

Stanowisko EKZZ

Za nowoczesną dyrektywą w sprawie europejskiej rady zakładowej (ERZ) w erze cyfrowej

Przyjęty przez Komitet Wykonawczy EKZZ w dniach 15-16 marca 2017 r. na Malcie

Dwudziesta rocznica wejścia w życie Dyrektywy o ERZ w 2016 r. jest jednym z powodów do oceny osiągnięć i niedociągnięć ERZ w zakresie reprezentowania interesów pracowników w przedsiębiorstwach ponadnarodowych. Dyrektywa w sprawie ERZ stanowi, że Komisja Europejska powinna przedstawić ocenę "nie później niż w czerwcu 2016 r.", ale wystąpiły pewne opóźnienia i ocena zostanie przedstawiona wiosną 2017 r. Wzrost ogólnej liczby ERZ w związku z przekształceniem Dyrektywy o ERZ nie nastąpił. Podczas gdy niektóre ulepszenia mogą zostać osiągnięte przez związki zawodowe, inne postępy są niemożliwe bez znacznej poprawy dyrektywy w sprawie ERZ. Zbyt często zaangażowanie pracowników jest jedynie formalnością i ma ograniczony wpływ, ponieważ ERZ są nadal przedstawiane jako "fakt dokonany", zwłaszcza w przypadku restrukturyzacji przedsiębiorstw ponadnarodowych. W erze cyfrowej nowe wyzwania społeczne, technologiczne i strukturalne wymagają wzmocnienia narzędzi ERZ. Cyfryzacja nie będzie czekać. Ma ona miejsce już teraz. ERZ muszą mieć środki, aby ją kształtować.

W związku z tym, po długich i dogłębnych dyskusjach ze swoimi partnerami, EKZZ określiła następujące główne priorytety w celu zwiększenia skuteczności praw pracowników do informacji i konsultacji oraz rozwiązywania trudności w praktycznym wdrażaniu Dyrektywy o ERZ:

1. Egzekwowanie praw wynikających z Dyrektywy poprzez skuteczne i odstraszające sankcje, w tym prawo do tymczasowego zawieszenia decyzji firmy z prerogatywą krajowego związku zawodowego. Wdrażanie informacji i konsultacji w praktyce jest często niewystarczające, a informacje są przekazywane zbyt późno. EKZZ domaga się przede wszystkim skutecznego egzekwowania prawa. Informacje i konsultacje muszą stanowić integralną część procesu podejmowania decyzji w firmie na wszystkich poziomach: lokalnym, krajowym i międzynarodowym. Zanim kierownictwo podejmie ostateczną decyzję, ponadnarodowy proces informacji i konsultacji musi zostać prawidłowo przeprowadzony i zakończony⁽¹⁾. W tym kontekście definicja konsultacji (w art. 2.1 g) powinna zostać wzmocniona, tak aby opinia ERZ "powinna" (zamiast "może") być brana pod uwagę przez kierownictwo. Różnice w poziomach i zakresie sankcji określonych na poziomie krajowym muszą zostać zmniejszone w celu spełnienia wymogu "skuteczności, odstraszania i proporcjonalności" oraz zapewnienia równych szans. Ostateczną sankcją powinno być unieważnienie decyzji firmy w przypadku naruszenia procedur informowania i konsultacji, pod warunkiem, że krajowe związki zawodowe, których bezpośrednio dotyczy decyzja, poprą zawieszenie i/lub unieważnienie.
2. Zapewnienie dostępu do wymiaru sprawiedliwości. Określenie statusu prawnego ERZ i Specjalnych Organów Negocjacyjnych (SNB) jako podmiotów prawnych. Określenie środków prawnych umożliwiających wszczęcie postępowania sądowego przeciwko firmie w obronie praw przyznanych przez Dyrektywę o ERZ.
3. Rola "przedstawicieli właściwych uznanych organizacji związkowych szczebla wspólnotowego" w art. 5.4 powinna znaleźć odzwierciedlenie w wymogach dodatkowych. Prawo ekspertów związkowych do uczestniczenia we wszystkich posiedzeniach ERZ i Komisji Specjalnej oraz do dostępu do wszystkich zakładów jest warunkiem koniecznym do skuteczniejszego wspierania i koordynowania pracy ERZ.

