

EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE

Zapraszamy do naszej księgarni internetowej
www.tnoik.torun.pl/ksiegarnia



Dagmara Skupień

EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE



Toruń 2008

Rodzicom

wydawca

© Copyright by Dagmara Skupień
and Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa • Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności
„DOM ORGANIZATORA”
87-100 Toruń, ul. Czerwona Droga 8 / Al. 500-lecia 31
tel. (+ 48 56) 62-23-807, 62-22-898, 62-23-342,
fax (+ 48 56) 62-23-123
<http://www.tnoik.torun.pl/>, e-mail tnoik@tnoik.torun.pl



ISBN 978-83-7285-428-5

Printed in Poland
Toruń
Wydanie I
Druk ukończono w 2008 r.

przygotowanie do druku

Projekt okładki
Krzysztof Skrzypczyk

Opracowanie techniczne
Piotr Kabaciński

Studio KROPKA dtp
tel. (56) 67-89-835, tel. kom. (602) 30-38-14
e-mail: studiokropka@neostrada.pl

Wszystkie prawa zastrzeżone. Żadna część tej książki nie może być powielana ani rozpowszechniana za pomocą urządzeń elektronicznych, mechanicznych, kopiujących, nagrywających i innych, bez uprzedniego wyrażenia zgody przez wydawcę i autora.

SPIS TREŚCI

Wykaz ważniejszych skrótów	11
Wprowadzenie	13
Rozdział I	
Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu – uwagi wstępne	19
1. Geneza i terminologia	19
2. Przyczyny zapewnienia pracownikom uczestnictwa w zarządzaniu	29
2.1. Przyczyny etyczne	29
2.2. Przyczyny społeczne	32
2.3. Przyczyny ekonomiczne	34
3. Formy i zakres przedmiotowy uczestnictwa pracowników w zarządzaniu ...	38
4. Krytyka uczestnictwa pracowników w zarządzaniu	44
Rozdział II	
Geneza dyrektywy o europejskich radach zakładowych	49
1. Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu jako element polityki społecznej Wspólnoty Europejskiej	49
1.1. Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu w świetle prawa międzynarodowego	49
1.2. Rozwój prawa wspólnotowego w dziedzinie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu	57
1.3. Projekty wspólnotowych aktów prawnych dotyczących uczestnictwa pracowników w zarządzaniu	68

2. Uchwalenie dyrektywy o europejskich radach zakładowych	76
2.1. Przebieg prac legislacyjnych nad uchwaleniem dyrektywy o europejskich radach zakładowych	76
2.2. Transpozycja dyrektywy o europejskich radach zakładowych w państwach członkowskich	85
Rozdział III	
Tworzenie europejskich rad zakładowych	91
1. Podmioty gospodarcze objęte dyrektywą o europejskich radach zakładowych	91
1.1. Kryteria objęcia zakresem dyrektywy o europejskich radach zakładowych	91
1.2. Wyłączenia z zakresu stosowania dyrektywy o europejskich radach zakładowych	98
2. Sposoby powoływania europejskiej rady zakładowej	102
2.1. Europejska rada zakładowa utworzona na podstawie porozumienia ...	102
2.1.1. Strony porozumienia	102
2.1.2. Rozpoczęcie i przebieg negocjacji	110
2.1.3. Porozumienie o utworzeniu europejskiej rady zakładowej ...	116
2.1.4. Porozumienie o ustanowieniu innego trybu informowania i konsultowania	119
2.1.5. Charakter prawny porozumienia	121
2.1.6. Właściwość prawa i sądów w odniesieniu do porozumień ...	124
2.2. Utworzenie europejskich rad zakładowych przed wejściem w życie dyrektywy	128
2.3. Europejska rada zakładowa utworzona na podstawie przepisów posiłkowych	131
3. Skutki niewykonania obowiązków przewidzianych w dyrektywie przez partnerów społecznych	134
Rozdział IV	
Uprawnienia europejskich rad zakładowych	143
1. Uprawnienia informacyjno-konsultacyjne	143
1.1. Prawo do informacji	143
1.2. Prawo do konsultacji	145
1.3. Możliwość zmiany zakresu uprawnień europejskich rad zakładowych	147

2. Przedmiot informacji i konsultacji	150
3. Sposób realizacji uprawnień informacyjno-konsultacyjnych	153
4. Ograniczenia uprawnień informacyjno-konsultacyjnych ze względu na tajemnicę przedsiębiorstwa	159
5. Relacje europejskiej rady zakładowej z krajowymi przedstawicielstwami pracowników	162
6. Uprawnienia zapewniające radzie skuteczne funkcjonowanie	171
Rozdział V	
Europejskie rady zakładowe w świetle prawa polskiego	175
1. Podmioty gospodarcze objęte zakresem ustawy o europejskich radach zakładowych	175
2. Sposoby utworzenia europejskiej rady zakładowej	181
2.1. Utworzenie europejskiej rady zakładowej na podstawie porozumienia	181
2.1.1. Ustalenie wielkości zatrudnienia	181
2.1.2. Skład i sposób powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego	182
2.1.3. Zasady działania specjalnego zespołu negocjacyjnego	190
2.1.4. Charakter prawny i obligatoryjne składniki porozumienia ...	192
2.2. Utworzenie europejskiej rady zakładowej na podstawie ustawy	196
2.3. Obowiązki porozumień dobrowolnych	201
3. Charakter prawny i uprawnienia europejskiej rady zakładowej	205
4. Ograniczenia w dostępie do informacji poufnych	210
5. Ochrona szczególna przedstawicieli pracowników	214
6. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy o europejskich radach zakładowych	216
Rozdział VI	
Europejskie rady zakładowe w praktyce	223
1. Porozumienia dobrowolne	223
1.1. Przyczyny zawierania porozumień dobrowolnych	223
1.2. Sygnatariusze oraz zasady obowiązywania porozumienia dobrowolnego	231
1.3. Zasady funkcjonowania europejskich rad zakładowych w świetle porozumień dobrowolnych	235
1.3.1. Skład osobowy oraz struktura wewnętrzna europejskich rad zakładowych	235

1.3.2. Uprawnienia europejskich rad zakładowych i sposoby ich realizacji	244
1.4. Ocena omówionych porozumień dobrowolnych	255
2. Porozumienia zawarte zgodnie z art. 6 dyrektywy	257
2.1. Sygnatariusze oraz zasady obowiązywania porozumień	257
2.2. Zasady funkcjonowania europejskich rad zakładowych w świetle porozumień zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy	263
2.2.1. Skład osobowy oraz struktura wewnętrzna europejskich rad zakładowych	263
2.2.2. Uprawnienia europejskich rad zakładowych i sposoby ich realizacji	265
2.3. Ocena omówionych porozumień	271
3. Porozumienia wynegocjowane przez europejskie rady zakładowe	272
4. Udział polskich przedstawicieli w europejskich radach zakładowych	276
4.1. Uczestnictwo w okresie przedakcesyjnym	276
4.2. Obecny stan udziału w europejskich radach zakładowych	281
5. Działalność europejskich rad zakładowych	285
 Rozdział VII	
Nowelizacja dyrektywy o europejskich radach zakładowych	293
1. Przyczyny prac nad nowelizacją dyrektywy	293
2. Przebieg prac nad nowelizacją oraz zgłaszane postulaty	301
3. Projekt Komisji Wspólnot Europejskich	310
 Zakończenie	321
Bibliografia	331

WYKAZ WAŻNIEJSZYCH SKRÓTÓW

BetrVG	– Betriebsverfassungsgesetz
CEEP	– Centre européen des entreprises publiques
CISL	– Confederazione Generale Italiana del Lavoro
CLLJ	– Comparative Labor Law Journal
Dz. U.	– Dziennik Ustaw
EBRG	– Europäische Betriebsräte-Gesetz – EBRG
EC	– European Community
EEC	– European Economic Community
ECJ	– European Court of Justice
ECR	– European Court Reports
EiOP	– Ekonomia i Organizacja Przedsiębiorstwa
EIRR	– European Industrial Relations Review
EKZZ	– Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC)
EOG	– Europejski Obszar Gospodarczy
e.r.z	– europejska rada zakładowa
ETS	– Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich
ETUC	– European Trade Union Confederation
EWC	– European Works Council
EWCB	– European Works Councils Bulletin
EWG	– Europejska Wspólnota Gospodarcza
HRMJ	– Human Resource Management Journal
ILO	– International Labour Organisation
IP i SS	– Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
JO	– Journal Officiel
k.c.	– kodeks cywilny
k.p.	– kodeks pracy
k.p.c.	– kodeks postępowania cywilnego
MitbestG	– Mitbestimmungsgesetz

M.O.P.	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
MPP	– Monitor Prawa Pracy
OECD	– Organizacja do Spraw Współpracy i Rozwoju
O. J.	– Official Journal
PiP	– Państwo i Prawo
PPE	– Przegląd Prawa Europejskiego
PPH	– Przegląd Prawa Handlowego
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PWE	– Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne
PWN	– Polskie Wydawnictwo Naukowe
RIDC	– Revue internationale de droit comparé
s.z.n.	– specjalny zespół negocjacyjny
TA	– Traktat z Amsterdamu
TN	– Traktat z Nicei
TNOiK	– Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa
TUC	– Trades Union Congress
UNICE	– Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
WE	– Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską

WPROWADZENIE

Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu było początkowo urzeczywistniane na gruncie krajowych ustawodawstw. Powstawanie od lat sześćdziesiątych dwudziestego wieku licznych grup kapitałowych przekraczających swym zasięgiem obszar jednego państwa sprawiło, iż krajowe akty prawne regulujące udział pracowników w zarządzaniu okazały się niewystarczające dla ochrony praw i interesów pracowniczych. Wielonarodowe grupy przedsiębiorstw wielokrotnie podejmują decyzje o charakterze strategicznym, takie jak przejęcia, połączenia spółek, restrukturyzacje czy też zamknięcia zakładów pracy, których skutki przekraczają granice jednego państwa. Krajowe regulacje gwarantujące pracownikom czy też ich przedstawicielom prawo do informacji, konsultacji lub do współdecydowania w tych sprawach były zasadniczo ograniczone do decyzji podejmowanych na szczeblu danego przedsiębiorstwa bądź zakładu pracy. Nawet w tych państwach, w których ustawodawstwo zapewniało tworzenie organów przedstawicielskich pracowników na szczeblu grupy przedsiębiorstw, jak na przykład we Francji, regulacje te odnosiły się jedynie do podmiotów gospodarczych prawa krajowego.

Prace podjęte na szczeblu Unii Europejskiej w celu uregulowania zasad uczestnictwa pracowników w zarządzaniu na poziomie ponadnarodowym doprowadziły do uchwalenia dyrektywy Rady 94/45/WE z 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym¹. Dyrektywa ta przewiduje dwie al-

¹ Wersja polska w Dz. U. UE-sp.05-2-232.

ternatywne formy realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji, a mianowicie europejskie rady zakładowe oraz inne tryby informowania i konsultowania. Ze względu na dość nieprecyzyjne określenie w dyrektywie różnic pomiędzy tymi dwoma formami dialogu z przedstawicielami pracowników oraz marginalne stosowanie innych trybów w praktyce, dyrektywa będzie w opracowaniu zwana w skrócie dyrektywą o europejskich radach zakładowych.

Czternaście lat po uchwaleniu dyrektywy w około 820 przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw działają europejskie rady zakładowe prowadzące dialog z zarządami centralnymi. Celem tego opracowania jest przedstawienie problematyki prawnej związanej z funkcjonowaniem europejskich rad zakładowych, w oparciu o dyrektywę o europejskich radach zakładowych oraz akty prawne transponujące dyrektywę do prawa krajowego, w szczególności polską ustawę z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych, a także w oparciu o wybrane porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej. Został również omówiony szerszy kontekst ekonomiczno-społeczny, warunkujący powstanie i skuteczne działanie europejskich rad zakładowych, a także zaprezentowano opinie członków europejskich rad zakładowych na temat działalności rad.

Publikacja składa się z siedmiu rozdziałów. W pierwszym rozdziale została usystematyzowana terminologia dotycząca uczestnictwa pracowników w zarządzaniu. Przedstawiono przyczyny przemawiające za zapewnieniem pracownikom uczestnictwa w zarządzaniu, określono formy, w jakich może ono występować, a także jakiego rodzaju spraw może dotyczyć. W rozdziale tym omówiono również na podstawie publikacji ekonomicznych znaczenie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu dla funkcjonowania przedsiębiorstw.

W rozdziale drugim ukazano genezę przyjęcia dyrektywy o europejskich radach zakładowych przez instytucje Wspólnoty Europejskiej. Prace nad dyrektywą zostały zaprezentowane na tle prób uregulowania uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, w szczególności na szczeblu wielonarodowych koncernów, przez organizacje międzynarodowe takie jak Międzynarodowa Organizacja Pracy, Organizacja do Spraw Współpracy i Rozwoju (OECD) oraz Rada Europy, a także na tle ewolucji europejskiego prawa socjalnego. W rozdziale tym przedstawiono również stan transpozycji dyrektywy o europejskich radach zakładowych w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Rozdział trzeci dotyczy tworzenia europejskich rad zakładowych. W rozdziale tym wskazano, do jakich podmiotów gospodarczych mają zastosowanie przepisy dyrektywy oraz szczegółowo omówiono sposoby tworzenia europejskich rad zakładowych. Podjęto również próbę określenia charakteru prawnego porozumienia, na podstawie którego są powoływane europejskie

radę zakładową lub inny tryb informowania i konsultacji. W rozdziale omówiono ponadto skutki nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z dyrektywy przez partnerów społecznych, a także zasady rozstrzygania kolizji praw w stosunku do porozumień oraz ustalania sądu właściwego do rozpoznawania sporów powstałych w związku ze stosowaniem porozumienia.

Rozdział czwarty jest poświęcony uprawnieniom przysługującym europejskim radom zakładowym. Zostały w nim wyjaśnione pojęcia informowania i konsultacji w rozumieniu dyrektywy oraz zakres spraw, w których europejskiej radzie zakładowej przysługują uprawnienia informacyjno-konsultacyjne. Przedstawiono również ograniczenia prawa do informowania i konsultacji wynikające z przepisów o tajemnicy przedsiębiorstwa oraz przepisów o przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw prowadzących działalność o charakterze ideologicznym. W rozdziale czwartym została również omówiona relacja między uprawnieniami europejskich rad zakładowych a uprawnieniami krajowych przedstawicielstw pracowniczych, jak również pomiędzy uprawnieniami organów przedstawicielskich załogi powołanych w spółce czy też spółdzielni europejskiej.

Rozdział piąty opracowania dotyczy w całości polskiej ustawy o europejskich radach zakładowych. Z istoty dyrektywy jako aktu prawa wspólnotowego harmonizującego ustawodawstwa krajowe wynika, iż zostawia ona pewien margines swobody władzom państwa członkowskiego w zakresie jej transpozycji. W rozdziale tym w najszerszym zakresie zostały zatem omówione te przepisy ustawy, które nie stanowią odwzorowania odpowiednich postanowień dyrektywy lecz stanowią rozwiązania prawne odzwierciedlające specyfikę polskich zbiorowych stosunków pracy. W szczególności zostały omówione przepisy dotyczące zasad powoływania członków specjalnego zespołu negocyjnego i prowadzenia negocjacji w celu zawarcia porozumienia, reguły tworzenia europejskiej rady zakładowej na podstawie tak zwanych przepisów posiłkowych, a także przepisy dotyczące ograniczeń w dostępie, czy to specjalnego zespołu negocyjnego czy też europejskiej rady zakładowej, do informacji, które są uważane przez zarząd centralny za poufne.

W rozdziale szóstym przedstawiono praktykę zawierania porozumień o utworzeniu europejskiej rady zakładowej, przyczyny tworzenia europejskich rad zakładowych w ponadnarodowych przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw w okresie poprzedzającym wejście w życie dyrektywy, omówiono treść porozumień z uwzględnieniem różnic istniejących między porozumieniami zawartymi przed i po wejściu w życie dyrektywy o europejskich radach zakładowych. W rozdziale tym znalazła się ocena skuteczności funkcjonowania rad sformułowana w oparciu o opinie europejskich pracodawców

i pracowników. Omówiono również udział polskich pracowników w działalności europejskich rad zakładowych i ich ocenę działalności rad na podstawie wybranych przypadków.

Rozdział siódmy dotyczy reformy dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Zaprezentowano w nim przebieg prac instytucji wspólnotowych nad nowelizacją dyrektywy, która jest konieczna w celu usprawnienia funkcjonowania europejskich rad zakładowych oraz zapewnienia tym instytucjom skutecznego wykonania przysługujących im uprawnień, a także postulaty zmian treści dyrektywy proponowane w szczególności przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych. Wreszcie przedstawiono w tym rozdziale projekt nowelizacji dyrektywy o europejskich radach zakładowych przedstawiony w dniu 2 lipca 2008 r. przez Komisję Wspólnot Europejskich.

Przygotowując opracowanie, autorka dostrzegła istotne rozbieżności pomiędzy terminologią zastosowaną w polskim tłumaczeniu oficjalnym dyrektywy o europejskich radach zakładowych opublikowanym w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej a terminologią, na której opiera się polska ustawa o europejskich radach zakładowych. Rozbieżności te niewątpliwie wynikają z faktu, iż polska ustawa była opracowywana w okresie, kiedy Polska nie była jeszcze członkiem Unii Europejskiej i brak było polskiej wersji autentycznej dyrektywy. W opracowaniu została zastosowana w większości przypadków terminologia wynikająca z polskiej ustawy o europejskich radach zakładowych. Brak jest bowiem uzasadnienia dla pisowni w języku polskim „europejskich rad zakładowych” dużymi literami. Nie jest to nazwa własna, lecz rodzajowa określająca instytucję zbiorowego prawa pracy, podobnie jak np. rada pracowników. Nie można się też zgodzić, iż porozumienie o utworzeniu europejskiej rady zakładowej jest „umową”, jak chcą tego tłumacze dyrektywy, a szerszy charakter prawny tego porozumienia ze wskazaniem różnic i podobieństw do umowy został omówiony w rozdziale trzecim opracowania.

Kolejna wątpliwość dotyczy stosowania pojęcia „zarząd centralny” zamiast „kierownictwo centralne”. Wydaje się, iż pojęcie „zarządu” powinno być stosowane ze względu na jego ścisłe znaczenie w odniesieniu do spółek prawa handlowego i jednoznaczność tego pojęcia co do podmiotów odpowiedzialnych za tworzenie europejskich rad zakładowych, w przeciwieństwie do pojęcia „kierownictwa”, które może obejmować nie tylko zarząd, ale i pracowników pełniących funkcje kierownicze. Nie można też uznać za trafne sformułowania „wymagania dodatkowe” w odniesieniu do wymogów tworzenia europejskiej rady zakładowej, które wchodzi w grę pomocniczo, uzupełniająco (*subsidiary requirements*), jeżeli strony nie dojdą do porozumienia w sprawie utworzenia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu infor-

macyjno-konsultacyjnego; chodzi więc tu raczej o „przepisy posiłkowe”. Z kolei, zdecydowano się na posługiwanie pojęciem „trybu informowania i konsultowania” w celu określenia alternatywnej procedury realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji, odrębnej od europejskiej rady zakładowej. Pojęcie „sposobu” zostało zarezerwowane dla określenia szczegółowych zasad realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji, w szczególności dotyczących terminu przekazywania informacji i przeprowadzenia konsultacji z pracownikami oraz częstotliwości zebrań.

Praca ma w przeważającej części charakter prawno-dogmatyczny i została napisana w oparciu o analizę przepisów prawa europejskiego, prawa państw członkowskich Unii Europejskiej oraz prawa polskiego. Została uwzględniona literatura polska i europejska oraz dokumenty oficjalne Wspólnoty Europejskiej dotyczące zagadnień będących przedmiotem pracy. Wykorzystano również orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich oraz sądów krajowych.

Autorka przeprowadziła wywiady z przedstawicielami pracowników będącymi członkami europejskich rad zakładowych na temat ich doświadczeń z działalności oraz oceny skuteczności tych instytucji. Ogromny wkład w omówienie praktyki funkcjonowania europejskich rad zakładowych miały wyniki badań oraz informacje przekazane przez panów Andrzeja Matłę i Sławomira Adamczyka z Komisji Krajowej NSZZ Solidarność. Wykorzystano również wyniki badań przeprowadzonych przez prof. dr. hab. Stanisława Rudolfa z Uniwersytetu Łódzkiego dotyczących udziału polskich przedstawicieli w radach. W odniesieniu do praktyki rad w skali europejskiej zostały omówione badania prowadzone w ramach European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions z siedzibą w Dublinie oraz European Trade Union Institute (ETUI-REHS) z siedzibą w Brukseli.

Opracowanie to jest zmienioną i poszerzoną wersją rozprawy doktorskiej. Autorka serdecznie dziękuje Panu Profesorowi Michałowi Seweryńskiemu, promotorowi pracy, za ogromną pomoc merytoryczną i życzliwość w opiece nad pracą doktorską, a także Pani Profesor Marii Matey-Tyrowicz oraz Panu Profesorowi Zbigniewowi Hajnowi, recenzentom pracy, których cenne wskazówki zostały wykorzystane przy nadaniu ostatecznego kształtu tej publikacji. Wyrazy podziękowania autorka kieruje również pod adresem Pani Profesor Marii Królikowskiej-Olczak za wieloletnie wsparcie naukowe udzielone w okresie studiów magisterskich i doktoranckich.

