieś sugestie, w jaki sposób ERZ może jeszcze lepiej wykorzystać wiedzę specjalistyczną?

BIBLIOGRAFIA

- Conchon, A. (2011). *Prawa reprezentacji pracowników na poziomie zarządu w Europie*. Fakty i trendy. Europejski Instytut Związków Zawodowych.
- Cremers, J., & Lorber, P. (2015). Transpozycja przepisów przekształconej dyrektywy w sprawie funkcjonowania europejskiej rady zakładowej. In R. Jagodziński (Ed.), *Wariacje na temat? Implementacja przekształconej dyrektywy o ERZ* (s. 85-106). Europejski Instytut Związków Zawodowych.
- De Spiegelaere, S. (2016). *Za mało, za późno? Ocena przekształconej dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych*. Europejski Instytut Związków Zawodowych.
- De Spiegelaere, S., Jagodziński, R., & Waddington, J. (2022). *Europejskie rady zakładowe: kwestionowane i wciąż w trakcie tworzenia*. Europejski Instytut Związków Zawodowych.
- Komisja Europejska. (2018). *Sprawozdanie z wdrażania przez państwa członkowskie dyrektywy 2009/38/WE w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym* (wersja przekształcona). COM(2018) 292 final.
- Komisja Europejska. (2018). *Dokument roboczy służb Komisji. Ocena towarzysząca dokumentowi "Sprawozdanie z wdrażania przez państwa członkowskie dyrektywy 2009/38/WE w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (wersja przekształcona)"*. SWD(2018) 187 final.
- Komisja Europejska. (2024). *Wniosek dotyczący DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY zmieniającej dyrektywę 2009/38/WE w odniesieniu do ustanowienia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych oraz skutecznego egzekwowania ponadnarodowych praw do informacji i konsultacji*. COM(2024) 14 final.
- Parlament Europejski. (2021). *Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 16 grudnia 2021 r. w sprawie demokracji w miejscu pracy: europejskie ramy praw uczestnictwa pracowników i przegląd dyrektywy w sprawie europejskiej rady zakładowej*. 2021/2005(INI).
- Parlament Europejski. (2023). *Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 2 lutego 2023 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie przeglądu dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych*. 2019/2183(INL).
- Europejska Federacja Metalowców. (2007). *Company Policy Newsletter N° 2*. <https://web.archive.org/web/20101231083845/http://www.emf-fem.org/content/download/17024/180871/version/3/file/2nd+Company+Policy+NEWSLETTER+-+EN.pdf>.
- Europejska Instytucja Związków Zawodowych (ETUI). (b.d.). *Statystyki i wykresy*. <https://ewcdb.eu/stats-and-graphs>.
- Jagodziński, R., & Lorber, P. (2015). Ramy egzekwowania prawa i prawa pracowników do dostępu do procedur egzekwowania prawa. In R. Jagodziński (Ed.), *Wariacje na temat? Wdrażanie przekształconej dyrektywy o ERZ* (s. 107-178). Europejski Instytut Związków Zawodowych.
- Jagodziński, R., & Stoop, S. (2021). *Jak radzić sobie z informacjami poufnymi*. Europejski Instytut Związków Zawodowych.
- Jagodziński, R. (2014). *Europejskie rady zakładowe pukające do drzwi sprawiedliwości. Studium wdrażania sankcji w krajowych transpozycjach dyrektyw 94/45/WE i przekształconej dyrektywy 2009/38/WE*. Europejski Instytut Związków Zawodowych.
- Jagodziński, R. (2014). *Wdrażanie przepisów dotyczących egzekwowania prawa zawartych w przekształconej dyrektywie w sprawie europejskich rad zakładowych: czy sankcje są rzeczywiście "skuteczne, proporcjonalne i odstraszające"?* Europejski Instytut Związków Zawodowych.

Lafuente, S., De Spiegelaere, S., & Jagodziński, R. (2022). *Przyjaciele na wysokich stanowiskach. Relacje między europejskimi radami zakładowymi a przedstawicielami pracowników na szczeblu zarządu*. Europejski Instytut Związków Zawodowych.

Laulom, S. (2015). Procedura ustanowienia i dostosowania europejskiej rady zakładowej lub procedura informowania i konsultacji. In R. Jagodziński (Ed.), *Wariacje na temat? Wdrożenie przekształconej dyrektywy o ERZ* (s. 68-84). Europejski Instytut Związków Zawodowych.

Laulom, S. (2018). *Identyfikacja przeszkód w tworzeniu i skuteczności europejskich rad zakładowych - czy można wyciągnąć wnioski z niektórych jurysdykcji krajowych?* Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego.

Laulom, S., & Dorssemont, F. (2015). Podstawowe zasady dyrektywy 2009/38/WE w sprawie ERZ. In R. Jagodziński (Ed.), *Wariacje na temat? Wdrażanie przekształconej dyrektywy w sprawie ERZ* (s. 33-67). Europejski Instytut Związków Zawodowych.

Meylemans, L., & De Spiegelaere, S. (2020). EWC Confidential. *Poufność w europejskich radach zakładowych i sposób, w jaki radzą sobie z nią przedstawiciele: studium przypadku i spostrzeżenia z ankiety*. Europejski Instytut Związków Zawodowych.

Munkholm, N. V. (2018). *Reprezentacja pracowników na poziomie zarządu w Europie: przegląd*. Komisja Europejska.

Schulten, T., & Zagelmeyer, S. (1998). *Reprezentacja pracowników na poziomie zarządu w Europie*. Eurofound. <https://www.euro-found.europa.eu/publications/report/1998/board-level-employee-representation-in-europe>.

Szyska, C. (n.d.). *Dostęp do wymiaru sprawiedliwości dla ERZ* [PowerPoint]. <https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/739/ACCESS%20to%20Justice%20for%20EWCSypryan%20Szyska.pdf>.

Thomsen, S., Rose, C., & Kronborg, D. (2016). Reprezentacja pracowników i wielkość zarządu w krajach nordyckich. *Eur J Law Econ*, 42, 471-490.



SYNDEX EUROPE & INTERNATIONAL

Boulevard du Jardin Botanique, n°20, 1000 Bruxelles Belgique
contact@syndex.eu // www.syndex.eu