⁽¹⁾ <https://www.etuc.org/documents/etuc-position-paper-orientation-new-eu-framework-information-consultation-and-board-level#>

4. Zapewnienie skuteczniejszej koordynacji między poziomem lokalnym, krajowym i europejskim. Prawa do informacji i konsultacji muszą gwarantować, że ERZ może przedstawić swoją opinię przed zakończeniem konsultacji na danym szczeblu. ERZ musi być w stanie komunikować się ze szczeblem krajowym zawsze, gdy jest to konieczne, zwłaszcza przed i po spotkaniach ERZ/SE. Należy zapewnić niezbędne zasoby i prawa, takie jak dostęp do miejsc pracy.
5. Kompleksowa definicja "przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę" obejmująca zarządzanie kontraktowe, systemy franczyzowe i wspólne przedsięwzięcia. Obiektywne kryteria określania lokalizacji "przedstawiciela" i "centralnego zarządzania" muszą zostać ustanowione w celu uniknięcia "regime shopping" i korzystania z firm-skrzynek pocztowych.
6. Po 20 latach nie ma już uzasadnienia dla wyłączenia starych, tak zwanych dobrowolnych (sprzed dyrektywy, "art. 13") porozumień². Należy położyć kres podwójnym standardom poprzez objęcie ich zakresem dyrektywy. Aby zapewnić równe warunki konkurencji i jasność prawną, wszystkie przepisy określone w dyrektywie muszą mieć zastosowanie do wszystkich umów, automatycznie lub w drodze renegocjacji w oparciu o jasne przepisy awaryjne osadzone w przepisach przejściowych w celu zapewnienia ciągłości na czas renegocjacji.
7. Poprawa i wyjaśnienie zasad negocjacji z SNB (jasne ramy czasowe pierwszego posiedzenia SNB, tempo posiedzeń SNB, wyraźne zobowiązanie centralnego kierownictwa do ustanowienia ERZ, jeśli mają obowiązywać dodatkowe wymogi).
8. Koncepcja "ponadnarodowego charakteru sprawy" (motywy 12 i 16) powinna zostać skonsolidowana i włączona do głównej części Dyrektywy. Musi istnieć egzekwowalne, kompleksowe prawo ERZ do informacji i konsultacji w trakcie całego procesu decyzyjnego.
9. Zapobieganie nadużywaniu klauzul poufności poprzez bardziej precyzyjne wyjaśnienie, na jakiej podstawie, w jakich okolicznościach i jak długo firma może wstrzymywać się z udzielaniem informacji oraz na jakiej podstawie można ograniczyć prawo członków ERZ do dzielenia się informacjami z zainteresowanymi stronami (w szczególności z przedstawicielami pracowników). Wyjaśnienie jest konieczne, ponieważ kierownictwo zbyt często nie dostarcza wystarczających informacji dotyczących zasad poufności i utrudnia delegatom ERZ niezbędną komunikację na szczeblu europejskim i krajowym.
10. Wzmocnienie wymogów dodatkowych w celu poprawy praktycznego funkcjonowania ERZ (np. prawa i środki komisji specjalnej, rozszerzona lista tematów).

²W marcu 2016 r. spośród wszystkich istniejących europejskich rad zakładowych 42% (395) było nadal zwolnionych z przepisów dyrektywy i przekształcenia (tzw. ERZ sprzed dyrektywy), 53% (495) funkcjonowało jako ERZ z art. 6, a 3% (31) funkcjonowało jako ERZ z art. 6 dyrektywy.

14.1b Europejskie Rady Zakładowe. Ponaddo zarejestrowano dziewięć procedur informacyjnych i konsultacyjnych, wraz z 12 ERZ funkcjonującymi w ramach wymogów dodatkowych. (Stan De Spiegelaere. Zbyt mało za późno; ETUI 2016, s. 17)