W rozprawie został uwzględniony stan prawny na dzień 31 sierpnia 2008 r.

Dagmara Skupień

Rozdział I

UCZESTNICTWO PRACOWNIKÓW W ZARZĄDZANIU – UWAGI WSTĘPNE

1. Geneza i terminologia

Potrzeba zapewnienia pracownikom wpływu na proces decyzyjny w przedsiębiorstwie została dostrzeżona w pierwszej połowie XIX wieku, w początkach ery przemysłowej². Szerszym tłem dla pracowniczej partycypacji była idea humanizacji stosunków pracy i upodmiotowienia załogi, rozwijana w ramach wielu nurtów myśli społecznej, w tym również przez Kościół katolicki³. Udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem stanowił przedmiot rozważań prowadzonych w ramach nurtów politycznych w filozofii tamtego okresu: myśli socjaldemokratycznej, reformizmu, anarchizmu, syndykalizmu⁴. W wieku dwudziestym, a zwłaszcza po drugiej wojnie świato-

² Zob. m.in. W. Kolvenbach, P. Hanau, *Handbook on European Employee Co-Management*, t. I, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer Boston 1989, s. 9–11. Jak wskazuje się w literaturze, pierwsze próby zbiorowego negocjowania warunków pracy wystąpiły już w Średniowieczu, szerzej na ten temat M. Głądoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, TNOiK – Toruń 2005, s. 17.

³ Zob. m.in. A. Ignýś, *Partycypacja pracownicza w świetle nauki społecznej Kościoła katolickiego*, [w:] S. Rudolf (red.), *Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju?*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001, s. 356 i n.

⁴ Szerzej na ten temat: S. Rudolf, *Demokracja przemysłowa w rozwiniętych krajach kapitalistycznych*, PWN, Warszawa 1986, s. 38–79; H. Olszewski, M. Zmierzak, *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Wydawnictwo Ars boni et aequi, Poznań 1993, s. 253–316; T. Buksiń-

wej, zagadnienie partycypacji pracowniczej stało się jedną z najczęściej omawianych koncepcji w dziedzinie stosunków przemysłowych, tematem licznych prac z zakresu m.in. prawa pracy, socjologii, teorii organizacji i zarządzania.

W obszernej literaturze dotyczącej zagadnienia uczestnictwa pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem występują znaczne rozbieżności terminologiczne⁵. Różnice wynikają w szczególności z faktu, iż uczestnictwo pracowników w zarządzaniu jest przedmiotem studiów z zakresu różnych dyscyplin naukowych, w ramach których rozwinął się odmienny aparat pojęciowy. W terminologii znajduje również odzwierciedlenie mozaika rozwiązań prawnych wynikających z różnic kulturowych, społecznych i ekonomicznych istniejących w poszczególnych państwach.

Koncepcja uczestnictwa pracowników w zarządzaniu wywodzi się z idei demokracji przemysłowej. Pojęcie demokracji przemysłowej (*industrial democracy*) zostało po raz pierwszy zastosowane przez S. i B. Webbów w pracy wydanej w 1897 r. w odniesieniu głównie do układów zbiorowych pracy⁶. Posługiwanie się tym terminem wiąże się z teorią głoszącą konieczność przeniesienia na grunt przedsiębiorstwa rozwiązań istniejących na płaszczyźnie politycznej⁷. Jak wskazali E. Thorsrud i F. Emery⁸ „demokracja przemysłowa dotyczy dzielenia uprawnień między wszystkich, którzy są zaangażowani w przemysł, w przeciwieństwie do ich koncentracji w rękach mniejszości”. Analizy różnych definicji pojęcia demokracji przemysłowej przedstawionych w literaturze europejskiej dokonał S. Rudolf⁹. Podsumowując autor ten uznał, iż termin demokracji przemysłowej należy stosować na określenie wszystkich form udziału pracowników w podejmowaniu decyzji w przedsiębiorstwie kapitalistycznym¹⁰.

ski (red.), *Idee filozoficzne w polityce*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Filozofii Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 1998; R. E. Goodin, P. Pettit (red.), *Przewodnik po współczesnej filozofii politycznej*, Książka i Wiedza, Warszawa 1998.

⁵ Zob. na ten temat: M. Seweryński, *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki*, *Studia Prawno-Ekonomiczne*, t. XLII, 1989, s. 35–37.

⁶ S. Webb, B. Webb, *Industrial Democracy*, Londyn–New Jork, 1897 za: S. Rudolf, *Demokracja przemysłowa w rozwiniętych krajach kapitalistycznych...*, s. 51.

⁷ Zob. M. Seweryński, *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki*, *Studia Prawno-Ekonomiczne*, t. XLII, 1989, s. 36–37.

⁸ E. Thorsrud, F. E. Emery, *Industrial Democracy in Norway*, *Industrial Relations*, 1970, nr 2, s. 187 za: S. Rudolf, *Demokracja przemysłowa w rozwiniętych krajach kapitalistycznych...*, s. 21.

⁹ Zob. S. Rudolf, *Demokracja przemysłowa w rozwiniętych krajach kapitalistycznych...*, s. 17–28.

¹⁰ S. Rudolf, *Demokracja przemysłowa w rozwiniętych krajach kapitalistycznych...*, s. 27, por. też Longman Dictionary of Business English, Longman York Press 1989, s. 275–276: Industrial

We współczesnej literaturze angielskojęzycznej jest coraz szerzej stosowane pojęcie „zaangażowania pracowników w sprawy przedsiębiorstwa”¹¹ (*employee involvement*), zarówno w odniesieniu do udziału pracowników w zarządzaniu jak i do udziału w efektach działalności przedsiębiorstwa. D. Fröhlich, C. Gill, H. Krieger¹² w odniesieniu do procesu decyzyjnego dotyczącego zmian technologicznych zastosowali pojęcie zaangażowania pracowników zamiennie z pojęciem partycypacji pracowniczej. Zgodnie z rozumieniem przyjętym przez tych autorów na gruncie procesu decyzyjnego dotyczącego zmian technologicznych, „zaangażowanie w proces wprowadzania nowych technologii oznacza jakąkolwiek procedurę lub praktykę partycypacyjną, w tym przekazanie informacji, konsultację, negocjacje i współdecydowanie, w ramach których zainteresowane strony są włączane formalnie lub nieformalnie, pośrednio lub bezpośrednio w dyskusję nad decyzjami dotyczącymi procesu zmian”.

J. Carby-Hall¹³ stosując pojęcie partycypacji pracowniczej wyróżnia partycypację w udziałach i wynikach finansowych spółki (*share and profit participation*), partycypację w organie zarządzającym zakładu pracy (*participation in the establishment's decision-making body*), partycypację za pośrednictwem organu przedstawicielskiego jak rada zakładowa (*collective participation through the representative institutions*) oraz partycypację bezpośrednią (*individual representation*).

W literaturze polskiej jest stosowane pojęcie partycypacji pracowniczej w szerokim rozumieniu¹⁴. Tak rozumiana partycypacja przejawia się w dwóch postaciach: materialnej i niematerialnej. Partycypacja materialna (zwana też kapitałową, finansową) oznacza „rozwiązania, które dają pracownikom – dodatkowo oprócz płacy – różne rodzaje dochodów bezpośrednich, uzależnionych od zysku lub innych mierników działalności przedsię-

democracy – any economic system under which the workers take part in managing industries and in making industrial decisions.

¹¹ Zob. B. Hepple, S. Fredman, *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain*, wyd. 2, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer Boston 1992, s. 237–239.

¹² Zob. D. Fröhlich, C. Gill, H. Krieger, *Roads to Participation in the European Community – Increasing prospects of employee representatives in technological change*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 1991, s. 63–64.

¹³ J. R. Carby-Hall, *Worker Participation in Europe*, Crom Helm Ltd., Londyn 1977, s. 18–26.

¹⁴ Zob. m.in. W. Suchowicz, *Związki zawodowe a problem współzarządzania przedsiębiorstwem w wybranych krajach kapitalistycznych*, *Studia i Materiały IPISS*, 1983, z. 6, s. 7; M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (problemy terminologiczne)*, PPH, 5/2001, s. 32.

biorstwa”¹⁵. Dochód ten powinien być ściśle związany z efektami działalności przedsiębiorstwa i nie mieć żadnego związku z płacą. Partycypacja finansowa może polegać na udziale pracowników w zysku, w korzyściach bądź w kapitale akcyjnym lub zakładowym. Najczęściej występującą formą jej realizacji są plany udostępniania akcji przedsiębiorstwa pracownikom, tzw. akcjonariat pracowniczy. Partycypacja niematerialna, określana często jako partycypacja pracownicza w przedsiębiorstwie czy też uczestnictwo pracowników w zarządzaniu¹⁶, jest pojmowana w różny sposób.

Szeroką definicję partycypacji niematerialnej sformułowała B. Błaszczyk stwierdzając, iż stanowi ona „uczestniczenie nie tylko w procesach realnych przedsiębiorstwa (wytworzenie dóbr, ich magazynowanie, transport itp.), ale również w procesach regulacyjnych (decydowanie kto, co, jak i jakimi metodami ma wykonywać)”¹⁷. M. Seweryński i J. Wratny rozumieją partycypację pracowniczą w zarządzaniu jako wszystkie sposoby uczestnictwa w procesie decyzyjnym od otrzymywania informacji po współdecydowanie czy też samodzielne podejmowanie decyzji¹⁸. Podobnie T. Zieliński określił partycypację pracowniczą jako ogół form uczestnictwa (udziału) pracowników w zarządzaniu zakładem pracy¹⁹. Zdaniem L. Florka²⁰, partycypacja oznacza umożliwienie pracownikom wywierania (bezpośredniego) wpływu na (bieżące) decyzje podejmowane w zakładzie pracy.

¹⁵ M. Juchnowicz, *Partycypacja jako narzędzie polityki personalnej*, [w:] *Zarządzanie pracownikami. Instrumenty polityki personalnej*, K. Makowski (red.), Poltext, Warszawa 2001, s. 137; na temat partycypacji materialnej zob. m.in. A. Suwalski, *Partycypacja pracownicza w polskiej prywatyzacji*, *Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny*, R. LVIII, 1996, z. 3, s. 101 i n.; S. Rudolf, *Demokracja przemysłowa w rozwiniętych krajach kapitalistycznych*, PWN, Warszawa, 1986, s. 262–323, M. Kozłowski, *Partycypacja finansowa pracowników*, [w:] *Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju?*, S. Rudolf (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001, s. 111 i n.

¹⁶ Pojęcie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy jest stosowane na gruncie polskiego kodeksu pracy. W art. 18² kodeksu pracy została sformułowana jedna z podstawowych zasad prawa pracy przewidująca uczestnictwo pracowników w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

¹⁷ B. Błaszczyk, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami w krajach Europy zachodniej*, PWE, Warszawa 1988, s. 22.

¹⁸ Por. np. M. Seweryński, *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki...*, s. 39; J. Wratny, *Udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami w krajach Wspólnoty Europejskiej*, *PiZS*, 1993, nr 7, s. 1.

¹⁹ Zob. T. Zieliński, L. Florek, *Prawo pracy*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 1997, s. 299–300 oraz T. Zieliński, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, T. Zieliński (red.), Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2001, s. 200.

²⁰ L. Florek, *Demokratyczne (zbiorowe) stosunki pracy*, *Studia Iuridica XXIII/1992*, s. 30.

Niektórzy badacze tematyki przeciwstawiają partycypację współzarządzaniu. Pojęciem ogólnym, według K. Rączki²¹, jest udział pracowników w zarządzaniu, którego przejawami mają być współzarządzanie, partycypacja i współdziałanie. Partycypację, według tego autora, stanowi taka modalność udziału pracowników w zarządzaniu, która nie przybiera postaci współzarządzania. Współzarządzanie istnieje wówczas, gdy istnieją elementy partnerskiej współpracy. Z kolei niższą od partycypacji formą wywierania wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa jest, zdaniem K. Rączki, współdziałanie: uczestnictwo typu konsultacyjnego i doradczego. Z kolei S. Rudolf²² uważa partycypację za jeden z dwóch sposobów realizacji demokracji przemysłowej obok współdecydowania. Partycypacja, według tej klasyfikacji, miałaby oznaczać udział pracowników w decyzjach, realizowany poprzez konsultacje, negocjacje czy wyrażanie opinii na temat zgłaszanych przez kierownictwo propozycji²³. Współdecydowanie oznaczałoby zagwarantowanie przedstawicielom pracowników prawa do podejmowania (razem z przedstawicielami akcjonariuszy) decyzji w organach zarządzających przedsiębiorstwa lub też prawa weta w stosunku do decyzji podejmowanych przez zarząd.

Wątpliwości terminologiczne dotyczą również relacji pomiędzy pojęciami: partycypacji pracowniczej w zarządzaniu a partycypacji pracowniczej w procesie decyzyjnym, zwanej także partycypacją w przedsiębiorstwie²⁴. Rozróżnienie między pojęciami partycypacji pracowniczej w zarządzaniu (*participation in management*) oraz partycypacji pracowniczej w procesie decyzyjnym w przedsiębiorstwie (*participation in decisions within undertaking*)²⁵ występuje na gruncie dokumentów Międzynarodowej Organizacji Pracy. Pojęcie partycypacji pracowniczej w procesie decyzyjnym w przedsiębiorstwie, w świetle dokumentów M. O. P., oznacza „wszelkie formy wpływu pracowników na przygotowanie, podjęcie i realizację decyzji w różnych sprawach

²¹ K. Rączka, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami państwowymi w Polsce. Problematyka prawna*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1994, s. 13.

²² Zob. S. Rudolf, *Demokracja przemysłowa w rozwiniętych krajach kapitalistycznych*, Warszawa 1986, s. 24–27.

²³ S. Rudolf, *Demokracja przemysłowa w rozwiniętych krajach kapitalistycznych...*, s. 25.

²⁴ Zob. J. Péliissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz, wyd. 20, Paryż 2000, s. 765.

²⁵ ILO, *Participation of workers in decisions within undertakings*, Documents of a technical meeting (Geneva, 20–29 November 1967); Labour-Management Relations Series, No. 33, Geneva 1969, s. 153, par. 40–43 za: ILO, *Workers' Participation in Decisions within Undertakings*, 3rd ed., ILO, Genewa 1985, s. 6.

na poziomie przedsiębiorstwa”²⁶. Partycypacja pracownicza w zarządzaniu, zgodnie z tym podziałem, oznaczałaby jedynie udział przedstawicieli załogi w składzie organów spółek kapitałowych.

Wyodrębnienia węższego i szerszego znaczenia pojęcia partycypacji pracowniczej w zarządzaniu dokonał J. Schregle²⁷. Zdaniem tego autora, partycypacja pracownicza w węższym znaczeniu oznacza „pośrednie oddziaływanie przedstawicieli pracowników na zarządzanie przedsiębiorstwem, poprzez członkostwo w jego organach zarządzających z prawami i obowiązkami takimi samymi, jakie mają przedstawiciele kapitału. Partycypacja niematerialna w szerszym znaczeniu obejmuje, według J. Schregle, wszelkie metody kontroli zarządzania przedsiębiorstwem, a więc negocjacje, procedury informacyjno-konsultacyjne i inne formy „wspólnych dyskusji” pomiędzy kapitałem a pracą.

Różnice terminologiczne w odniesieniu do uczestnictwa pracowników w zarządzaniu występują również na gruncie prawa Unii Europejskiej²⁸. We Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 1989 r. na państwa członkowskie zostało nałożone zobowiązanie do rozwijania informowania, konsultacji i partycypacji pracowniczej (art. 17)²⁹. Na tle sformułowań wyrażonych w art. 17 i 18 Karty powstała wątpliwość, jak rozumieć pojęcie partycypacji³⁰. W literaturze wyrażono przekonanie, iż w kontekście Karty partycypację należy rozumieć jako wyższe formy uczestnictwa pracowników w podejmowaniu decyzji w przedsiębiorstwie aniżeli udzielanie informacji i konsultacja³¹. Z drugiej strony, zastosowanie w wersji niemieckiej terminu *Mitwirkung* (współdziałanie), oznaczałoby, iż sygnatariusze Karty nie zobowiązują się do rozwijania władczej formy partycypa-

²⁶ ILO, *Workers' Participation in Decisions within Undertakings*, 3rd ed., ILO, Genewa 1985, s. 6.

²⁷ J. Schregle, *Forms of participation in management*, [w:] *Worker participation in management*, Industrial Relations, 1970, 2 za: M. Seweryński, *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki...*, s. 35.

²⁸ Por. M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu z perspektywy prawa wspólnotowego*, [w:] W. Sanetra (red.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 155–156.

²⁹ Na temat Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników zob. R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, Agencja Scholar, Warszawa 1993, s. 60–65.

³⁰ Ang. *participation*, fr. *participation*, niem. *Mitwirkung*.

³¹ J. Wratny, *Partycypacja pracownicza w prawie europejskim. Rozwój wśród przeciwieństw*, Studia i Materiały IPISS, Warszawa 1994, s. 41–42.

cji, jaką jest współdecydowanie (*Mitbestimmung*) przewidziane w niemieckim prawie pracy³².

Z kolei z treści Porozumienia w sprawie polityki socjalnej z 1992 r.³³ wynikało rozróżnienie uprawnień pracowniczych w zakresie udziału w zarządzaniu na informowanie, konsultację oraz współzarządzanie (niem. *Mitbestimmung*)³⁴. Taki trójpodział został utrzymany na gruncie art. 137, ust. 1 WE³⁵, przepisu określającego dziedziny polityki społecznej, w których Wspólnota Europejska posiada uprawnienia prawodawcze. Wśród tych dziedzin zostały wymienione: informacja i konsultacja z pracownikami³⁶ oraz reprezentacja i obrona zbiorowa interesów pracowników i pracowniów, w tym współzarządzanie³⁷. Porównanie terminologii zastosowanej we wskazanych aktach prawnych prowadzi do przekonania, iż pojęcie partycypacji pracowniczey w rozumieniu Karty oznacza „mocniejsze” aniżeli informacja i konsultacja formy udziału pracowników w zarządzaniu, jednakże z wyłączeniem tych form, w których pracownicy i ich przedstawiciele posiadają głos decydujący.

Z kolei w dyrektywie ramowej Rady 89/391/WE z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy³⁸ zostało użyte pojęcie wyważonego współudziału (*balanced participation*). Zakres uprawnień pracowniczych do udziału w decyzjach pracodawcy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy obejmuje w świetle art. 11 ust. 1 zdanie drugie tej dyrektywy prawo do uzyskiwania informacji, konsultacji, przedstawiania wniosków i do wyważonego współudziału zgodnie z krajowym prawem i praktyką. W świetle art. 11, ust. 1 i 2 tej dyrektywy, pracodawcy są zobowiązani do konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami we właściwym czasie przed podjęciem

³² Pojęcie występujące m.in. na gruncie ustaw niemieckich: Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie (Montan-Mitbestimmungsgesetz) vom 21. Mai 1951 (BGBl. I S. 347), Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie (Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz) vom 7. August 1956 (BGBl. I S. 707), Betriebsverfassungsgesetz 1952 vom 11 Oktober 1952 (BGBl. I S. 681), Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz – MitbestG) vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153).

³³ Szerzej na temat Porozumienia, zob. rozdział II, punkt 1.2.

³⁴ Art. 2 ust. 1 i 3 Porozumienia.

³⁵ Przepis ten zastąpił art. 2 ust. 1 i 3 Porozumienia.

³⁶ Art. 137 ust. 1, lit. e).

³⁷ Art. 137 ust. 1, lit. f).

³⁸ Dz. U. UE L.89.183.1, wersja polska w: Dz. U. UE-sp.05-1-349.

decyzji w odniesieniu do wszystkich spraw dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz umożliwienia pracownikom lub ich przedstawicielom wzięcia udziału w sposób wyważony w dyskusjach dotyczących tych zagadnień.

Pojęcie wyważonego współudziału nie zostało w dyrektywie zdefiniowane. Odesłanie do prawa i praktyki krajowej pozwala uznać, iż ze względu na brak regulacji wspólnotowej w tym zakresie, pojęcie wyważonego współudziału obejmuje wszelkie formy udziału pracowników oraz ich przedstawicieli w procesie decyzyjnym w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy realizowane w państwach członkowskich Unii Europejskiej, które są „mocniejsze” aniżeli informowanie i konsultacja. Zdaniem A. Świątkowskiego³⁹, wobec okoliczności, iż w żadnym z państw członkowskich Unii Europejskiej, pracownicy lub ich przedstawiciele nie wywierają decydującego wpływu na sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, pojęcie wyważonego współudziału obejmuje niestanowcze formy udziału w procesie decyzyjnym.

Odmienne i wąskie rozumienie pojęcia partycypacji pracowniczej zostało przyjęte na gruncie dyrektywy Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniającej statut spółki europejskiej w zakresie udziału pracowników w zarządzaniu⁴⁰. W art. 2, lit. h) tej dyrektywy zostało zdefiniowane pojęcie uczestnictwa pracowników (*employee involvement*). W świetle tego przepisu, uczestnictwo pracowników oznacza mechanizm obejmujący również informowanie, konsultowanie i partycypację, poprzez który przedstawiciele pracowników mogą mieć wpływ na decyzje, jakie mają być podjęte w ramach spółki. Podobna definicja została sformułowana w art. 2, lit. h) dyrektywy Rady 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniającej status spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników⁴¹, chociaż polski przekład oficjalny obu dyrektyw jest niespójny, bowiem w wersji polskiej dyrektywy 2003/72/WE, wyrażenie *employee involvement* zostało przetłumaczone jako „zaangażowanie”, z kolei „participation” jako „uczestnictwo”.

³⁹ A. M. Świątkowski, *Europejskie Prawo Socjalne*, t. II, *Europejskie prawo pracy*, Dom wydawniczy ABC, Warszawa 1999, s. 296; na temat wyważonego współudziału (zrównoważonej partycypacji) zob. też: R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie...*, s. 169, R. Blanpain, C. Engels, *European Labour Law*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer Boston 1995, s. 253, a także T. Wyka, *Prawna ochrona zdrowia pracownika*, [w:] *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, H. Lewandowski (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1997, s. 67–68 oraz 89.

⁴⁰ Dz. U. UE. L.01.294.22 oraz polskie wydanie specjalne: Dz. U. UE-sp.06-4-272.

⁴¹ Dz. U. UE. L.03.207.25 oraz polskie wydanie specjalne: Dz. U. UE-sp.05-4-338.

W świetle dyrektyw 2001/86/WE oraz 2003/72/WE partycypacja jest rozumiana jako jedna z form udziału pracowników w zarządzaniu obok informowania i konsultacji. Zgodnie z definicjami legalnymi sformułowanymi w art. 2, lit. k) dyrektywy 2001/86/WE oraz art. 2, lit. k) dyrektywy 2003/72/WE, pojęcie partycypacji należy rozumieć jako wpływ organu reprezentującego pracowników i/lub przedstawicieli pracowników na sprawy spółki, realizowane poprzez prawo wyboru lub desygnowania określonej liczby członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki bądź prawo do rekomendowania i/lub wyrażania sprzeciwu wobec mianowania wszystkich lub niektórych członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki. Zakres tego pojęcia jest zatem ograniczony do udziału pracowników w decyzjach podejmowanych w organie nadzorczym lub zarządzającym bezpośrednio poprzez członkostwo w tych organach lub pośrednio poprzez wpływ na skład tych organów.

Ze względu na zróżnicowanie terminologiczne występujące w aktach prawnych i piśmiennictwie, koniecznym jest ustalenie dla potrzeb tej rozprawy jednego pojęcia, które objęłoby swoim zakresem znaczeniowym wszelkie formy wpływu pracowników lub ich reprezentantów na proces decyzyjny w przedsiębiorstwie bądź w grupie przedsiębiorstw. W rozprawie tej będzie w tym kontekście stosowane pojęcie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu. Termin ten występuje w brzmieniu art. 18² polskiego kodeksu pracy⁴², który to przepis ustanawia zasadę udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy. Należy zwrócić uwagę, iż obecnie w świetle omówionych aktów prawa wspólnotowego, stosowanie pojęcia partycypacji w odniesieniu do wszelkich form udziału pracowników, w tym do form „słabszych” jak informowanie i konsultacja, mimo iż jest ono silnie zakorzenione w polskiej literaturze tematu, może budzić wątpliwości. Takie rozumienie tego pojęcia pozostawałoby w sprzeczności z terminologią aktów prawa wspólnotowego, w których informowanie i konsultacja zostały wyraźnie wyodrębnione z zakresu pojęcia partycypacji⁴³. Pojęcie „uczestnictwa pracowników w zarządzaniu” jest sformułowaniem niewywołującym takich kontrowersji i jednocześnie najbliższym znaczeniowo stosowanemu obecnie w prawie wspólnotowym pojęciu zaangażowania pracowników (*employee involvement*). Wydaje się, zatem, iż w konsekwencji dostosowania prawa polskiego do przepisów pra-

⁴² Tekst jednolity Dz. U. 98.21.94.

⁴³ Dyskusyjnym jest, czy takie wyodrębnienie jest słuszne z punktu widzenia etymologii wyrazu „partycypacja”. Łaciński termin *participatio* oznacza przecież „udział, uczestnictwo w czymś”. Zob. J. Pieńkos, *Słownik łacińsko-polski*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1996, s. 307.

wa wspólnotowego, termin „partycypacji”, jakkolwiek prawidłowy z językowego punktu widzenia, będzie zastępowany właśnie pojęciem „uczestnictwa”, „włączenia” czy też „udziału” pracowników w zarządzaniu.

Dla przyjęcia jednolitego rozumienia pojęcia uczestnictwa pracowników w zarządzaniu konieczne jest ponadto ustalenie, na czym polega proces zarządzania⁴⁴. Zarządzanie jest określane jako działalność kierownicza, polegająca na podejmowaniu decyzji oraz sterowaniu zasobami, procesami i informacjami w organizacjach w celu osiągnięcia optymalnych efektów w sposób jak najbardziej wydajny i oszczędny oraz zgodny ze społeczną racjonalnością działań gospodarczych⁴⁵. Pojęcie „zarządzania” zostało lapidarnie określone jako układ (system) działań regulujących funkcjonowanie danej organizacji zgodnie z wytyczonymi celami⁴⁶. W tym znaczeniu zarządzanie obejmuje funkcje dotyczące: utrzymania równowagi z otoczeniem, planowania, organizowania, motywacji, kontroli i analizy wyników. Za główne ogniwo zarządzania uważa się proces decyzyjny, na który składają się: identyfikacja sytuacji decyzyjnej, przygotowanie decyzji, podjęcie decyzji i jej realizacja⁴⁷.

W tym kontekście, wszelkie formy udziału pracowników w decydowaniu w przedsiębiorstwie należy uznać za przejaw uczestnictwa w zarządzaniu. Z samej istoty tego uczestnictwa wynika, iż nie oznacza ono zagwarantowania pracownikom dostępu do stanowisk kierowniczych, a jedynie udziału w sprawowaniu funkcji kierowniczych (bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli) w sposób niezmienny ich pozycji w hierarchii pracy⁴⁸. Gdyby rozumieć pojęcie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu wyłącznie jako członkostwo przedstawicieli pracowników w organach zarządzających spółek kapitałowych, to mogłoby się ono odnosić jedynie do członkostwa w radach dyrektorów (*Board of Directors*)⁴⁹, pełniących funkcje zarządczo-nad-

⁴⁴ Szerzej na ten temat zob m.in.: M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (problemy terminologiczne)*, PPH 5/2001, s. 28–31 oraz M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego...*, s. 39–45.

⁴⁵ J. Penc, *Decyzje w zarządzaniu*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1995, s. 16.

⁴⁶ Z. Dowgiałło (red.), *Słownik ekonomiczny dla przedsiębiorcy w warunkach rynku*, wyd. IV uzup., Wydawnictwo Znicz, Szczecin 1994, s. 226.

⁴⁷ J. Penc, *Decyzje w zarządzaniu...*, s. 130.

⁴⁸ M. Seweryński, *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki...*, s. 36.

⁴⁹ Zob. m.in. S. Rudolf, *Demokracja przemysłowa w rozwiniętych krajach europejskich...*, s. 141–143.

zorcze, działających zgodnie z tzw. monistyczną strukturą organów spółek np. w Wielkiej Brytanii czy Francji czy też w zarządach spółek kapitałowych działających w oparciu o strukturę dualistyczną. Za uczestnictwo pracowników w zarządzaniu nie można by było z kolei uznać udziału reprezentantów pracowniczych w radach nadzorczych (*Aufsichtsrat*) spółek opartych na tzw. modelu dualistycznym np. w Polsce czy też w Niemczech, ponieważ organy te nie są uprawnione do zarządzania spółką⁵⁰.

2. Przyczyny zapewnienia pracownikom uczestnictwa w zarządzaniu

2.1. Przyczyny etyczne

W świetle aktów prawa międzynarodowego prawo pracownika do uczestnictwa w zarządzaniu przedsiębiorstwem jest ściśle związane z przysługującymi mu prawami osobowymi. Zgodnie z art. 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r.: „Wszyscy ludzie są wolni i równi w swojej godności i swych prawach. Są oni obdarzeni rozumem i sumieniem i powinni postępować wobec innych w duchu braterstwa”. Z kolei w świetle art. 22 Deklaracji: „Każdy człowiek jako członek społeczeństwa [...] jest upoważniony [...] do korzystania z praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych, nieodzownych dla jego godności i swobodnego rozwoju swojej osobowości”⁵¹. W świetle francuskiej Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela z 26 sierpnia 1798 r. „Ludzie rodzą się i pozostają wolni i równi w prawach. Różnice społeczne mogą być oparte tylko na wspólnym pożytku” (art. 1)⁵².

Pracownik jest wyposażony w godność ludzką i przynależne człowiekowi prawa. Z tego względu, nie można go traktować jako narzędzia służącego do produkcji towarów. Pracownik spędzający w zakładzie pracy dużą część swego życia, poświęcający mu siły i zdrowie, powinien uzyskiwać w zamian nie tylko rekompensatę materialną, ale i mieć możliwość udziału w procesie podejmowania decyzji, które również i jego będą dotyczyły.

Potrzeba zapewnienia pracownikom podmiotowej pozycji w miejscu pracy była wielokrotnie formułowana w społecznej nauce Kościoła katolickiego

⁵⁰ J. A. Alpman, F. Mohr, *Gesellschaftsrecht*, Juristische Lehrgänge Verlagsges. MbH & Co. KG, 1999, s. 186 oraz 214–215.

⁵¹ A. Przyborowska-Klimczak (w opracowaniu), *Prawo międzynarodowe publiczne, Wybór dokumentów*, Lubelskie Wydawnictwo Prawnicze, Lublin 1992, s. 194–199.

⁵² Zob. *Konstytucja V Republiki Francuskiej*, przekład i opracowanie Z. Jarosz, Liber, Warszawa 1997.

go⁵³. Po raz pierwszy została ona wyrażona przez Leona XIII w encyklice *Rerum Novarum* z 1891 r.⁵⁴, a następnie kontynuowana przez Piusa XI w encyklice „O odnowieniu ustroju społecznego i dostosowaniu go do normy prawa Ewangelii (*Quadragesimo Anno*)⁵⁵ wydanej w 1931 r. w czasie Wielkiego Kryzysu⁵⁶. Papież Pius XI uznał w niej prawo do partycypowania w zarządzaniu przedsiębiorstwem za jedno z praw społecznych człowieka. W encyklice została przedstawiona koncepcja „wzajemnej współpracy stanów”, prowadzonej w ramach korporacji, w których pracodawcy i pracownicy współdziałali by na rzecz osiągnięcia dobra wspólnego⁵⁷.

Po II wojnie światowej problematyka uczestnictwa pracowników w zarządzaniu została poruszona w licznych dokumentach Stolicy Apostolskiej. W encyklice *Mater et Magistra* z 1961 r.⁵⁸ papież Jan XXIII postulował humanizację stosunków pracy. Jak pisał Jan XXIII: „[...] W samej bowiem naturze człowieka jest zakorzenione wymaganie, by ten kto w działalność wytwórczą wnosi wkład swojej pracy, miał również prawo uczestniczenia w zarządzaniu przedsiębiorstwem oraz osobistego doskonalenia się przez wykonywaną pracę”⁵⁹. Encyklika *Pacem in terris*⁶⁰ Jana XXIII z 1963 r. jest poświęcona rozważaniom nad prawami osobowymi przynależnymi każdemu człowiekowi i konsekwencjami ich uznania dla stosunków gospodarczych. W encyklice tej Jan XXIII podkreślił między innymi konieczność współdziałania ludzi we wszystkich poczynaniach, jakich domaga się współczesna cywilizacja⁶¹. Dla rozwijania uczestnictwa pracowników w zarządzaniu etyczne uzasadnienie znajduje się również w encyklice Pawła VI *Ecclesiam suam* z 1964 r.⁶², poświęconej sprawie dialogu, w świetle której dialog stanowi narzędzie duchowego jed-

⁵³ Zob. m.in. A. Ignyś, *Partycypacja pracownicza w świetle nauki społecznej Kościoła katolickiego...*

⁵⁴ Leon XIII, *Rerum Novarum*, Wydawnictwo Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej, Wrocław 1996.

⁵⁵ Treść Encykliki dostępna na stronie www.opoka.org.pl.

⁵⁶ Zob. m.in. A. Ignyś, *Partycypacja pracownicza w świetle nauki społecznej Kościoła katolickiego...*, s. 359–361, H. Janicka, *Problem prawa do pracy w ujęciu normatywnym oraz w doktrynie społecznej Kościoła*, PiP, 6/1995, s. 64.

⁵⁷ Punkty od 83 do 88 Encykliki *Quadragesimo Anno*, www.opoka.org.pl.

⁵⁸ Jan XXIII, Encyklika *Mater et Magistra* o współczesnych przemianach społecznych w świetle nauki chrześcijańskiej, dostępna na stronie internetowej www.opoka.org.pl.

⁵⁹ Ibidem, rozdział 4, pkt a *Humanizacja ustroju przedsiębiorstwa*, akapit pierwszy.

⁶⁰ Jan XXIII, Encyklika *Pacem in Terris* o pokoju między wszystkimi narodami opartym na prawdzie, sprawiedliwości, miłości i wolności, dostępna na stronie internetowej www.opoka.org.pl.

⁶¹ Ibidem, punkty od 31 do 33.

⁶² Treść tej encykliki dostępna na stronie www.opoka.org.pl.

noczenia ludzi, umacnia pokój na świecie i już sam ten fakt, ta właściwość wystarcza, aby zaliczyć go do największych osiągnięć ludzkiej kultury⁶³.

Spośród encyklik Jana Pawła II poświęconych sprawom społecznym na największą uwagę zasługują dokumenty: *Laborem Exercens* z 1981 r.⁶⁴ i *Centesimus Annus* z 1991 r.⁶⁵ W pierwszym z nich Jan Paweł II podkreśla nadrzędność pracy nad kapitałem⁶⁶. Papież, tak jak jego poprzednicy, nie kwestionuje zasady prymatu własności prywatnej w ustroju kapitalistycznym. Przestrzega jedynie przed takim ukształtowaniem stosunków społecznych, w ramach których pracownik zostałby sprowadzony do roli narzędzia w procesie wytwórczym. Papież dokonuje w szczególności rozróżnienia na pracodawców „bezpośrednich” oraz „pośrednich”, do których zalicza m.in. wielonarodowe grupy przedsiębiorstw. I to właśnie na pracodawców pośrednich nakłada obowiązek czuwania nad pełnym poszanowaniem uprawnień człowieka pracy⁶⁷.

Poszanowanie praw pracowniczych jest również tematem encykliki papeżkiej *Centesimus annus*. Jan Paweł II głosi w niej, iż należy zagwarantować respektowanie ludzkiego czasu pracy i odpoczynku, a także prawo do wyrażania własnej osobowości w miejscu pracy. W encyklice tej Jan Paweł II podkreśla, iż zysk nie jest jedynym miernikiem prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa⁶⁸. Celem bowiem przedsiębiorstwa, obok wytwarzania zysku jest samo jego istnienie jako „wspólnoty ludzi”, a „czynniki ludzkie i moralne” są z perspektywy dłuższego czasu również istotne dla istnienia przedsiębiorstwa⁶⁹.

Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu postulowane w katolickiej nauce społecznej wyrasta z potrzeby humanizacji stosunków pracy, której Kościół katolicki jest gorącym orędownikiem. Kościół podkreśla, iż zarządzający przedsiębiorstwem powinni być nie tylko kompetentni zawodowo, ale winna ich również charakteryzować dobroć, otwartość na bliźnich, zrozumie-

⁶³ Zob. na temat znaczenia dialogu w procesie zarządzania Ks. J. Wal, *Dialog a zarządzanie w nauce społecznej Kościoła*, [w:] *Zmieniające się przedsiębiorstwo w zmieniającej się politycznej Europie*, T. Wawak (red.), t. 3, Wydawnictwo Informacji Ekonomicznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2000, s. 85 i n.

⁶⁴ Jan Paweł II, encyklika *Laborem Exercens* o pracy ludzkiej, dostępna na stronie internetowej: www.opoka.org.pl.

⁶⁵ Jan Paweł II, *Centesimus Annus*, dostępna na stronie internetowej: www.opoka.org.pl.

⁶⁶ Jan Paweł II, *Laborem Exercens*, punkt 12.

⁶⁷ Ibidem, punkt 17: Pracodawca „pośredni” a „bezpośredni”.

⁶⁸ Jan Paweł II, *Centesimus Annus*, punkt 35 akapit trzeci.

⁶⁹ Ibidem.

nie dla ich problemów, chęć uczestnictwa w ich życiowych dylematach⁷⁰. Wartość egzystencjalna człowieka powinna przeważać nad wartością utylitarną również w stosunkach gospodarczych. Jedynie przedsiębiorstwa, w których nastąpiło upodmiotowienie pracowników, zapewniło im udział w procesie decyzyjnym, funkcjonują właściwie z etycznego punktu widzenia. Z kolei dialog pracodawców z pracownikami, oparty na wzajemnym szacunku, powoduje zwiększenie odpowiedzialności pracowników za sprawy przedsiębiorstwa, a także integruje przedsiębiorców i załogę w poszukiwaniu rozwiązań służących realizacji dobra wspólnego⁷¹.

Humanistyczna orientacja, polegająca na przekonaniu, iż pracownicy są nie tylko kosztem zmiennym, lecz najwyższym dobrem, w które należy inwestować, chronić i rozwijać, zwyciężyła w nowoczesnej teorii organizacji i zarządzania⁷². Jak twierdzą zwolennicy zarządzania partycypacyjnego, większość ludzi jest zdolna do podjęcia twórczych, odpowiedzialnych zadań i chce uczestniczyć w formułowaniu celów, które będą przez nich realizowane. Nowoczesny menedżer nie powinien sprawować rządów autorytarnych, ale pobudzać inwencję i inicjatywę pracowników, brać pod uwagę ich potrzeby, poglądy, doświadczenie oraz aspiracje, skłaniać do wspólnego rozwiązywania ważnych problemów przedsiębiorstwa⁷³.

2.2. Przyczyny społeczne

Istotną przyczyną włączenia przedstawicieli pracowników w proces decyzyjny w przedsiębiorstwie była potrzeba zapewnienia pokoju społecznego. W dziewiętnastym stuleciu, w kapitalistycznych krajach Europy, ideologie radykalne zyskiwały wielu zwolenników. Obawa przed rewolucją społeczną skłaniała przedstawicieli kapitału do poszukiwania rozwiązań kompromisowych. Przekazanie pracownikom części uprawnień w przedsiębiorstwie miało służyć utrzymaniu dotychczasowego ustroju.

Kolejną ważną przyczyną był również wzrost świadomości i wykształcenia pracowników. W wyniku reform ustrojowych w ciągu ostatnich dwóch stuleci życie społeczeństw zostało zdemokratyzowane⁷⁴. Obywatele korzystają

⁷⁰ Zob. Ks. J. Wal, *Dialog a zarządzanie w nauce społecznej Kościoła*, [w:] *Zmieniające się przedsiębiorstwo w zmieniającej się politycznie Europie...*, s. 89.

⁷¹ Ibidem, s. 90.

⁷² J. Penc, *Decyzje w zarządzaniu...*, s. 38.

⁷³ Ibidem, s. 218.

⁷⁴ ILO, *Workers' participation in decisions within undertakings...*, s. 11–12; G. Casale, *Workers' Participation in Central and Eastern Europe, New Challenges and Trends*, ILO, Cen-

z pełni praw osobowych i politycznych, decydują o wyborze najwyższych władz w państwie. W okresie po II wojnie światowej, zgodnie z założeniami tzw. interwencjonizmu wzrostowego⁷⁵ władze państwowe wdrożyły aktywną politykę edukacyjną. Zmierzała ona do podwyższenia poziomu wykształcenia młodzieży, rozwijania samodzielnego myślenia, kreatywności. Wykształceni pracownicy, posiadający potrzebę samorealizacji nie zgadzali się na przedmiotowe traktowanie i coraz niechętniej podporządkowywali się arbitralnym decyzjom podejmowanych przez kierowników zatrudniających ich przedsiębiorstw.

Istotnym skutkiem wzrostu wykształcenia osób zatrudnionych jest zmiana stanowiska związków zawodowych w przedmiocie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu. Związki zawodowe w większym stopniu reprezentują obecnie interesy pracowników umysłowych, którzy, jak wskazuje się w literaturze⁷⁶, są bardziej skłonni do współpracy z pracodawcą aniżeli pracownicy fizyczni. W ostatnich dziesięcioleciach w ramach związków zawodowych zwyciężyły poglądy umiarkowane, zgodnie z którymi obrona interesów ludzi pracy powinna być prowadzona w oparciu o stopniowe reformy i porozumienie z przedstawicielami kapitału⁷⁷. W opinii związków zawodowych, nadal najskuteczniejszą formą dialogu z pracodawcami są rokowania zbiorowe, a inne formy uczestnictwa w zarządzaniu są uważane za uzupełniające, dodatkowe⁷⁸. Niemniej jednak, organizacje związkowe uznały potrzebę urzeczywistnienia innych form partycypacyjnych w sferach, w których podejmowanie decyzji stanowiło wyłączne uprawnienie pracodawcy i które nie były objęte regulacją układową. Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu w tych dziedzinach zapewnia pracownikom możliwość wywierania wpływu, której do tej pory byli pozbawieni, ze względu na ograniczony przedmiotowo zakres prowadzenia rokowań zbiorowych.

Do zwiększenia udziału pracowników w zarządzaniu znacznie przyczyniło się również powstanie klasy menedżerów pełniących w przedsiębiorstwie

tral and Eastern European Team..., s. 3–4; M. Seweryński, *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki...*, s. 40–41; M. Seweryński, *Perspektywy partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w krajach zachodnich*, *Studia Prawno-Ekonomiczne*, t. XLVI, 1992, s. 12–13.

⁷⁵ S. Rudolf, *Demokracja przemysłowa...*, s. 82.

⁷⁶ Ibidem, s. 81–92.

⁷⁷ W. Kolvenbach, P. Hanau, *Handbook on European Employee Co-Management...*, t. 1, s. 7.

⁷⁸ Szerzej na ten temat: W. Suchowicz, *Związki zawodowe a problem współzarządzania przedsiębiorstwem w wybranych krajach kapitalistycznych*, *Studia i Materiały IPiSS*, z. 16/1983, s. 6.

jedynie funkcje o charakterze zawodowym, technicznym. Rozdzielenie funkcji właścicielskich od funkcji kierowniczych we współczesnych podmiotach gospodarczych spowodowało, iż często mówi się o istnieniu tak zwanych społeczeństw kierowników⁷⁹. Kierownicy popierają udział pracowników w zarządzaniu, ponieważ w ich interesie leży unikanie konfliktów z załogą, przynoszących straty i obniżających efektywność pracy.

Na zapewnienie pracownikom udziału w zarządzaniu w państwach europejskich miał również wpływ istniejący układ sił politycznych. Sprzyjające warunki dla wprowadzenia rozwiązań partycypacyjnych istniały w państwach, w których władza była sprawowana przez partie socjaldemokratyczne⁸⁰. W tych krajach uczestnictwo pracowników w zarządzaniu zostało zagwarantowane w konstytucjach oraz aktach prawnych rangi ustawowej. W państwach rządzonych zgodnie z ideologią konserwatywno-liberalną, uczestnictwo w zarządzaniu było urzeczywistniane w drodze układów zbiorowych pracy, zawieranych dobrowolnie przez partnerów społecznych.

Za rozwojem uczestnictwa w zarządzaniu przemawia również fakt ustanowienia na szczeblu krajowym instytucji dialogu trójstronnego, w którym uczestniczą organizacje reprezentujące pracowników⁸¹. Skoro pracownicy poprzez swoich przedstawicieli wywierają wpływ na ogólnokrajową sytuację ekonomiczno-społeczną, nie mogą oni być pozbawieni udziału w podejmowaniu decyzji na szczeblu zakładowym.

2.3. Przyczyny ekonomiczne

Ważną rolę w rozwoju uczestnictwa pracowników w zarządzaniu odgrywają przyczyny ekonomiczne. Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu było urzeczywistniane w państwach Europy Zachodniej szczególnie w drugiej połowie dwudziestego wieku. W okresie po zakończeniu drugiej wojny światowej rządy popierały zapewnienie pracownikom udziału w procesie decyzyjnym, aby ograniczyć skalę konfliktów społecznych utrudniających odbudowę gospodarek krajowych po zniszczeniach wojennych. W literaturze wska-

⁷⁹ Zob. J. Piwowarczyk, *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 18.

⁸⁰ S. Rudolf, *The Objective Nature of Democratization Process in the Workplace...*, s. 414–415.

⁸¹ Participation of workers in decisions within undertakings, Documents of a technical meeting (Geneva, 20–29 November 1967), Labour Management Relations Series, No 33, Geneva 1969, s. 153, par. 40–43 za: ILO, *Workers' participation in decisions within undertakings...*, s. 13.

zuje się⁸², iż system współzarządzania (*Mitbestimmung*) wprowadzony w latach pięćdziesiątych w Niemczech Zachodnich przyczynił się w dużej mierze do restrukturyzacji przemysłu górniczego i stalowego w sposób spokojny, z uniknięciem protestów robotniczych. Należy również wskazać, iż wobec panującej w okresie tuż po wojnie w krajach Europy Zachodniej inflacji, pracownicy wykorzystywali procedury informacyjno-konsultacyjne i negocjacje zbiorowe do odzyskania nabywczej siły wynagrodzeń w zakresie, w jakim pozwalały na to możliwości finansowe pracodawcy.

Po okresie względnej stabilizacji gospodarczej w latach sześćdziesiątych, na początku lat siedemdziesiątych dwudziestego wieku doszło na świecie do kryzysu ekonomicznego. W sytuacji niestwarzającej szans na wzrost gospodarczy, rządy wytyczyły realizację innych, w pewnym sensie zastępczych celów jak: ochrona środowiska, ochrona interesów konsumentów, a także poprawa jakości życia i warunków pracy⁸³. Demokratyzacja stosunków w przedsiębiorstwie służyła urzeczywistnieniu tych zamierzeń. Jak wskazuje się w literaturze⁸⁴, zapewnienie pracownikom udziału w zarządzaniu miało również stanowić niematerialną rekompensatę w sytuacji ograniczonej możliwości uzyskania podwyżki płac.

Do rozwoju uczestnictwa pracowników w zarządzaniu przyczyniła się również zmiana stanowiska przedsiębiorców. Z punktu widzenia przedstawicieli kapitału, włączenie pracowników do procesu decyzyjnego miało służyć poprawie sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw. W dobie globalizacji gospodarek, wzmożonej rywalizacji pomiędzy międzynarodowymi koncernami, przedsiębiorstwa poszukiwały sposobów zwiększenia konkurencyjności. W pracach badawczych z zakresu teorii organizacji i zarządzania uznano upodmiotowienie załogi za jeden z czynników pozytywnie wpływających na funkcjonowanie przedsiębiorstwa⁸⁵. Urzeczywistniając uczestnictwo pracowników w zarządzaniu, pracodawcy liczyli, iż będzie to sprzyjać wzrostowi wydajno-

⁸² ILO, Workers' participation in decisions within undertakings..., s. 19.

⁸³ Employee participation and company structure in the European Community, Bulletin of the European Communities (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities), Supplement 8/75, s. 11.

⁸⁴ ILO, Workers' participation in decisions within undertakings..., s. 19.

⁸⁵ Zob. m.in. T. Mendel, *Argumenty przemawiające za partycypacją pracowniczą*, [w:] *Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju?*..., s. 47; J. Penc, *Decyzje w zarządzaniu*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1995, s. 210 i n.; Z. Janowska, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wyzwanie XXI wieku*, PWE Warszawa 2001, s. 170–171; M. Juchnowicz, *Partycypacja jako narzędzie polityki personalnej*, [w:] *Zarządzanie pracownikami. Instrumenty polityki personalnej*, K. Makowski (red.), Poltext, Warszawa 2001, s. 146–147.

ści przedsiębiorstwa, poprawie jakości i ilości produkcji, lepszemu wykorzystaniu środków produkcji i surowców, racjonalizacji zatrudnienia, łatwiejszemu wprowadzaniu nowych technologii⁸⁶.

Należy wskazać, iż w zaistniałej w drugiej połowie dwudziestego wieku sytuacji społeczno-ekonomicznej, konieczne było ukształtowane stosunków panujących w przedsiębiorstwie według nowych zasad. Współcześnie, stosunki międzyludzkie zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz przedsiębiorstwa stają się wielostronne, partnerskie, a praca jest coraz częściej wykonywana w ramach tzw. sieci tj. grup, które wykraczają poza formalne struktury przedsiębiorstwa⁸⁷. Z tego względu przedsiębiorstwa działające zgodnie z modelem Forda – zhierarchizowane, oparte na podporządkowaniu pracowników władzy zarządzającej i kadrze menedżerskiej okazały się nieprzystosowane do nowych warunków⁸⁸.

W pracach z zakres teorii organizacji i zarządzania podkreśla się, iż uczestnictwo w procesie decyzyjnym podnosi poczucie wartości pracowników i integruje z przedsiębiorstwem, a tym samym zwiększa efektywność w wykonywaniu pracy⁸⁹. Nie ma wątpliwości, iż możliwość uczestnictwa w zarządzaniu wywiera pozytywny wpływ na motywowanie pracowników. Z wyników badań przeprowadzonych w ciągu ostatnich kilkunastu lat wynika⁹⁰, iż zachodzi ścisły związek między stopniem uczestnictwa w zarządzaniu a poziomem satysfakcji z pracy pracowników, zwiększeniem kreatywności pracowników, wzrostem ich motywacji i zaangażowania w sprawy firmy. Zwyczajnie uczestnictwo w zarządzaniu wywiera także korzystny wpływ na wydajność pracy, jak również ułatwia wprowadzanie innowacji.

Wspólne podejmowanie decyzji wymaga polepszenia łączności i kontaktów z pracownikami, organizowania szkoleń i dbałości o rozwój zawodo-

⁸⁶ Zob. M. Seweryński, *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki...*, s. 44.

⁸⁷ Szerzej na temat wpływu przemian gospodarczych na rynki pracy zob. R. Blanpain, *Dialog społeczny. Współzależność gospodarcza i prawo pracy*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1999, s. 40–55.

⁸⁸ Ibidem.

⁸⁹ Zob. m.in. S. Rudolf, *Udział pracowników w zarządzaniu zmianami w firmie*, [w:] *Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju?*, S. Rudolf (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001 oraz J. Piwowarczyk, *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników...*, s. 125.

⁹⁰ Podsumowanie tych badań zob. J. Piwowarczyk, *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników...*, s. 127–130.

wy załogi, co sprzyja uczeniu się nowych umiejętności i przyjmowaniu nowych zadań. Konieczność przekazywania przedstawicielstwu pracowniczemu informacji przed podjęciem decyzji poprawia jakość rozstrzygnięcia⁹¹. Jest ono dokonywane w sposób racjonalny, na podstawie zgromadzonych uprzednio danych. Wskazuje się również⁹², iż rozszerzenie kręgu decydentów pozwala na ocenę sytuacji decyzyjnej w sposób wnikliwy, wieloaspektowy.

Włączenie pracowników do procesów decyzyjnych jest szczególnie przydatne w ramach zarządzania zmianami⁹³. Współczesne stosunki ekonomiczne wymuszają na przedsiębiorcach wprowadzanie innowacji dotyczących struktury przedsiębiorstwa, stosowanych technologii, działalności produkcyjnej oraz zachowania na rynku. Uzyskanie akceptacji pracowników dla zmian jest dużo łatwiejsze, jeżeli byli oni wcześniej o nich poinformowani i zasięgnięto ich opinii.

Wielu autorów uważa również⁹⁴, że uczestnictwo pracowników w zarządzaniu zwiększa kooperację pomiędzy przedstawicielami pracy i kapitału, przyczynia się do zminimalizowania napięć społecznych. Tym samym przedsiębiorcy mogą się skoncentrować na prowadzeniu walki konkurencyjnej na rynku, która jest utrudniona w sytuacji istniejących konfliktów z załogą. Wprowadzenie w Irlandii w 1987 r. systemu partnerstwa społecznego na różnych szczeblach w sprawach polityki społeczno-gospodarczej gwarantującego pokój wewnętrzny i stabilizację jest uważane za jedną z najważniejszych przyczyn dynamicznego rozwoju ekonomicznego tego państwa⁹⁵.

Urzeczywistnienie uczestnictwa w zarządzaniu jest również zgodne z założeniami tzw. kompleksowego zarządzania przez jakość (*total quality management* TQM), w świetle którego przedsiębiorstwo powinno wykazywać dbałość nie tylko o zaspokojenie potrzeb klienta zewnętrznego, ale również tzw.

⁹¹ S. Rudolf, *The Objective Nature of Democratization Process in the Workplace...*, s. 419.

⁹² Zob. J. Penc, *Decyzje w zarządzaniu...*, s. 218–219.

⁹³ J. Penc, *Partycypacja pracownicza a sterowanie zmianami w firmie*, [w:] *Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju?*, S. Rudolf (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001, s. 184.

⁹⁴ Zob. m.in. M. Seweryński, *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki...*, s. 47; W. Kolvenbach, P. Hanau, *Handbook on European Employee Co-Management...*, t. 1, s. 7; M. Juchnowicz, *Partycypacja jako narzędzie polityki personalnej*, [w:] *Zarządzanie pracownikami. Instrumenty polityki personalnej*, K. Makowski (red.), Poltext, Warszawa 2001, s. 147.

⁹⁵ Zob. Rola partnerstwa społecznego w procesie transformacji i dynamizacji rozwoju gospodarczego Irlandii, dokument Ambasady RP w Dublinie na seminarium „Partnerstwo społeczne w Irlandii”, 12.04.2000 r., Warszawa.

klienta wewnętrznego czyli pracownika przedsiębiorstwa biorącego udział w łańcuchu tworzenia wartości⁹⁶.

Prowadzone badania wykazały też⁹⁷, iż uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przyczynia się do obniżenia kosztów pracy powodując zmniejszenie fluktuacji pracowników i wydłużenie ciągłości zatrudnienia. Z kolei wyniki analizy zachowań przedsiębiorstw niemieckich⁹⁸ dowodzą, iż przedsiębiorstwa współzarządzane przez pracowników wykazują dużą gotowość do wprowadzania postępu technicznego, a także chętnie podejmują inwestycje, ponieważ powodują one zwiększenie miejsc pracy.

3. Formy i zakres przedmiotowy uczestnictwa pracowników w zarządzaniu

Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu może być realizowane różnymi metodami w zależności od warunków politycznych, gospodarczych, społecznych oraz kulturowych panujących w danym państwie. Rozróżnienie partycypacji konfliktowej (antagonistycznej) i partycypacji pojednawczej (konsensualnej) jest dokonywane ze względu na charakter stosunków istniejących między partnerami społecznymi. Zwolennicy partycypacji konfliktowej negują istnienie wspólnych interesów pomiędzy przedstawicielami pracy i kapitału. Ich zdaniem, przedstawiciele pracowników powinni bronić praw i interesów załogi zachowując autonomię w stosunku do pracodawcy. Z tego względu za najskuteczniejszą metodę partycypacyjną uważają oni negocjacje zbiorowe⁹⁹. Partycypacja konsensualna jest oparta na współpracy pomiędzy kierownictwem zakładu pracy a pracownikami¹⁰⁰. Przesłanką realizacji partycypacji konsensualnej jest uznanie przez właścicieli i pracowników, iż dobro

⁹⁶ Zob. m.in. G. Broniewska, *Kultura jakości – identyfikacja potrzeb klientów wewnętrznych w praktyce polskich przedsiębiorstw*, [w:] *Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju?*, S. Rudolf (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001, s. 245 i n.

⁹⁷ M. Juchnowicz, *Partycypacja jako narzędzie polityki personalnej*, [w:] *Zarządzanie pracownikami. Instrumenty polityki personalnej...*, s. 146.

⁹⁸ B. Błaszczuk, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami w krajach Europy Zachodniej*, PWE, Warszawa 1988, s. 172–173.

⁹⁹ Zob. m.in. M. Seweryński, *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki...*, s. 39.

¹⁰⁰ J. Wratny, *Partycypacja pracownicza w warunkach gospodarki rynkowej w Polsce*, referat na Ogólnopolską Konferencję Naukową „Przemiany zbiorowego prawa pracy w Polsce”, Toruń, 25–27 września 2000 r., TNOiK – Dom Organizatora, Toruń 2000, s. 18–19.

przedsiębiorstwa stanowi cel wyższy od partykularnych interesów. Kompromisowość tego typu partycypacji zakłada wyrzeczenie się przez przedstawicieli załogi metod rewindykacyjnych. Walkę o urzeczywistnienie praw i interesów zastępują środki pojednawcze¹⁰¹.

Ze względu na sposób reprezentacji pracowników w zarządzaniu wyróżnia się uczestnictwo bezpośrednie oraz uczestnictwo pośrednie¹⁰². Uczestnictwo bezpośrednie zwane też demokracją warsztatową¹⁰³ (*shop floor democracy*) jest realizowane przez pracowników, bez udziału przedstawicieli. Zgodnie z klasyfikacją przedstawioną przez K. Sissona¹⁰⁴, udział bezpośredni może polegać na uczestnictwie pracowników w decyzjach podejmowanych w miejscu pracy (partycypacja konsultacyjna – *consultative participation*) lub zwiększeniu uprawnień pracowniczych do samodzielnego organizowania pracy i jej wykonania (partycypacja delegacyjna – *delegative participation*). Przejawami partycypacji delegacyjnej są: tworzenie zebrań załóg, grup partnerskich, kół jakości, tzw. kafeteryjnych metod wynagradzania, a także rotacja czynności, rozszerzanie zadań, wzbogacenie pracy¹⁰⁵.

Uczestnictwo pośrednie przyjmuje formy: udziału za pośrednictwem związku zawodowego, za pośrednictwem organu przedstawicielskiego całej załogi, np. rady pracowniczej oraz udziału pracowników w organach przedsiębiorstwa. Niektórzy badacze tematyki partycypacyjnej¹⁰⁶ uważają, że działalność związków zawodowych nie mieści się w pojęciu uczestnictwa pracowników w zarządzaniu *sensu stricto*. Wskazywaną przyczyną miałyby być

¹⁰¹ M. Seweryński, *Pojęcie i ideologia...*; J. Wrątny, op. cit., s. 18–19.

¹⁰² Pichot E., *Employee representatives in Europe and their economic prerogatives*, supplement 3/96, European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, styczeń 1995, s. 9.

¹⁰³ Zob. St. Rudolf, *Demokracja przemysłowa w rozwiniętych krajach kapitalistycznych...*, s. 202.

¹⁰⁴ Zob. K. Sisson, *Direct Participation and the Modernisation of Work Organisation*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2000, s. 1–3.

¹⁰⁵ Zob. S. Borkowska, *Partycypacja pracownicza i jej perspektywy*, Organizacja i Kierowanie, 3–4/1992, s. 10; J. Przeniczka, *Kafeteryjne metody wynagradzania. wyniki badań empirycznych*, [w:] *Partycypacja pracownicza: Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju?...*, s. 300 i n.; *Demokracja przemysłowa w rozwiniętych krajach kapitalistycznych...*, s. 261, Z. Janowska, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Wyzwanie XXI wieku*, PWE, Warszawa 2001, s. 154–165.

¹⁰⁶ Por. J. Wrątny, *Partycypacja pracownicza w warunkach gospodarki rynkowej w Polsce*, [w:] *Zbirowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, G. Goździewicz (red.), TNOiK – Dom Organizatora, Toruń 2000, s. 18–19; J. Wrątny, D. Kotowska, B. Skulimowska, J. Szczot, *Nowy kodeks pracy*, wyd. VI, SeZaM, Warszawa 2000, s. 27; W. Suchowicz, *Związki zawodowe a problem współzarządzania przedsiębiorstwem w wybranych krajach kapitalistycznych*, Studia i Materiały IPiSS, 1983, z. 16, s. 7.

roszczeniowy charakter działalności związkowej, sprzeczny z ideą uczestnictwa pracowniczego, która zakłada integrację pracowników z przedsiębiorstwem oraz pokojowe współdziałanie pracowników z pracodawcą na rzecz wspólnego dobra, jakim jest przedsiębiorstwo.

Stanowisko nieuznające działalności związków zawodowych za przejaw uczestnictwa pracowników w zarządzaniu nie uwzględnia różnych typów związków zawodowych, które ukształtowały się w historii stosunków przemysłowych¹⁰⁷. Oprócz związków konfrontacyjnych, które koncentrują się na walce o zapewnienie załodze jak najlepszych warunków płacy i pracy, często nie licząc się z możliwościami finansowymi przedsiębiorstw, działają również związki zawodowe typu kooperacyjnego, które przyjmują odpowiedzialność za przedsiębiorstwo i współuczestniczą w zarządzaniu. Nieprzekonujący jest także argument, iż podmiot, który zarządza, nie może prowadzić sporu zbiorowego. Związek zawodowy realizując funkcje partycypacyjne jedynie uczestniczy w zarządzaniu¹⁰⁸.

Odmawiając związkom zawodowym roli podmiotu uczestniczącego w zarządzaniu, nie uwzględnia się również ważnej przyczyny urzeczywistnienia tego udziału z punktu widzenia pracowników, a mianowicie ochrony ich interesów i praw poprzez uczestnictwo w podejmowaniu decyzji zarządczych i popieranie rozstrzygnięć korzystnych dla załogi¹⁰⁹. Taki cel uczestnictwa w zarządzaniu w pełni odpowiada zadaniom statutowym związków zawodowych.

Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu za pośrednictwem rad pracowniczych zostało urzeczywistnione w większości krajów Unii Europejskiej¹¹⁰. Rady pracownicze są organami reprezentującymi całą załogę, zazwyczaj wyposażonymi w uprawnienia informacyjno-doradcze. Podstawowym szczeblem ich funkcjonowania jest zakład pracy. W niektórych krajach, jak Fran-

¹⁰⁷ Szerzej na ten temat: J. Gardawski, *Związki zawodowe na rozdrożu*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2001, s. 15–41.

¹⁰⁸ Zob. M. Gładoch, *Formy prawne uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy*, PPH, 2001, z. 6, s. 37–39 oraz M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu zakładem pracy jako przejaw reprezentacji praw i interesów pracowniczych*, [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, G. Goździewicz (red.), TNOiK – Dom Organizatora, Toruń 2001, s. 218.

¹⁰⁹ Zob. też M. Juchnowicz, *Partycypacja jako narzędzie polityki personalnej...*, s. 136–137.

¹¹⁰ Szerzej na ten temat zob. m.in. J. Wratny, *Partycypacja pracownicza w przedsiębiorstwie*, Studia i Materiały IPISS, z. 7, Warszawa 1993, s. 5–11 oraz M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego...*, s. 21–27; E. Pichot, *Employee representatives in Europe and their economic prerogatives*, supplement 3/96, European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, styczeń 1995.

cja, Niemcy, Austria, Holandia, rady pracownicze funkcjonują również na szczeblu przedsiębiorstwa oraz grupy przedsiębiorstw (koncernu). Najważniejsze różnice pomiędzy poszczególnymi rozwiązaniami krajowymi dotyczą minimalnej liczby pracowników w zakładzie pracy lub przedsiębiorstwie, zobowiązującej pracodawcę do powołania rady, jej składu osobowego, zakresu wpływu związków zawodowych na wybór członków przedstawicielstwa pracowniczego i jego funkcjonowanie, uprawnień przyznanych radzie.

Udział pracowników w organach przedsiębiorstwa występuje tylko w niektórych państwach europejskich. Większe możliwości rozwoju tej formy uczestnictwa istnieją w państwach, w których ustawodawstwie, jak np. w Niemczech, została przewidziana dualistyczna struktura organów spółki kapitałowej. Zgodnie z dualistycznym modelem zarządzania, władza zarządcza (zarząd, *Directoire*, *management board*) jest oddzielona od władzy kontrolnej (rada nadzorcza, *conseil de surveillance*, *supervisory board*)¹¹¹. Przedstawiciele pracowników zasiadają w radach nadzorczych, które nie prowadzą spraw spółki lecz sprawują nadzór nad działalnością przedsiębiorstwa i kontrolują pracę zarządu. Wyjątkowo, pracownicy są reprezentowani w zarządach przedsiębiorstw i radach dyrektorów tych przedsiębiorstw, w których struktura organów jest oparta na modelu monistycznym (skupienie władzy zarządczej i nadzorczej w ramach jednego organu spółki). Pośrednią formą udziału przedstawicieli pracowników w organach zarządzających spółek jest wybór określonej liczby członków rady nadzorczej przez przedstawicielstwo pracowników¹¹².

Stopień natężenia udziału pracowników w procesie decyzyjnym jest zróżnicowany. W dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy są wyróżniane następujące formy uczestnictwa: informowanie i konsultacja, negocjacje zbiorowe, współdecydowanie w drodze udziału w radach zakładowych, uczestnictwo w organach zarządzających oraz samorząd¹¹³. Zgodnie z najprostszą typologią stosowaną w literaturze, trzy główne stopnie uczestnictwa w zarządzaniu to współpraca, współdecydowanie i samorząd¹¹⁴.

Pojęcie współpracy (niem. *Mitwirkung*, fr. *coopération*) obejmuje formy udziału pracowników w zarządzaniu, w ramach których kierownictwo

¹¹¹ Na temat niemieckiego prawa spółek zob m.in. J. A. Alpman, F. Mohr, *Gesellschaftsrecht*, Juristische Lehrgänge Verlagsges. MbH & Co. KG, Münster 1999.

¹¹² Takie rozwiązanie zostało przyjęte w prawie holenderskim, szerzej zob. E. Pichot, *Employee representatives in Europe and their economic prerogatives...*, s. 108–113, s. 49–53.

¹¹³ ILO, *Workers' Participation in Decisions within Undertakings...*, s. 21–24.

¹¹⁴ Zob. np. J. Wrątny, *Partycypacja pracownicza w przedsiębiorstwie...*, s. 11–15.

przedsiębiorstwa zachowuje prawo do podjęcia suwerennej decyzji (tzw. bierne formy uczestnictwa)¹¹⁵. „Najsłabszą” formą współpracy jest przekazywanie pracownikom informacji dotyczących spraw przedsiębiorstwa. Niektórzy autorzy twierdzą nawet, że udzielanie pracownikom informacji dotyczących istotnych spraw przedsiębiorstwa nie jest formą uczestnictwa, a jedynie konieczną przesłanką dla zapewnienia pracownikom udziału w zarządzaniu¹¹⁶. Argumentują oni, iż samo uzyskanie informacji nie tworzy możliwości formalnego udziału w decydowaniu. Niemniej jednak, ustanowienie w przedsiębiorstwie procedury informowania pracowników przez kierownictwo przed podjęciem decyzji ulepsza proces decyzyjny. Kierownictwo jest zmuszone do zgromadzenia niezbędnych informacji w celu ich przekazania pracownikom przed podjęciem decyzji, a nie następczo w celu jej usprawiedliwienia. Dzięki temu kierownictwo dysponuje szerszą wiedzą na temat sytuacji decyzyjnej i dokonuje rozstrzygnięcia w sposób bardziej racjonalny. W tym sensie, informowanie pracowników stanowi również formę pracowniczego uczestnictwa w zarządzaniu. „Wyższymi” formami współpracy są: konsultacja (zasięganie opinii pracowników przed podjęciem decyzji), prawo inicjatywy (prawo zadawania pytań, udzielania rad, zgłaszania uwag), prawo do kontroli działań kierownictwa przedsiębiorstwa, występowania ze skargami.

Współdecydowanie (niem. *Mitbestimmung*, fr. *co-décision*) obejmuje wszystkie formy uczestnictwa, w ramach których pracownicy mogą się skutecznie sprzeciwić podjęciu decyzji przez pracodawcę (aktywne formy uczestnictwa). Prawo współdecydowania może przybrać formę prawa weta wobec pracodawcy, prawa wyrażania (niewyrażania) zgody, prawa do współrozstrzygania¹¹⁷.

Najwyższą formą uczestnictwa pracowniczego w zarządzaniu, polegającą na zapewnieniu pracownikom prawa do wyłącznego decydowania o podstawowych sprawach zakładu pracy, jest samorząd pracowniczy. W skrajnej postaci, przynajmniej na gruncie prawa, wykształcił się on w byłej Jugosławii. W Polsce, forma uczestnictwa w zarządzaniu, zbliżona do samorządu pracowniczego, istniała w przedsiębiorstwach państwowych w okresie od 1956 do 1957 r., a następnie próby jej reaktywowania podjęto w II połowie lat siedemdziesiątych¹¹⁸. Obecnie forma samorządu pracowniczego występuje

¹¹⁵ Zob. M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (problemy terminologiczne)*, PPH, 5/2001, s. 28 i n.

¹¹⁶ Por. J. Péliissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail...*, s. 739.

¹¹⁷ Zob. J. Wratny, *Partycypacja pracownicza w przedsiębiorstwie...*, s. 12.

¹¹⁸ Szerzej na ten temat zob. M. Seweryński, *Polish Labour Law*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1999, s. 178–187, a także M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego...*, s. 28–30.

w Polsce w zmniejszającym się sektorze przedsiębiorstw państwowych na gruncie ustawy z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstw państwowych¹¹⁹.

W państwach, w których podstawę ustroju gospodarczego stanowi gospodarka rynkowa, uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przejawia się w formie współpracy i współdecydowania. Udział pracowników w zarządzaniu może być urzeczywistniony w ramach procesu decyzyjnego dotyczącego różnych spraw związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa. W dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy wyróżnia się cztery kategorie spraw: zagadnienia techniczne, politykę zatrudnienia i personalną, sprawy handlowe i finansowe oraz zagadnienia związane z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa i jego strukturą¹²⁰. Pierwsza grupa zagadnień dotyczy metod produkcyjnych, technologii, wyposażenia, organizacji pracy. Zagadnienia polityki personalnej obejmują m.in. awansowanie, przenoszenie na inne stanowiska, rozwiązywanie umów o pracę, wynagradzanie, zwolnienia grupowe oraz tworzenie urządzeń socjalnych i kulturalnych. Kategoria spraw handlowych i finansowych obejmuje decyzje dotyczące asortymentu produkcji, planowanych inwestycji, polityki cenowej, redystrybucji zysku. Ostatnia kategoria spraw, które mogą być przedmiotem uczestnictwa w zarządzaniu, to sprawy najważniejsze dla bytu przedsiębiorstwa, a mianowicie powoływanie członków zarządu, zamknięcie lub przeniesienie zakładów pracy, fuzje i podziały. Niektórzy autorzy wymieniają jako piątą odrębną kategorię zagadnienia związane z organizacją pracy, tj. podział zadań roboczych, zmienność pracy oraz tempo pracy¹²¹.

Niektórzy autorzy dokonują podziału przedmiotu uczestnictwa pracowników w zarządzaniu na sprawy gospodarcze oraz pracownicze obejmujące z kolei sprawy socjalno-bytowe, sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz sprawy osobowe¹²². Podział decyzji na pracowniczo-socjalne i gospodarcze znajduje podstawę prawną w wielu ustawodawstwach europejskich. Odróżnienie spraw pracowniczo-socjalnych od gospodarczych było podyktowane

¹¹⁹ Dz. U. 81.24.123.

¹²⁰ ILO, *Workers' Participation in Decisions within Undertakings...*, s. 24–25.

¹²¹ M. Seweryński, *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki...*, s. 38.

¹²² Tak m.in. J. Wrątny, *Problemy partycypacji przedstawicielskiej*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, M. Matej-Tyrowicz i T. Zieliński (red.), Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2006, s. 515–518, a także M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce...*, s. 89 i n.

w szczególności odmiennym poziomem uprawnień przedstawicielstwa pracowniczego w odniesieniu do każdej z tych kategorii. Przykładowo, zgodnie z niemiecką ustawą o ustroju przedsiębiorstwa¹²³, rady zakładowe mają prawo do współdecydowania w sprawach: regulaminu zakładowego, warunków zatrudnienia załogi jak rozkład czasu pracy, plan urlopów, czas i miejsce wypłaty wynagrodzenia, polityki urlopowej, polityki płacowej, ustalania zasad zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, prowadzenia zakładowych urządzeń socjalnych, zasad racjonalizacji pracy w zakładzie. W sprawach gospodarczych dotyczących m.in. sytuacji finansowej przedsiębiorstwa, asortymentu produkcji, planowania inwestycji, wprowadzania nowych technologii, zmian w strukturze przedsiębiorstwa¹²⁴ uprawnienia pracownicze są ograniczone do współdziałania w formie informowania i konsultacji.

Należy zauważyć, iż również badania empiryczne prowadzone w przedsiębiorstwach europejskich¹²⁵, wykazały, iż w najważniejszych sprawach ekonomicznych dotyczących w szczególności strategii rynkowych, inwestycji, wprowadzania nowych produktów na rynek, obniżania kosztów produkcji, w przeważającym stopniu uczestnictwo pracowników w zarządzaniu występowało w „słabszych” formach czyli w postaci przekazywania informacji i zasięgania opinii. Aktywne formy uczestnictwa pracowników w zarządzaniu są realizowane częściej w sprawach o charakterze pracowniczym, takich jak wprowadzanie w zakładzie pracy zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, organizacja pracy, ustalanie zadań do wykonania (*task specification*).

4. Krytyka uczestnictwa pracowników w zarządzaniu

Idea uczestnictwa pracowników w zarządzaniu ma nie tylko zwolenników, ale również i krytyków. Krytycy idei partycypacji pracowniczej posługują się zarówno argumentami społeczno-politycznymi jak i ekonomicznymi. Środowiska pracodawców przez wiele lat sprzeciwiały się przenoszeniu na grunt zakładu pracy pojęć istniejących w ramach stosunków politycznych. Ich zdaniem, postulat demokratyzacji przedsiębiorstwa nie jest uzasadniony,

¹²³ § 87 Betriebsverfassungsgesetz 1952 vom 11 Oktober 1952 (BGBl. I S. 68).

¹²⁴ § 90 BetrVG.

¹²⁵ Zob. m.in. E. Pichot, *Employee representatives in Europe and their economic prerogatives*, supplement 3/96, s. 13–14; S. Borkowska, *Partycypacja pracownicza i jej perspektywy...*, s. 16; D. Fröhlich, C. Gill, H. Krieger, *Roads to Participation in the European Community – Increasing prospects of employee representation in technological change...*, s. 73–74.

ponieważ nie można dokonywać analogii między państwem a przedsiębiorstwem¹²⁶. Jak stwierdził jeden z francuskich pracodawców¹²⁷, państwo dysponuje władzą ustawodawczą, ma możliwość nakładania podatków oraz korzystania ze środków przymusu w celu zapewnienia posłuszeństwa obywateli. Kierownictwo przedsiębiorstwa nie posiada metod, które dyscyplinowałyby pracowników. Z tego względu, ażeby móc skutecznie zarządzać, musi ono zachować niezależność wobec pracowników. Jeszcze w latach sześćdziesiątych dwudziestego wieku, prezes Konfederacji Niemieckich Stowarzyszeń Pracodawców stwierdził, iż skuteczne zarządzanie przedsiębiorstwem przy zastosowaniu zasad demokracji jest niemożliwe¹²⁸. Jego zdaniem, quasi-parlamentarna kontrola wykonywana przez pracowników w żaden sposób nie ulepsza procedur decyzyjnych. Przeciwnie, narzucanie przedsiębiorstwu reguł demokratycznych może ograniczyć, a nawet zniszczyć siłę twórczą i innowacyjną przedsiębiorców. Przedsiębiorstwo zachowując niezależność powinno stanowić przeciwwagę dla władzy publicznej. Jak stwierdził Proudhon, „własność jest największą siłą rewolucyjną, która może przeciwstawić się władzy”¹²⁹. Z prawa własności wypływa prerogatywa pracodawcy do zarządzania przedsiębiorstwem i kierowania ludźmi w sposób, jaki uważa on za właściwy¹³⁰.

Pracodawcy zawsze aprobowali uczestnictwo w zarządzaniu w zakresie, w jakim prowadziło ono do zwiększenia integracji pracowników z zakładem pracy i zapewnienia pokoju społecznego¹³¹. Taką formę dialogu odrzucały, działające w krajach Europy Zachodniej, związki zawodowe, których działalność była oparta na formule rewindykacyjnej¹³². W szczególności organizacje związkowe hołdujące ideologii marksistowskiej¹³³ uważały pracowniczą partycypację za stadium przejściowe poprzedzające zmianę ustroju politycznego i nacjonalizację zakładów pracy. Również związki zawodowe o orientacji socjaldemokratycznej wołały uzyskiwać zdobycze na rzecz załogi w dro-

¹²⁶ ILO, *Workers' participation in decisions within undertakings...*, s. 29.

¹²⁷ P. de Calan, *Renaissance des libertés économiques et sociales*, Plon, Paryż 1963, za: ILO, *Workers' participation in decisions within undertakings...*, s. 35.

¹²⁸ Zob. ILO, *Workers' Participation in Decisions within Undertakings...*, s. 30.

¹²⁹ Cytuję za: M. Seweryński, *Perspektywy partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w krajach zachodnich...*, s. 18–19.

¹³⁰ J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail...*, s. 31–32.

¹³¹ M. Seweryński, *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki...*, s. 59.

¹³² Por. G. Giugni, *Diritto Sindacale*, Cacucci Editore, Bari 1996, s. 49.

¹³³ Zob. M. Seweryński, *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki...*, s. 51–52.

dze negocjacji z pracodawcą aniżeli uczestnictwa w strukturze przedsiębiorstwa, które mogłoby zostać uznane za „kolaborację”. Dezaprobatą dla udziału pracowników w zarządzaniu była wyrażana przez związki zawodowe akceptująca ustrój kapitalistyczny, które są przekonane o istotnych rozbieżnościach w interesach pracodawców i pracowników, uniemożliwiających współdziałanie¹³⁴.

Argumenty przemawiające przeciwko uczestnictwu pracowników w zarządzaniu mają również charakter ekonomiczny. Zdaniem krytyków¹³⁵, udział pracowników w zarządzaniu nie przyczynia się do optymalizacji procesu decyzyjnego. Najskuteczniejszym rozwiązaniem dla przedsiębiorstwa jest skupienie całości władzy decyzyjnej w rękach kompetentnego kierownictwa, które ponosi odpowiedzialność za podjęte decyzje. Rozszerzenie liczby podmiotów uczestniczących w zarządzaniu jest, ich zdaniem, niekorzystne z kilku względów.

Przedewszystkim, często przedstawiciele pracowników nie mają dostatecznej wiedzy i umiejętności aby podejmować decyzje, zwłaszcza dokonywać rozstrzygnięć o charakterze strategicznym dotyczących bytu przedsiębiorstwa. Nie należy przeceniać twórczych ambicji i możliwości intelektualnych członków załogi. Niejednokrotnie pracownicy uczestnicząc w procesie decyzyjnym nie rozumieją znaczenia dokonywanych rozstrzygnięć. Zdarza się również, iż ulegają oni bezkrytycznie argumentacji kierownictwa, unikając dyskusji i wymiany poglądów, ponieważ uważają zwierzchników za osoby o większej wiedzy. Nie dysponując całokształtem informacji na temat przedsiębiorstwa, pracownicy kierują się w podejmowaniu decyzji również czynnikami pozaracjonalnymi takimi, jak emocje, normy i nakazy kulturowe, odgrywane role społeczne¹³⁶. Sceptycy wskazują również¹³⁷, iż często sami zatrudnieni nie widzą potrzeby angażowania się w sprawy zastrzeżone dla kierownictwa i koncentrują się na wykonywaniu pracy.

Ponadto, przedstawiciele pracowników zazwyczaj nie oczekują rozstrzygnięć optymalnych dla przedsiębiorstwa, ale takich, które są zgodne z ich interesami¹³⁸. Pracownicy rzadko zastanawiają się nad problemami i rozwią-

¹³⁴ Zob. W. Suchowicz, *Związki zawodowe a problem współzarządzania przedsiębiorstwem w wybranych krajach kapitalistycznych*, *Studia i Materiały IPiSS*, 1983, z. 6; W. Kolvenbach, P. Hanau, *Handbook on European Co-Management...*, t. 1, s. 29–30.

¹³⁵ J. Penc, *Decyzje w zarządzaniu...*, s. 215–216; J. Piwowarczyk, *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników*, s. 126.

¹³⁶ Ibidem.

¹³⁷ Ibidem.

¹³⁸ Zob. m.in. J. Piwowarczyk, *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników...*

zianami perspektywicznymi, a myślą głównie o aktualnej sytuacji i warunkach pracy. Z tego względu są oni przeciwni decyzjom niekorzystnym dla załogi, dotyczącym na przykład zmniejszenia poziomu zatrudnienia, stosowanych metod pracy, alokacji zasobów, ale właściwym z punktu widzenia dobra przedsiębiorstwa w długim okresie. Poprzez udział w zarządzaniu pracownicy chcą realizować własne cele, często kosztem właścicieli i konsumentów.

Wreszcie, uczestnictwo pracowników w zarządzaniu, opierające się na zinstytucjonalizowanych strukturach, utrudnia i biurokratyzuje proces decyzyjny. Tymczasem, we współczesnej gospodarce, kierownictwa są zmuszone do szybkiego reagowania na potrzeby konsumentów i działania konkurencji.

Teoretycy organizacji i zarządzania¹³⁹ wskazują ponadto, iż kolektywne podejmowanie decyzji jest obciążone tzw. syndromem grupowego myślenia (*groupthink syndrome*). Polega on na tym, iż grupa ulega iluzji własnej nieomyślności, wzajemnie się wspiera poszukując potwierdzenia słuszności przyjmowanych rozwiązań. Równocześnie blokuje propozycje niezgodne z przyjętym stanowiskiem i wywiera nacisk w celu uznania jej rozstrzygnięcia za jedynie słuszne. Grupowe myślenie, zdaniem krytyków, charakteryzuje się uproszczonym postrzeganiem sytuacji polegającym na niedostrzeganiu elementów podważających słuszność przyjmowanego rozstrzygnięcia, ograniczaniu liczby wytwarzanych wariantów decyzji, lekceważeniu informacji i sygnałów ostrzegawczych dotyczących błędów i ryzyka wiążących się z podjęciem określonej decyzji. Dla przedsiębiorstwa jest korzystniej, jeżeli przedsiębiorstwem zarządzają wyłącznie kierownicy. Są to osoby kreatywne, posiadające wysokie kwalifikacje i wieloletnie doświadczenie zawodowe, które dysponują fachową wiedzą na temat wszystkich uwarunkowań danej sytuacji. Co istotne, ponoszą oni odpowiedzialność za negatywne skutki podejmowanych decyzji i ryzykują własną karierę.

Argument o związku uczestnictwa pracowników w zarządzaniu ze wzrostem osiągnięć przedsiębiorstwa (wydajność, zyskowność, inwestycje) również jest poddawany w wątpliwość. Zdaniem niektórych autorów¹⁴⁰, trudno znaleźć dowody empiryczne potwierdzające wpływ funkcjonowania urzędów partycypacyjnych na gospodarkę. Jak wskazuje B. Błaszczuk¹⁴¹, w nie-

¹³⁹ J. Penc, *Decyzje w zarządzaniu...*

¹⁴⁰ Zob. m.in. D. Sadowski, U. Backes-Gellner, B. Frick, *Współdecydowanie w Niemczech, [w:] Negocjacje. Droga do paktu społecznego. Doświadczenia, Treść, Partnerzy, Formy*, T. Kowalak (red.), IPISS, Warszawa 1995, s. 46.

¹⁴¹ Zob. B. Błaszczuk, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami w krajach Europy Zachodniej...*, s. 193.

których pracach badawczych wykazano jedynie, iż „współzarządzanie nie szkodzi przedsiębiorstwu”, nie przedstawiając dowodów potwierdzających korzyści dla pracowników i przedsiębiorstwa wynikających z uczestnictwa w zarządzaniu.

Wydaje się jednak, iż krytyka uczestnictwa pracowników w zarządzaniu maleje wraz z coraz większym jej upowszechnieniem się we współczesnych podmiotach gospodarczych. Coraz częściej jest zresztą wyrażany w literaturze pogląd, iż uczestnictwo w zarządzaniu jest wartością autoteliczną, dobrem samym w sobie, które „nie wymaga jakiegoś dodatkowego uzasadnienia swojego istnienia” i nie jest „instrumentem, narzędziem do osiągnięcia jakichś innych celów”¹⁴². Jak stwierdził w 1977 r. w raporcie na temat demokracji przemysłowej sporządzonym dla rządu brytyjskiego oksfordzki historyk Alan Bullock¹⁴³, rozszerzenie demokracji na stosunki przemysłowe przyniesie społeczeństwu podobne korzyści, co zapewnienie praw wyborczych, a naszych potomków będą zdumiewać kontrowersje, jakie to rozszerzenie wywoływało, tak jak nas dziwią obawy, które towarzyszyły wprowadzeniu powszechnych wyborów do organów państwowych w dziewiętnastym wieku.

¹⁴² Zob. J. Piwowarczyk, *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników...*, s. 123.

¹⁴³ Cytuję za: R. Taylor, *‘Taking responsibility in an SE’ – a new challenge for workers from different cultural and political backgrounds*, [w:] N. Kluge, M. Stollt (red.), *The European Company – Prospects for worker board-level participation in the enlarged EU*, ETUI-REHS, Bruksela 2006, s. 61.

Rozdział II

GENEZA DYREKTYWY O EUROPEJSKICH RADACH ZAKŁADOWYCH

1. Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu jako element polityki socjalnej Wspólnoty Europejskiej

1.1. Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu w świetle prawa międzynarodowego

Zjawiskiem, które skłoniło rządy państw europejskich oraz organizacje międzynarodowe do poszukiwania nowych rozwiązań w zakresie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu było powstawanie od lat sześćdziesiątych dwudziestego wieku grup i sieci przedsiębiorstw o charakterze wielonarodowym (*multinationals*). Ich tworzenie było i jest związane z koniecznością dostosowania się przedsiębiorców do globalizacji gospodarek światowych. Grupy przedsiębiorstw powstają w wyniku koncentracji kapitału zgodnie z zasadami łączenia spółek kapitałowych przewidzianymi w prawie handlowym. Z kolei sieci przedsiębiorstw to przedsiębiorstwa powiązane ze sobą za pomocą umów gospodarczych, takich jak umowy franchisingu, agencji czy kooperacji przemysłowej¹⁴⁴.

Międzynarodowe korporacje, zdaniem niektórych autorów¹⁴⁵, przyczyniły się do integracji światowej gospodarki, przemian społecznych i technolo-

¹⁴⁴ Zob. Z. Hajn, *Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmioty zbiorowego prawa pracy (wybrane problemy)*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, G. Goździewicz (red.), TNOiK – Dom Organizatora, Toruń 2000, s. 148–151.

¹⁴⁵ Por. W. Kolvenbach, P. Hanau, *Handbook on European Employee Co-Management*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer Boston 1987, s. 6.

gicznych, poprawy warunków życia w krajach rozwijających się oraz utworzenia nowych miejsc pracy. Z drugiej strony, funkcjonowanie w skali światowej uczyniło z wielonarodowych grup przedsiębiorstw centra władzy wywierające wpływ na życie publiczne. Podmioty te często naruszają zasady uczciwej konkurencji, przepisy dotyczące ochrony środowiska. Mając możliwość wyboru tego prawa krajowego, które jest dla nich najkorzystniejsze z punktu widzenia określonych operacji handlowych, unikają niedogodności wynikających np. z krajowego prawa spółek czy prawa podatkowego¹⁴⁶.

Wraz z powstaniem koncernów i sieci wielonarodowych pojawiły się nowe zagrożenia dla zatrudnionych w nich pracowników. Najważniejsze decyzje w tych podmiotach gospodarczych są podejmowane przez zarządy centralne mające siedziby w innych państwach aniżeli spółki zależne i zakłady produkcyjne w przypadku koncernów czy też przedsiębiorstwa wykonujące zlecenia w przypadku sieci przedsiębiorstw. W ramach tak scentralizowanego procesu decyzyjnego ustalenia dotyczące pracowników nie są dokonywane przez ich bezpośrednich pracodawców¹⁴⁷. Istotne dla pracowników decyzje o restrukturyzacjach, ograniczeniu produkcji, zwolnieniach grupowych, przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę mogą być podejmowane przez zarządy centralne, które mają siedzibę w innych państwach. Międzynarodowe korporacje mogą również stosować dumping socjalny czyli dokonywać alokacji kapitału do państw, w których ustawodawstwo pracy zapewnia pracownikom słabszy poziom ochrony lub jedynie grozić takim przeniesieniem, aby wymusić znaczne ustępstwa w zakresie warunków pracy i płacy¹⁴⁸.

Instytucje partycypacyjne funkcjonujące w państwach europejskich nie były dostosowane do skomplikowanej struktury międzynarodowych grup przedsiębiorstw. Zakres ich działania zasadniczo ograniczał się do poziomu zakładu pracy¹⁴⁹. W państwach, w których obowiązywały regulacje dotyczące przedstawicielstw pracowniczych na szczeblu grupy, jak na przykład w Niemczech czy Francji, znajdowały one zastosowanie wyłącznie w odniesieniu do podmiotów prawa krajowego¹⁵⁰. Ponadto, uprawnienia tych instytucji były

¹⁴⁶ Por. A. Santa Maria, *EC Commercial Law...*, Kluwer Law International, Haga-Londyn-Boston 1996, s. 195.

¹⁴⁷ Zob. Green Paper – Partnership for a new Organisation of Work, European Commission, 1997 dostępne na stronie internetowej www.europa.eu.int/

¹⁴⁸ J. Wratny, *Partycypacja pracownicza w prawie europejskim. Rozwój wśród przeciwności*, Studia i Materiały IPISS, z. 1, Warszawa 1994, s. 10–12.

¹⁴⁹ Zob. T. Treu, *Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee*, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, anno X. 1988, n. 40, s. 4.

¹⁵⁰ Por. J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail...*, s. 623.

najczęściej ograniczone do prawa do uzyskiwania informacji o funkcjonowaniu grupy. W sytuacji kiedy reprezentacja pracownicza działająca w krajowych zakładach pracy i przedsiębiorstwach nie zapewniała skutecznej ochrony interesów pracowniczych przed działalnością międzynarodowych koncernów, konieczne stało się utworzenie organów przedstawicielskich załogi na szczeblu ponadnarodowym¹⁵¹.

Prace w ramach Wspólnoty Europejskiej¹⁵² nad prawnym uregulowaniem udziału pracowników w zarządzaniu w wielonarodowych przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw były prowadzone z uwzględnieniem dorobku światowych i regionalnych organizacji międzynarodowych w tej dziedzinie.

Pierwsze próby objęcia przedsiębiorstw działających w skali ponadnarodowej międzynarodową kontrolą zostały podjęte w latach siedemdziesiątych ubiegłego stulecia. W 1972 r. Rada Ekonomiczno-Społeczna ONZ przedstawiła wniosek o powołanie grupy ekspertów w celu dokonania analizy działalności koncernów międzynarodowych. W wyniku prac grupy powstał w 1982 r. projekt „Zasad postępowania przedsiębiorstw wielonarodowych ONZ”¹⁵³. W projekcie tym zobowiązano przedsiębiorstwa wielonarodowe do udzielania związkom zawodowym i pracownikom informacji o funkcjonowaniu całej grupy oraz spółek zależnych. Zostały również przewidziane procedury zasięgnięcia opinii organizacji związkowych lub innych przedstawicielstw pracowniczych, zgodnie z prawem i praktyką danego kraju, przez kierownictwa poszczególnych jednostek organizacyjnych koncernu w sprawach istotnych dla pracowników.

Podobna treść została zawarta w Trójstronnej Deklaracji Zasad Dotyczącej Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej z dnia 16 listopada 1977 r. przyjętej przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy¹⁵⁴. Oprócz istotnych zaleceń dotyczących m.in. zwiększania zatrudnienia, respektowania zasady niedyskryminacji podmiotów krajowych, zapewnienia szkoleń, umożliwienia pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w Deklaracji zostało zawarte zobowiązanie zarządów przedsiębiorstw do informowa-

¹⁵¹ Zob. m.in. A. Santa Maria, *EC Commercial Law...*, s. 186.

¹⁵² Do dnia wejścia w życie 1 listopada 1993 r. Traktatu o Unii Europejskiej (Traktatu z Maastricht) podpisanego w dniu 7 lutego 1992 r., Europejska Wspólnota Gospodarcza – EWG.

¹⁵³ *Projet de code de conduite sur les entreprises multinationales*, Doc. ECOSOC E/C. 10/1982/6.

¹⁵⁴ Trójstronna Deklaracja Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, tekst znowelizowany w 2000 r., Genewa 2001.

nia pracowników we właściwym czasie o istotnych zmianach w działalności, wynikających z przejęć, połączeń lub przeniesienia produkcji do innego zakładu pracy. W Deklaracji sformułowano również prawo pracowników do spotkań w celu konsultacji i wymiany poglądów. Zastrzeżono jednak, że wykonywanie tego prawa nie może zakłócić właściwego funkcjonowania przedsiębiorstwa ani naruszać istniejących procedur regulujących stosunki z przedstawicielami pracowników. W art. 56 Deklaracji przewidziano, iż zarówno w wielonarodowych jak i krajowych przedsiębiorstwach pracodawcy oraz pracownicy i ich przedstawiciele powinni wspólnie ustalić, zgodnie z krajowym prawem i praktyką, metody regularnego konsultowania w sprawach o znaczeniu dla obu stron. W dokumencie zastrzeżono jednak, iż konsultacja z pracownikami nie powinna zastępować rokowań zbiorowych w zakresie, w jakim mogą one być prowadzone.

Niemal równolegle prowadzone prace na forum Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) zakończyły się uchwaleniem w 1976 r. Zasad Postępowania Przedsiębiorstw Wielonarodowych¹⁵⁵. Znaczenie Zasad wynika z faktu, iż stanowią one zalecenia wydane przez rządy państw, w których znajdują się siedziby zarządów centralnych większości wielonarodowych grup przedsiębiorstw¹⁵⁶. Aby zwiększyć skuteczność oddziaływania Zasad, państwa członkowskie przewidziały obowiązek przeglądu ich postanowień co trzy lata. W dokumencie OECD, obok wytycznych dotyczących ogólnej polityki przedsiębiorstwa, ochrony konkurencji, prawa podatkowego, rozwoju nauki i technologii oraz ochrony środowiska, zostały sformułowane postanowienia dotyczące zatrudnienia i stosunków przemysłowych. Twórcy Zasad zobowiązali zarządy centralne grup przedsiębiorstw do przestrzegania krajowego prawa pracy, poszanowania praw pracowników do zrzeszania się i prowadzenia rokowań zbiorowych oraz potępił dyskryminację w stosunkach pracy. Zgodnie z treścią Zasad, zarządy centralne powinny prowadzić negocjacje z przedstawicielami pracowników w dobrej wierze, nie stosować wobec nich gróźb przeniesienia produkcji do innego państwa lub zatrudniania cudzoziemskich pracowników w celu wymuszania ustępstw na załodze. W odniesieniu do udziału pracowników w zarządzaniu, w Zasadach został sfor-

¹⁵⁵ Declaration by the Governments of OECD Member Countries and Decisions of the OECD Council on Guidelines for Multinational Enterprises, National Treatment, International Investment Incentives and Disincentives, Consultation Procedures, revised edition 1979.

¹⁵⁶ Szerzej na temat zaleceń zob.: R. Blanpain, *Guidelines for Multinational Enterprises, for Ever? The OECD Guidelines, 20 Years Later*, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, winter 1998, s. 337 i n.

mułowany obowiązek informowania pracowników w zakresie niezbędnym do prowadzenia negocjacji, a także powiadamiania i zasięgania opinii załogi na temat wszystkich ważniejszych zmian w działalności przedsiębiorstwa.

Temat udziału pracowników w zarządzaniu został również podjęty na forum Rady Europy. Dla rozwoju prawa wspólnotowego w tej dziedzinie największe znaczenie ma podpisana przez państwa członkowskie Rady Europy w dniu 18 października 1961 r. Europejska Karta Społeczna¹⁵⁷. To właśnie na katalog podstawowych praw socjalnych proklamowanych w Europejskiej Karcie Społecznej powołano się w art. 136 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską¹⁵⁸. W świetle tego przepisu, Wspólnota i państwa członkowskie stawiają sobie cele społeczne, w tym poprawę warunków życia i pracy oraz wspieranie dialogu społecznego, będąc świadome podstawowych praw socjalnych sformułowanych m.in. w Europejskiej Karcie Społecznej. Odniesienie do Europejskiej Karty Społecznej znajduje się również w treści preambuły do Traktatu o Unii Europejskiej¹⁵⁹.

W Europejskiej Karcie Społecznej zostało sformułowanych dziewiętnaście praw z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i przepływu pracowników. Zbiór praw został rozszerzony w Protokole Dodatkowym z 1988 r.¹⁶⁰ Część pierwsza Europejskiej Karty Społecznej ma charakter deklaracji politycznej. Zgodnie z jej treścią, państwa-sygnatariusze stawiają sobie za cel, do którego będą dążyć za pomocą wszelkich odpowiednich środków zarówno o charakterze krajowym jak i międzynarodowym, stworzenie niezbędnych warunków do urzeczywistnienia praw określonych w Karcie. Postanowienia części drugiej stanowią źródło zobowiązań międzynarodowych dla państw, które je przyjęły. Zobowiązanie to polega na dostosowaniu prawa krajowego do standardów określonych w części pierwszej. Państwa-sygnatariusze mają swobodę wyboru postanowień mających dla nich moc wiążącą. Niemniej jednak pięć spośród praw wskazanych w Karcie musi być obligatoryjnie przyjętych przez państwa ratyfikujące. Jednym z wymienionych praw jest prawo pracowników i pracodawców do prowadzenia rokowań zbiorowych (art. 6 Karty). Jako środek służący urzeczy-

¹⁵⁷ Dz. U. 99.8.67, tekst polski z komentarzem, w: R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie...*, s. 261–309.

¹⁵⁸ Dz. U. 04.90.864/2.

¹⁵⁹ Ibidem.

¹⁶⁰ Additional Protocol to the European Social Charter – Protokół Dodatkowy do Europejskiej Karty Praw Socjalnych z dnia 5 maja 1988 r., tekst polski w: R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie...*

wistnieniu tego prawa zostało wskazane m.in. rozwijanie konsultacji pracodawców z pracownikami.

Na podstawie Protokołu Dodatkowego, katalog praw socjalnych Rady Europy uległ rozszerzeniu m.in. o pracownicze prawo do informacji i konsultacji (art. 2) oraz prawo pracowników do udziału w określaniu i polepszaniu warunków i środowiska pracy w zakładzie (art. 3). Protokół Dodatkowy zawiera, podobnie jak Karta, część deklaratoryjną i część o charakterze obligatoryjnym, z której państwa-sygnatariusze są zobowiązane przyjąć przynajmniej jedno wybrane przez siebie postanowienie. W odniesieniu do uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, taka systematyka Protokołu oznacza, iż państwa-sygnatariusze deklarują wolę osiągnięcia warunków, w których będzie można skutecznie rozwijać prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach zakładu pracy. Państwo, które zwiąże się postanowieniem zawartym w części drugiej Protokołu, jest zobowiązane do przyjęcia lub popierania środków mających zapewnić pracownikom lub ich przedstawicielom skuteczne wykonywanie prawa do informacji i konsultacji w ramach zakładu pracy¹⁶¹.

Zakres przedmiotowy prawa do informacji i konsultacji został ściśle określony w Protokole. Informacje mają dotyczyć gospodarczej i finansowej sytuacji przedsiębiorstwa. Powinny one być przekazywane w zrozumiałym sposób, okresowo lub w odpowiednim czasie. Pracodawca może jednak odmówić przekazania informacji lub zastrzec jej poufność, jeśli jej ujawnienie mogłoby przynieść szkodę przedsiębiorstwu¹⁶². Planowane decyzje, które mogłyby istotnie wpłynąć na interesy pracowników, a w szczególności na sytuację w zakresie zatrudnienia w przedsiębiorstwie powinny być konsultowane z załogą we właściwym czasie¹⁶³. Uprawnienia partycypacyjne mogą być realizowane bezpośrednio przez pracowników lub przez ich przedstawicieli. Pojęcie przedstawicieli pracowników, zgodnie z załącznikiem do Protokołu, powinno być rozumiane w sposób zgodny z ustawodawstwem i praktyką danego państwa.

W świetle dokumentów Rady Europy, państwa-sygnatariusze postanowień Karty są zatem zobowiązane do rozwoju uczestnictwa w zarządzaniu jedynie w formie współdziałania. Zakresem podmiotowym zostały objęte wszystkie zakłady pracy. Jednakże państwo może wyłączyć z obowiąz-

¹⁶¹ Zob. J. Wratny, *Partycypacja pracownicza w prawie europejskim, rozwój wśród przeciwnieństw...*, s. 9.

¹⁶² Art. 2 ust. 1 lit. a) Protokołu Dodatkowego.

¹⁶³ Art. 2 ust. 1 lit. b) Protokołu Dodatkowego.

ku partycypacyjnego przedsiębiorstwa zatrudniające liczbę pracowników niższą od liczby minimalnej, określonej w ustawodawstwie krajowym¹⁶⁴. Prawo pracowników do określania oraz ulepszania warunków i środowiska pracy obejmuje również udział w tworzeniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, organizowaniu urządzeń socjalnych i kulturalnych w przedsiębiorstwie, a także nadzór nad przestrzeganiem przepisów w tym zakresie przez pracodawcę.

Postanowienia Europejskiej Karty Społecznej i Protokołu Dodatkowego nie stanowią podstawy indywidualnych roszczeń obywateli państw, które ratyfikowały te dokumenty. Niemniej jednak, poszanowanie praw socjalnych przez państwa-sygnatariuszy ma być zapewnione dzięki zinstytucjonalizowanemu nadzorowi przewidzianemu w Karcie. Na gruncie art. 6, § 1 Karty, odnoszącego się do prawa do prowadzenia negocjacji zbiorowych, powstała wątpliwość, czy konsultacje prowadzone w ich ramach przez partnerów społecznych należy rozumieć jako samoistne prawo pracownicze¹⁶⁵. Z analizy licznych decyzji Komitetu Ekspertów czuwającego nad implementacją Karty wynika, iż konsultacje w rozumieniu art. 6, § 1 Karty stanowią jedynie środek mający na celu rozwój dialogu społecznego. Prawo do uzyskiwania informacji i konsultacji jest prawem „nowej generacji” sformułowanym w Protokole Dodatkowym¹⁶⁶.

Prawo pracowników do informacji i konsultacji zostało również przewidziane w art. 21 zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej z 1996 r.¹⁶⁷, która weszła w życie w 1999 r. W zrewidowanej Europejskiej Karcie Społecznej zostało również w sposób szczególny uregulowane prawo pracowników do informacji i konsultacji w przypadku planowanych przez pracodawcę zwolnień grupowych (art. 29 Karty). Państwa-sygnatariusze zrewidowanej Karty zobowiązały się również do zapewnienia przedstawicielom pracowników środków i warunków umożliwiających realizację ich zadań.

Europejska Karta Społeczna Rady Europy jest aktem prawa międzynarodowego wiążącym państwa, w części w której ją ratyfikowały. Ochrona praw pracowniczych do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem przewidziana w Karcie może jednak być iluzoryczna ze względu na istnienie swobody wyboru przez państwa-sygnatariuszy tych postanowień, które uznają

¹⁶⁴ Art. 2 ust. 2 Protokołu Dodatkowego.

¹⁶⁵ Zob. W. Kolvenbach, P. Hanau, *Handbook on European Co-Management*, t. 1, s. 223.

¹⁶⁶ Zob. J. Wratny, *Prawo pracy Rady Europy*, [w:] *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, L. Florek (red.), IPISS, Warszawa 1996, s. 170 i n.

¹⁶⁷ Tekst dostępny na oficjalnej stronie internetowej Rady Europy, <http://conventions.coe.int>

one za wiążące wobec siebie, a także niemożność bezpośredniego powołania się przez obywateli na te akty w celu dochodzenia indywidualnych roszczeń¹⁶⁸.

W obliczu znacznego wzrostu liczby połączeń przedsiębiorstw, powstawania kolejnych grup kapitałowych oraz licznych restrukturyzacji przedsiębiorstw, omówione akty prawa międzynarodowego nie zapewniały skutecznej ochrony praw i interesów pracowniczych. Nie została również stwierdzona zmiana w działalności wielonarodowych koncernów pod wpływem tych dokumentów¹⁶⁹.

Nieskuteczne okazały się również, podjęte w latach sześćdziesiątych dwudziestego wieku, starania międzynarodowych sekretariatów związków zawodowych (*International Trade Union Secretariats*) o utworzenie rad pracowniczych na szczeblu ponadnarodowym. Zgodnie z założeniami związkowymi, rady przedsiębiorstw o ogólnoświatowym charakterze (*world company councils*) miały być forum dyskusji zarządu centralnego i organizacji związkowych na temat strategii rozwoju koncernu¹⁷⁰. Ogólnoświatowe rady przedsiębiorstw nie zostały jednak uznane za stronę dialogu społecznego przez pracodawców. Do końca lat siedemdziesiątych dwudziestego wieku w żadnej z wielonarodowych grup przedsiębiorstw nie zostały one utworzone. Rezultatem projektu były jedynie nieformalne spotkania przedstawicieli związków zawodowych z różnych krajów, na których omawiano informacje dotyczące działalności koncernów. Inicjatywa utworzenia światowych rad zakładowych zakończyła się niepowodzeniem, ponieważ nie była oparta na wiążącym akcie prawa międzynarodowego. Nie istniały skuteczne środki prawne, na podstawie których pracodawcy mogliby zostać zobowiązani do uznania tej instytucji za stronę dialogu społecznego. Wydaje się ponadto, iż idea światowych rad zakładowych jest zbyt ambitna, ponieważ rada taka grupowałaby pracowników, których warunki pracy i płacy są wciąż radykalnie zróżnicowane, a zatem niezwykle trudne, o ile w ogóle możliwe, byłoby wykształcenie w reprezentantach załóg z różnych części świata poczucia solidarności.

¹⁶⁸ Zob. J. Wratny, *Partycypacja pracownicza w prawie europejskim. Rozwój wśród przeciwnieństw...*, s. 8.

¹⁶⁹ Zob. na ten temat H. W. Arthurs, *The Collective Labour Law of a Global Economy*, [w:] *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century, Liber Amicorum in Honour of Roger Blanpain*, C. Engels, M. Weiss (red.), Kluwer Law International, Haga-Londyn-Boston 1998, s. 145.

¹⁷⁰ Zob. na ten temat: W. Lecher, B. Nagel, H.-W. Platzer, *The Establishment of European Works Councils, From information committee to social actor*, Ashgate Brookfield 1999, s. 42–43; Jacquier J.-P., *Le comité d'entreprise européen, une instance en devenir*, Éditions Liaisons, Rueil-Malmaison 1997, s. 11–12.

1.2. **Rozwój prawa wspólnotowego w dziedzinie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu**

Działania wspólnotowe w dziedzinie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu na szczeblu ponadnarodowym mogły być rozpoczęte w wyniku ogólnej zmiany polityki socjalnej Wspólnoty Europejskiej. W pierwszym okresie istnienia Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej, tj. od podpisania Traktatu ustanawiającego Europejską Wspólnotę Gospodarczą (EWG) w dniu 25 marca 1957 r. (Traktatu Rzymskiego)¹⁷¹, sprawy socjalne były przedmiotem zainteresowania władz wspólnotowych jedynie w zakresie koniecznym dla urzeczywistnienia celów gospodarczych integrującej się Europy¹⁷². Na początku lat siedemdziesiątych dwudziestego wieku stosunek władz EWG do spraw społecznych uległ zmianie. Przyczyn przyznania w EWG polityce społecznej wyższej rangi było przynajmniej kilka. Neoliberalna polityka gospodarcza prowadzona na szczeblu EWG nie zapewniła dobrobytu w państwach członkowskich. W gospodarce międzynarodowej zaznaczyły się pierwsze objawy destabilizacji, poprzedzającej kryzys paliwowy, który nastąpił w 1973 r. W państwach członkowskich EWG rozpoczął się okres recesji gospodarczej, wzrostu bezrobocia. W tym okresie w większości państw członkowskich do władzy doszły partie socjaldemokratyczne, które dążyły do wprowadzenia wysokich standardów socjalnych nie tylko w poszczególnych państwach, ale również na szczeblu EWG. Dużą presję na wzmocnienie znaczenia polityki socjalnej wywierały w szczególności władze Francji i Niemiec.

Wpływ na wzrost zaangażowania władz EWG w politykę socjalną miały również polityczne i gospodarcze grupy interesów, które w tym okresie zaczęły się organizować na szczeblu europejskim w szczególności europejskie organizacje związkowe. Należy również wskazać, iż zwiększenie roli polityki społecznej w działaniach wspólnotowych miało służyć ukazaniu „ludzkiej twarzy” EWG społeczeństwom nowo przyjmowanych państw: Danii, Irlandii i Wielkiej Brytanii¹⁷³.

¹⁷¹ Wejście w życie Traktatu ustanawiającego EWG w dniu 1 stycznia 1958 r., Dz. U. 04.90.864/2.

¹⁷² Por. m.in. M. Matey-Tyrowicz, *Traktat amsterdamski a europejski model socjalny*, PPE, 1998, nr 4, s. 45; T. Hervey, *European Social Law and Policy*, Longman, Londyn–Nowy Jork 1998, s. 13–16; L. Florek, *Pojęcie, źródła i charakter prawny europejskiego prawa pracy*, PiZS, 1998, nr 7–8, s. 3.

¹⁷³ Zob. m.in. A. M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998, t. I, s. 85–86, T. Hervey, *European Social Law and Policy...*, s. 16–19.

W oficjalnym komunikacie przygotowanym po szczycie EWG w Paryżu w październiku 1972 r. prezydenci i premierzy państw członkowskich złożyli deklarację, w której uznali działania w sferze socjalnej za równie istotne dla budowy wspólnego rynku europejskiego, co utworzenie unii gospodarczej i pieniężnej. Postanowiono również zwiększyć rolę partnerów społecznych w podejmowaniu decyzji przez władze wspólnotowe¹⁷⁴. W 1974 r. Rada EWG przyjęła dwuletni Program Działań Socjalnych¹⁷⁵, w którym wyznaczono priorytety Wspólnoty, wśród których obok osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia na rynku pracy EWG i polepszenia warunków pracy i życia pracowników, znalazły się również: rozwijanie demokracji przemysłowej, większe zaangażowanie partnerów społecznych w decyzje gospodarcze i społeczne Wspólnoty oraz zagwarantowanie pracownikom udziału w procesie decyzyjnym w zakładzie pracy.

W dniu 7 listopada 1973 r. Komisja EWG skierowała do Rady Ministrów EWG¹⁷⁶ komunikat dotyczący funkcjonowania przedsiębiorstw wielonarodowych na obszarze Wspólnoty. W dokumencie tym Komisja podkreśliła konieczność wprowadzenia skutecznych środków prawnych na poziomie wspólnotowym w celu przeciwdziałania naruszeniom prawa w dziedzinie zatrudnienia, prawa konkurencji, prawa podatkowego oraz swobody przepływu kapitału dokonywanym przez wielonarodowe przedsiębiorstwa działające na obszarze Wspólnoty. Komisja stwierdziła, iż w każdym przedsiębiorstwie, podejmującym decyzje w sposób uzależniony od strategii grupy jako całości, powinien zostać ustanowiony organ reprezentujący pracowników. W komunikacie wskazano potrzebę zapewnienia prawa do informacji i partycypacji pracownikom spółek dominujących oraz spółek zależnych należących do grupy, które działają poza obszarem Wspólnoty.

Na przełomie lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych, zostały w ówczesnej EWG przyjęte w formie dyrektyw akty prawne o istotnym znaczeniu dla rozwoju udziału pracowników w zarządzaniu na szczeblu zakładu pracy. Dyrektywy dotyczyły harmonizacji krajowych porządków prawnych w zakresie ochrony uprawnień pracowników w przypadku przejścia przedsiębiorstwa,

¹⁷⁴ R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie...*, s. 56–57; A. M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne...*, s. 86; J. Wratny, *Partycypacja pracownicza w prawie europejskim, Rozwój wśród przeciwieństw*, Studia i Materiały IPiSS, Warszawa 1994, z. 1, s. 13.

¹⁷⁵ Social Action Programme. Resolution of the Council of 21 January 1974, Bulletin for Comparative Labour Relations, nr 5, 1974, s. 135–187.

¹⁷⁶ COM (73) 1930 z 7 listopada 1973 r., w: Supplement 8/75 of the Bulletin of the European Communities.

zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę¹⁷⁷, a także zwolnień grupowych¹⁷⁸. Obowiązek informowania oraz zasięgania przez kierownictwo przedsiębiorstwa opinii załogi o planowanych decyzjach został przewidziany w każdej z tych dyrektyw w zakresie objętym jej postanowieniami.

Po okresie stagnacji w sprawach społecznych w latach 1980–1986, kiedy do głosu w polityce europejskiej doszły znów tendencje neoliberalne, nastąpił dalszy rozwój wspólnotowej polityki socjalnej. Jedną z jego ważniejszych przyczyn było rozszerzenie Wspólnoty o Grecję¹⁷⁹, Hiszpanię i Portugalie¹⁸⁰ na początku lat osiemdziesiątych. W nowo przyjętych państwach członkowskich obowiązywały niższe standardy w zakresie prawa pracy, co wywoływało obawę o możliwość stosowania dumpingu socjalnego przez pracowników z tych państw, korzystających na obszarze Wspólnoty ze swobody przemieszczania się. Z tego względu za niezbędną została uznana harmonizacja ustawodawstw i polityki socjalnej na szczeblu wspólnotowym¹⁸¹. Orędownikiem ponownego ożywienia działań w sprawach socjalnych EWG był na początku lat osiemdziesiątych prezydent Francji, François Mitterrand. Przedstawił on Radzie EWG memorandum na temat stworzenia Europejskiego Obszaru Socjalnego¹⁸². Jednym z założeń tego projektu było zwiększenie dialogu między przedsiębiorcami a pracownikami na szczeblu wspólnotowym.

W tym okresie rozwój działań EWG w dziedzinie pracy i polityki socjalnej był utrudniony w związku z istnieniem wymogu jednomyślności w głosowaniach Rady Ministrów EWG. Na podstawie Jednolitego Aktu Europejskiego z 1986 r. wprowadzono zmianę trybu głosowania w Radzie Ministrów. Zgodnie z nowym art. 118 A Traktatu ustanawiającego EWG, Rada Ministrów EWG została upoważniona do uchwalania kwalifikowaną większością głosów dyrektyw mających na celu poprawę środowiska pracy, warunków

¹⁷⁷ Dyrektywa Rady 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów Dz. U. UE L. 77.61.26.

¹⁷⁸ Dyrektywa Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, Dz. U. UE L. 75.48.29.

¹⁷⁹ Traktat dotyczący przystąpienia Republiki Grecji do Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej z dnia 28 maja 1979 r., wejście w życie w dniu 1 stycznia 1981 r., Dz. U. 04.90.864/19.

¹⁸⁰ Traktat dotyczący przystąpienia Królestwa Hiszpanii i Republiki Portugalskiej do Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej z dnia 12 czerwca 1985 r., wejście w życie w dniu 1 stycznia 1986 r., Dz. U. 04.90.864/23.

¹⁸¹ Zob. X. Blanc-Jouvan, *Bilan et perspectives de l'Europe sociale*, Journées de la Société de législation comparée, année 1995, RIDC, (nr specjalny), vol. 17, s. 176.

¹⁸² Za: T. Hervey, *European Social Law and Policy...*, s. 20.

bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz harmonizacji warunków pracy w kierunku postępu.

Szerokie rozumienie pojęcia „środowiska pracy” umożliwiło znaczny rozwój prawodawstwa wspólnotowego dotyczącego ochrony pracy mimo negatywnego stanowiska Wielkiej Brytanii¹⁸³. Na podstawie art. 118 A Traktatu ustanawiającego EWG została m.in. uchwalona dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy¹⁸⁴. W art. 11, ust. 1 zdanie drugie tej dyrektywy zagwarantowano pracownikom lub ich przedstawicielom prawo do uzyskiwania informacji, oraz do konsultacji i „wyważonego współudziału” w sprawach związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładzie pracy.

Na mocy Jednolitego Aktu Europejskiego do Traktatu ustanawiającego EWG został również wprowadzony art. 118 B (obecnie art. 139 TWE), stanowiący podstawę prawną dla dialogu partnerów społecznych na szczeblu wspólnotowym i zawierania europejskich porozumień zbiorowych¹⁸⁵. W artykule 118 B została ustanowiona podstawa prawna dla prowadzenia dialogu społecznego, który rozpoczął się dwa lata wcześniej, w 1985 r., i zwany jest dialogiem z Val Duchesse¹⁸⁶.

W toku dialogu z Val Duchesse partnerzy społeczni uzgodnili poziom standardów wspólnotowych w zakresie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, zgodnie z którymi pracownikom europejskich przedsiębiorstw powinno przysługiwać prawo do informacji i konsultacji¹⁸⁷. We wspólnej opinii z 6 marca 1987 r. dotyczącej szkoleń, motywowania oraz przekazywania informacji i konsultacji¹⁸⁸ partnerzy społeczni podkreślili potrzebę motywowa-

¹⁸³ J. Wratny, *Partycypacja pracownicza w prawie europejskim, Rozwój wśród przeciwności...*, s. 13–14.

¹⁸⁴ Tzw. Dyrektywa ramowa, Dz. U. UE L.89.183.1, wersja polska w: Dz. U. UE-sp.05-1-349.

¹⁸⁵ „Komisja dołoży wszelkich starań, aby rozwijać dialog między pracownikami a pracodawcami na szczeblu europejskim, co może doprowadzić – jeżeli obie strony uznają to za pożądane – do nawiązania stosunków umownych” (art. 118b Traktatu ustanawiającego EWG).

¹⁸⁶ Zob. M. Matey, *Koncepcja wspólnotowa dialogu społecznego*, PPE, 1999, nr 2(6), s. 89; J. Goetschy, *Quel avenir pour le dialogue social interprofessionnel européen apres Maastricht*, [w:] *Quelle union sociale européenne, Acquis institutionnel, acteurs et défis*, M. Telò, C. Gobin (red.), Etudes Européennes, Bruksela, 1994, s. 219–220.

¹⁸⁷ D. Fröhlich, C. Gill, H. Krieger, *Roads to Participation in the European Community – Increasing prospects of employee representatives in technological change*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 1991, s. 17.

¹⁸⁸ Joint Opinion of the Working Party ‘Social Dialogue and the New technologies’ concerning Training and Motivation, and Information and Consultation, 6 March 1987, w: R. Blanning

nia pracowników wszystkich szczebli w przedsiębiorstwach i rozwijania w nich zdolności do zmian, między innymi poprzez dobre praktyki informacyjno-konsultacyjne. Partnerzy społeczni uznali, iż motywacja załogi zwiększy się, jeśli załoga będzie w stanie zrozumieć społeczną i ekonomiczną konieczność wprowadzania zmian strukturalnych i technologicznych, a także perspektyw, jakie zmiany tworzą dla przedsiębiorstwa i zatrudnionych. Największe europejskie organizacje zrzeszające partnerów społecznych, a mianowicie Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) oraz europejskie organizacje pracodawców: UNICE (*Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe*, od 2007 r. BUSINESSEUROPE) i CEEP (*Centre Européen des Entreprises Publiques*) mimo dzielących je różnic w poglądach zajęły wspólne stanowisko, iż wprowadzenie w przedsiębiorstwie zmian technologicznych, które wywołują istotne skutki dla załogi powinno być przedmiotem mających miejsce we właściwym czasie informowania i konsultacji z pracownikami i/lub ich przedstawicielami zgodnie z prawem, porozumieniami i praktyką obowiązującymi w państwach Wspólnoty¹⁸⁹.

Działania podjęte w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych w dziedzinie socjalnej pozostawały jednak w dysproporcji do urzeczywistnionej już integracji gospodarczej¹⁹⁰. Rządy większości państw członkowskich dostrzegały konieczność osiągnięcia spójności socjalnej i ekonomicznej we Wspólnocie oraz zapewnienia zgody społecznej niezbędnej dla realizacji zamierzeń gospodarczych i utrzymania konkurencyjności przedsiębiorstw europejskich na rynkach światowych. W celu zwiększenia znaczenia spraw społecznych w polityce wspólnotowej w 1989 r. została przyjęta Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników¹⁹¹, a następnie w 1991 r. podjęto tzw. decyzje socjalne z Maastricht¹⁹².

W art. 17 Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników zostało sformułowane pracownicze prawo do zasięgania informacji, wyrażania opinii oraz partycypacji. W świetle tego artykułu, prawo to po-

pain, P. Windey, *European Works Councils. Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe*, Peeters, Leuven 1994, s. 190–193.

¹⁸⁹ Ibidem.

¹⁹⁰ Zob. M. Matey-Tyrowicz, *Traktat amsterdamski a europejski model socjalny*, PPE, 1998, nr 4, s. 46.

¹⁹¹ Tekst polski w: R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie...*, s. 217–225 oraz w: A. M. Świątkowski, H. Wierzińska (oprac.), *Dokumenty źródłowe Instytucji Wspólnot Europejskich w zakresie prawa socjalnego*, Musica Iagellonica, Kraków 1999, s. 103 i n.

¹⁹² M. Matey-Tyrowicz, *Traktat amsterdamski a europejski model socjalny...*, s. 46–47.

winno w szczególności zostać urzeczywistnione w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw posiadających zakłady lub filie w kilku państwach członkowskich Wspólnoty. W Karcie nie określono sposobów realizacji udziału pracowników w zarządzaniu, odsyłając w tym zakresie do prawa i praktyki poszczególnych państw członkowskich.

Zgodnie z art. 18 Karty, informowanie, konsultacja i partycypacja powinny mieć miejsce we właściwym czasie, w przypadkach, gdy w przedsiębiorstwie są podejmowane decyzje dotyczące: wprowadzenia zmian technologicznych pociągających za sobą poważne następstwa dla pracowników w zakresie warunków i organizacji pracy, restrukturyzacji lub połączeń przedsiębiorstw, mających wpływ na zatrudnienie pracowników, zwolnień grupowych, a także decyzje z zakresu polityki zatrudnienia, naruszające w szczególności interesy pracowników zatrudnionych w ruchu transgranicznym.

Karta nie została zaaprobowana przez władze Wielkiej Brytanii, wskutek czego nie stała się aktem prawnie wiążącym. Jednakże znaczenie Karty wykraczało poza wymiar polityczno-moralny¹⁹³. Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich nie był uprawniony do badania zgodności prawa wspólnotowego z postanowieniami Karty¹⁹⁴. Niemniej jednak, jak podkreśla się w literaturze¹⁹⁵, Karta dostarczała wskazówek dla wykładni przepisów prawa krajowego przez sądy państw członkowskich. W dużej mierze treść Karty została zresztą wprowadzona w życie w drodze Programu Działania Komisji Europejskiej, którego wykonanie doprowadziło do przyjęcia w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia dyrektyw realizujących podstawowe prawa socjalne przewidziane w Karcie¹⁹⁶.

Na mocy Traktatu z Amsterdamu z dnia 2 października 1997 r.¹⁹⁷, treść preambuły do Traktatu o Unii Europejskiej rozszerzono o powołanie się na podstawowe prawa socjalne zagwarantowane w Europejskiej Karcie Socjalnej Rady Europy z 1961 r., a także we Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 1989 r. Poszanowanie przez Wspólnotę Europejską

¹⁹³ A. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, t. 1, s. 130–135.

¹⁹⁴ R. Blanpain, C. Engels, *European Labour Law, Third and revised edition 1995*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer 1995, s. 121.

¹⁹⁵ Zob. M. A. Moreau, *A propos de "l'affaire Renault"*, *Droit social*, nr 5/1997, s. 500.

¹⁹⁶ Tak M. Matey-Tyrowicz, *Podstawowe prawa społeczne w dziedzinie pracy jako „mega-źródła” prawa pracy*, [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2006, rozdz. VI, s. 72.

¹⁹⁷ Traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty ustanawiające Wspólnotę Europejską i niektóre związane z nimi akty. Wejście w życie w dniu 1 maja 1999 r., Dz. U. 04.90.864/31

oraz państwa członkowskie podstawowych praw socjalnych proklamowanych w Europejskiej Karcie Socjalnej Rady Europy z 1961 r., a także we Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 1989 r. zostało zagwarantowane w art. 136 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską w brzmieniu Traktatu z Amsterdamu.

Urzeczywistnienie postulatów wyrażonych we Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników miało nastąpić zgodnie z przedstawionym przez Komisję EWG Programem realizacji postanowień tego dokumentu¹⁹⁸. Program ten opierał się na zachowaniu różnorodności systemów prawnych obowiązujących w poszczególnych państwach członkowskich, subsydiarności wspólnotowego porządku prawnego w stosunku do krajowych porządków prawnych, zapewnienia konkurencyjności przedsiębiorstw działających w państwach członkowskich na rynkach światowych¹⁹⁹. W rozdziale G Programu, zatytułowanym „Informacja, konsultacja i partycypacja”, Komisja podkreśliła konieczność podjęcia na nowo przerwanych w 1986 r. prac nad projektem dyrektywy o procedurze informowania i zasięgania opinii pracowników w przedsiębiorstwach o złożonej strukturze. Komisja zobowiązała się do przedstawienia, po konsultacji z partnerami społecznymi, projektu aktu wspólnotowego, w którym zostałaby uregulowana jednolita reprezentacja pracowników we wszystkich przedsiębiorstwach wielonarodowych działających na obszarze Wspólnoty.

Zgodnie z przedstawionym projektem, pracownicy byliby informowani okresowo, w sposób ogólny, o rozwoju działalności przedsiębiorstwa w takim zakresie, w jakim wpływa on na zatrudnienie i interesy pracowników. Przekazanie informacji i konsultacja powinny mieć miejsce przed podjęciem jakiegokolwiek decyzji, która może wywołać poważne skutki dla interesów pracowniczych, w szczególności decyzji o zamknięciu zakładu pracy, przejęciach, ograniczeniu działalności, istotnych zmianach w zakresie organizacji, zasad pracy, metod produkcyjnych, długookresowej współpracy z innymi przedsiębiorstwami. Zarządy przedsiębiorstw dominujących zostałyby zobowiązane do przekazywania niezbędnych informacji zarządom spółek zależnych w celu ich udostępnienia przedstawicielom pracowników.

Komisja po raz kolejny podkreśliła w Programie, iż następstwem utworzenia rynku wewnętrznego, wywołującego ściślejsze zespolenie gospodarek

¹⁹⁸ Communication from the Commission concerning the Action Programme relating to the implementation of the Community Charter of Basic Social Rights for Workers 28 November 1989 (COM 89) 568 final), patrz również W. Kolvenbach, P. Hanau, *Handbook on European Employee Co-Management...*, s. 220.12–220.46.

¹⁹⁹ A. M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne...*, s. 106.

krajowych i wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw, będą liczne przekształcenia i połączenia w wielu sektorach przemysłu europejskiego. Procesy te mogą zachodzić jedynie przy aprobachie społecznej. Z tego względu istnieje niekwestionowana potrzeba rozszerzenia zakresu praw pracowniczych do informacji, konsultacji i partycypacji oraz ich ujednolicenia na szczeblu wspólnotowym²⁰⁰.

Przeszkodą dla rozwoju prawodawstwa wspólnotowego w dziedzinie prawa pracy była niemożliwość osiągnięcia jednomyślności w Radzie w sprawach socjalnych wymagających jednomyślności ze względu na sprzeciw Wielkiej Brytanii. Przyjęcie na szczycie w Maastricht przez 11 państw członkowskich tzw. klauzul socjalnych czyli Protokołu [nr 14] w sprawie polityki społecznej z dnia 7 lutego 1992 r.²⁰¹ oraz Porozumienia w sprawie polityki społecznej z dnia 7 lutego 1992 r.²⁰² pozwoliło na prowadzenie polityki społecznej bez udziału Zjednoczonego Królestwa.

Zgodnie z Protokołem 14, sygnatariusze zostali uprawnieni do stanowienia aktów prawa wspólnotowego i do korzystania w tym zakresie z instytucji, procedur i mechanizmów przewidzianych w Traktacie ustanawiającym Wspólnotę Europejską. Do dnia wejścia w życie Traktatu z Amsterdamu, w polityce społecznej Wspólnot Europejskich istniała sytuacja *L'Europe a deux vitesses* (Europa o dwóch prędkościach). Dorobek Wspólnot w zakresie prawa pracy obejmował prawodawstwo uchwalone na podstawie Traktatu Rzymskiego przez wszystkie państwa członkowskie. Jednakże integralną częścią prawa wspólnotowego, które podlegało kontroli Trybunału Sprawiedliwości WE były również akty prawa wtórnego wydane w celu wykonania dokumentów socjalnych z Maastricht. Akty prawne wydane na podstawie klauzul socjalnych²⁰³ nie obowiązywały zgodnie z zasadą terytorialności, na terytorium Wielkiej Brytanii. Były one jednak wiążące dla obywateli Wielkiej Brytanii zamieszkujących w pozostałych państwach członkowskich oraz spółek należących do brytyjskich grup przedsiębiorstw posiadających siedzibę na obszarze tych państw.

²⁰⁰ Zob. Wstęp do rozdziału G Programu.

²⁰¹ Maastricht Protocol [no 14] on social policy of 7 February 1992, Dz. U. nr C 191, 29.7.1992, s. 90, tekst polski w: A. Świątkowski, H. Wierzińska, op. cit., s. 111. Na podstawie Aktu Końcowego Traktatu z Maastricht, Protokół stanowi załącznik do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską. Na podstawie punktu 58 Traktatu z Amsterdamu Protokół i Porozumienie zostały uchylone z powodu włączenia postanowień Porozumienia do Traktatu o utworzeniu Wspólnoty Europejskiej w miejsce dotychczasowych artykułów 117–119 (Tytuł IX).

²⁰² Tekst polski w: A. Świątkowski, H. Wierzińska, op. cit., s. 112.

²⁰³ Wyjaśnienia Komisji z 14 grudnia 1993 r.

Na podstawie Porozumienia w sprawie polityki społecznej doszło do rozszerzenia zakresu spraw, w których decyzje Rady nie wymagały jednomyślności. Zgodnie z art. 2, ust. 1 Porozumienia, w dziedzinach poprawy środowiska pracy, warunków pracy, równości szans mężczyzn i kobiet na rynku pracy i równości traktowania w pracy, integracji osób wykluczonych z rynku pracy, a także informacji i konsultacji pracowników, Rada mogła przyjmować minimalne wymagania w drodze dyrektyw. Dyrektywy dotyczące dziedzin określonych w art. 2, ust. 1 Porozumienia miały być uchwalane przez Radę, po zasięgnięciu opinii Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, kwalifikowaną większością głosów, zgodnie z tak zwaną procedurą współpracy określoną w art. 189 c (obecnie art. 252) WE. Zasada jednomyślności została jednak utrzymana w kategoriach spraw określonych w art. 2, ust. 3 Porozumienia, między innymi w odniesieniu do aktów prawnych regulujących reprezentację i zbiorową ochronę interesów pracowników i pracodawców, w tym współzarządzanie.

Na podstawie Traktatu z Maastricht rangę zasady prawnej Wspólnoty Europejskiej uzyskała zasada pomocniczości (subsydiarności). Obowiązywanie zasady pomocniczości obok wymogu jednomyślności w Radzie Unii Europejskiej w niektórych sprawach oraz konieczności uzyskania aprobaty partnerów społecznych ogranicza podejmowanie działań normotwórczych przez Wspólnotę Europejską²⁰⁴. Zasada pomocniczości stanowi środek przeciwdziałający nadmiernemu rozszerzeniu uprawnień Wspólnoty Europejskiej w dziedzinach, w których Wspólnocie nie przysługują wyłączne uprawnienia legislacyjne lecz dzieli je ona z państwami członkowskimi²⁰⁵. W zakresie kompetencji konkurencyjnych Wspólnota Europejska podejmuje działania tylko wówczas i tylko w takim zakresie, gdy cele proponowanych działań nie mogą być skutecznie osiągnięte przez państwa członkowskie oraz gdy z uwagi na skalę lub skutki proponowanych działań zostaną lepiej zrealizowane przez Wspólnotę²⁰⁶. Zgodnie z wiążącymi wytycznymi przedstawionymi w Protokole 21 do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską w sprawie stosowania

²⁰⁴ Zob. M. Matey, *Zbiоровe stosunki pracy w regulacjach europejskich*, [w:] *Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie*, H. Szurgacz (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1998, s. 126–128.

²⁰⁵ Zob. m.in. E. Popławska, *Zasada subsydiarności w Traktatach z Maastricht i Amsterdamu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000, s. 45; J. Barcz (red.), *Prawo Unii Europejskiej. Zagadnienia systemowe*, Wydawnictwo Prawo i Praktyka Gospodarcza, wyd. 2, Warszawa 2003, s. 73–74 oraz 296–301.

²⁰⁶ Art. 5 ust. 2 WE.

zasad pomocniczości i zasady proporcjonalności z 1997 r.²⁰⁷, działalność Wspólnoty jest uzasadniona tylko wtedy, jeśli są spełnione obie przesłanki: celowości i skuteczności. „Cele branych pod uwagę środków nie mogą być w sposób wystarczający osiągnięte za pomocą środków konstytucyjnych, a zatem mogą być lepiej zrealizowane za pośrednictwem środków podjętych przez Wspólnotę”²⁰⁸.

W świetle Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, zasada pomocniczości znajduje również zastosowanie do dziedziny polityki społecznej, w której „Wspólnota popiera i uzupełnia działania państw członkowskich” (art. 136 TWE). Dodatkowym przejawem subsydiarnego charakteru aktywności Wspólnoty w zakresie spraw socjalnych było zagwarantowanie w Porozumieniu w sprawie polityki społecznej pierwszeństwa porozumień zbiorowych zawieranych na szczeblu europejskim przez partnerów społecznych przed prawodawstwem wspólnotowym oraz pierwszeństwa transpozycji do prawa krajowego dyrektyw w drodze układów zbiorowych przed ustawodawstwem krajowym.

Partnerami społecznymi, którym przysługują uprawnienia do udziału w procesie stanowienia wspólnotowego prawa socjalnego, są organizacje pracodawców i pracowników spełniające kryteria uznania za organizacje reprezentatywne określone w Komunikacie Komisji Europejskiej z dnia 14 grudnia 1993 r. dotyczącym stosowania Porozumienia w sprawie polityki społecznej²⁰⁹. Najważniejszym europejskim związkiem zawodowym jest Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ-ETUC). Z kolei najważniejsze organizacje pracodawców spełniające wspólnotowe kryteria reprezentatywności to BUSINESSEUROPE (do 2007 r. UNICE – *Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe*) oraz CEEP (*Centre Européen des Entreprises Publiques*).

Wprowadzenie zasady pierwszeństwa partnerów społecznych w sprawach socjalnych było poprzedzone rozmowami prowadzonymi między organizacjami pracodawców i organizacjami związkowymi przy udziale przedstawicieli Komisji Europejskiej. W wyniku tych rozmów, w dniu 31 października 1991 r. w porozumieniu zawartym między UNICE, CEEP i ETUC²¹⁰, part-

²⁰⁷ Dz. U. 04.90.864/31.

²⁰⁸ Zob. pkt 5 Protokołu.

²⁰⁹ Communication concerning the application of the Agreement on social policy presented by the Commission to the Council and to the European Parliament COM/93/600 Final, Bull. CE nr 12-1993, s. 74-75.

²¹⁰ UNICE, the ETUC and CEEP Joint Proposal of the Draft Treaty for European Political Union (1991), tekst w: R. Blanpain, *European Labour Law*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer Boston 1995, aneks 3, s. 362-363.

nerzy społeczni wyrazili zgodę na prowadzenie dialogu społecznego na szczeblu wspólnotowym.

W świetle art. 3 Porozumienia w sprawie polityki społecznej (obecnie art. 138 WE) Komisja Europejska przed rozpoczęciem prac nad projektem aktu wspólnotowego z zakresu polityki socjalnej została zobowiązana do przeprowadzenia konsultacji z partnerami społecznymi na temat ewentualnego kierunku działań Wspólnoty. Zgodnie z tym artykułem, jeśli po przeprowadzeniu konsultacji, Komisja uzna, iż podjęcie działania przez Wspólnotę jest wskazane, prowadzi ona dalsze konsultacje z partnerami społecznymi co do treści zamierzonego projektu. Partnerzy są uprawnieni do przekazania Komisji opinii oraz odpowiednich zaleceń.

W trakcie prowadzonych konsultacji partnerzy społeczni mogą wyrazić wolę przyjęcia minimalnych norm wspólnotowych w dziedzinie socjalnej w drodze europejskiego porozumienia zbiorowego. Czas trwania negocjacji w celu zawarcia europejskiego porozumienia zbiorowego nie może przekroczyć dziewięciu miesięcy, chyba że okres ten zostanie przedłużony na mocy wspólnej decyzji partnerów społecznych i Komisji. W przypadku zawarcia przez partnerów społecznych europejskiego porozumienia zbiorowego, implementacja porozumienia następuje albo zgodnie z trybem i praktyką przyjętą przez partnerów społecznych oraz władze państw członkowskich albo w odniesieniu do dziedzin określonych w art. 2 Porozumienia (obecnie art. 137 TWE) w drodze decyzji Rady podjętej na wspólny wniosek układających się stron oraz na wniosek Komisji Europejskiej.

Po przyjęciu dyrektywy wydanej na podstawie Porozumienia w sprawie polityki społecznej, państwo członkowskie, na wniosek partnerów społecznych, mogło powierzyć im transpozycję dyrektywy do prawa krajowego²¹¹. W takim przypadku władze państw członkowskich były odpowiedzialne za doprowadzenie przez partnerów społecznych do realizacji celów przewidzianych w dyrektywie.

Okres wyłączenia Wielkiej Brytanii z działań Wspólnoty Europejskiej w dziedzinie spraw socjalnych został zakończony po wygraniu w dniu 1 maja 1997 r. wyborów parlamentarnych przez Partię Pracy i utworzeniu rządu pod przewodnictwem Tony Blaira²¹². Podczas konferencji w Amsterdamie

²¹¹ Art. 2 ust. 4 Porozumienia.

²¹² Zob. T. Hervey, *European Social Law and Policy...*, s. 25, a także L. Betten, *The Role of Social Partners in The Community's Social Policy Law-Making: Participatory Democracy or Furthering The Interests of Small Elites*, [w:] *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century, Liber Amicorum in Honour of Roger Blanpain*, Kluwer Law International, C. Engels, M. Weiss (red.), Haga-Londyn-Boston 1998, s. 239–246.

władze Wielkiej Brytanii zobowiązały się do przyjęcia wszystkich zobowiązań wynikających z *acquis communautaire* w sprawach socjalnych. Na mocy Traktatu z Amsterdamu treść klauzul socjalnych z Maastricht została włączona do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (art. 136 i n. WE)²¹³.

Należy wskazać, iż najważniejsze prawa socjalne zostały również zagwarantowane w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej²¹⁴ ogłoszonej w dniu 8 grudnia 2000 r. na szczycie Rady Europejskiej w Nicei. Jednym z praw proklamowanych w Karcie jest prawo pracowników do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwie. Zgodnie z art. 27 Karty, pracownikom, bądź ich przedstawicielom na odpowiednim szczeblu, należy zagwarantować możliwość uzyskania w odpowiednim czasie informacji oraz przeprowadzenia konsultacji w przypadkach oraz na warunkach określonych w prawie Wspólnoty, jak również zgodnie z prawem krajowym i praktyką.

Podsumowując, trzeba stwierdzić, iż w wyniku rozwoju polityki społecznej Wspólnoty Europejskiej prawo pracowników do uczestnictwa w zarządzaniu stało się podstawowym prawem zagwarantowanym zarówno we Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników jak i Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej, realizowanym następnie w drodze aktów prawa wtórnego. O ile jednak w Karcie z 1989 r. zakres uprawnień obejmuje nie tylko informowanie i konsultację, ale również partycypację, to Karta Podstawowych Praw Unii Europejskiej proklamuje jedynie prawo do informacji i konsultacji, czyli „słabszych” form uczestnictwa.

1.3. Projekty wspólnotowych aktów prawnych dotyczących uczestnictwa pracowników w zarządzaniu

Na tle przemian zachodzących w polityce socjalnej, w ramach Wspólnoty Europejskiej, od początku lat siedemdziesiątych były prowadzone prace legislacyjne mające na celu scharmonizowanie form uczestnictwa przedstawicieli pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w państwach EWG, a później Unii Europejskiej, jak również zagwarantowanie pracownikom, poprzez ich reprezentację, udziału w decyzjach podejmowanych przez zarządy centralne wielonarodowych przedsiębiorstw bądź grup przedsiębiorstw. Nie wszystkie inicjatywy prawodawcze zakończyły się jednak powodzeniem.

²¹³ Zob. M. Matey-Tyrowicz, *Traktat Amsterdamski a europejski model socjalny...*, s. 49.

²¹⁴ Tekst polski w: Karta Podstawowych Praw Unii Europejskiej (wprowadzenie i tłumaczenie) M. A. Nowicki, Zakamycze, Kraków 2001.

Początkowo zamierzeniem Komisji Europejskiej było ujednolicenie ustawodawstw krajowych w dziedzinie udziału pracowników w zarządzaniu spółkami kapitałowymi. W 1972 r. został przedstawiony projekt Piątej Dyrektywy²¹⁵ dotyczącej struktury organów spółek akcyjnych. Zgodnie z tym projektem, struktura organów spółki akcyjnej miała być oparta na modelu dualistycznym tj. rozdzieleniu władzy zarządczej (zarząd, *Directoire*, *management board*) od władzy kontrolnej (rada nadzorcza, *conseil de surveillance*, *supervisory board*). W świetle tego projektu, władze państw członkowskich zostały zobowiązane do zagwarantowania w krajowym prawie spółek obligatoryjnego udziału przedstawicieli pracowników w organach spółki.

Projekt okazał się niemożliwy do zaakceptowania przez rządy państw członkowskich. Nie wyraziły one zgody na narzucenie rozwiązań obcych krajowemu prawu spółek. Proponowana regulacja była krytykowana za brak poszanowania historycznych tradycji i specyfiki stosunków społecznych ukształtowanych w państwach członkowskich. Sprzeciw wobec projektu wykazały w szczególności te państwa, w których ustawodawstwie nie istniało wcześniej prawo pracowników do współdecydowania. Z kolei władze Wielkiej Brytanii uznały za niemożliwe przyjęcie dualistycznej struktury władz spółki charakterystycznej dla spółek niemieckich, a nieistniejącej w angielskim systemie prawnym²¹⁶.

Aprobaty nie zyskał również poprawiony projekt Piątej Dyrektywy dotyczącej struktury spółek akcyjnych, przedstawiony przez Komisję Europejską w dniu 28 lipca 1983 r.²¹⁷ Zgodnie z poprawioną wersją projektu, organy spółki akcyjnej działające w jednym z państw członkowskich mogły być ukształtowane nie tylko według modelu dualistycznego, ale także według modelu monistycznego, zgodnie z którym władza zarządcza i nadzorcza byłaby skupiona w rękach jednego organu (rada administracyjna, *conseil d'administration*, składająca się z dyrektorów nadzorujących i dyrektorów zarządzających).

Niezależnie od struktury organów spółki, zgodnie z tym projektem, w każdej ze spółek zatrudniającej bezpośrednio lub łącznie ze spółkami filial-

²¹⁵ The proposal for a Fifth Directive to coordinate the safeguards which, for the protection of the interests of members and the others, are required by member states of companies within the meaning of the second paragraph of Article 58 of the Treaty, as regards the structure of Sociétés Anonymes and the powers and obligations of their organ, Dz. UE. C 131 z 13 grudnia 1972, s. 49 i n., Bulletin of the European Communities, Supplement 10/1972.

²¹⁶ Szerzej na ten temat: W. Kolvenbach, P. Hanau, Handbook on European Employee Co-Management..., s. 141–150.

²¹⁷ Revised proposal for a Fifth Directive concerning the structure of public limited companies, COM (83) 185 final, Dz. U. UE. C 240.83.2.

nymi ponad 1000 pracowników pracownicy byłiby uprawnieni do udziału w organie zarządzającym spółki. Udział pracowników w zarządzaniu mógł być zapewniony według jednego z czterech modeli. Pierwszy model, wzorowany na prawie niemieckim, polegał na wyborze przez pracowników spółki co najmniej 1/3 do 1/2 składu rady nadzorczej lub rady administracyjnej (w systemie monistycznym). Procedura głosowania miała jednak zapewniać członkom organu powołanym przez walne zgromadzenie prawo podjęcia ostatecznej decyzji, jeśli druga połowa członków organu pochodziłaby z wyboru pracowniczego. Drugi model, holenderski, odnoszący się tylko do struktury dualistycznej, został utrzymany w pierwotnej wersji z 1972 r. Jego istotą była możliwość wyrażenia przez pracowników sprzeciwu wobec wyboru członków rady nadzorczej z uzasadnionych powodów, takich jak: brak kompetencji albo możliwość wpływu tych osób na działalność rady nadzorczej w sposób naruszający interes spółki, akcjonariuszy i pracowników. Zgodnie z trzecim rozwiązaniem, opartym na prawie francuskim, nieprzewidzianym w pierwszym projekcie, uczestnictwo pracowników w zarządzaniu byłoby urzeczywistnione poprzez powołanie odrębnego organu reprezentującego interes pracowników. Organ ten miał mieć prawo do informacji i konsultacji w sprawach dotyczących zarządzania spółką, planów rozwoju, planów inwestycyjnych, konkurencyjności na rynku, zadłużenia, w takim zakresie, w jakim prawa te przysługują radzie nadzorczej. Ponadto, w tych sprawach, w których dla podjęcia decyzji przez zarząd jest konieczna zgoda rady nadzorczej, zarząd byłby zobowiązany zasięgnąć opinii organu pracowniczego przed uzyskaniem zgody rady. Projekt czwarty (brytyjski) przewidywał ustalenie form uczestnictwa pracowników w zarządzaniu w drodze układu zbiorowego pracy, zawartego ze związkiem zawodowym. W ramach każdego z modeli miały obowiązywać wspólne zasady wyłaniania przedstawicieli pracowników, a mianowicie: proporcjonalna reprezentacja wszystkich grup pracowniczych łącznie z grupami mniejszościowymi, prawo wszystkich pracowników do udziału w wyborze tych przedstawicieli, tajne głosowanie, swoboda wyrażania własnych poglądów.

Projekt Piątej Dyrektywy upoważniał państwa członkowskie do wprowadzenia do prawa krajowego postanowienia, które pozwalałoby nie ustanawiać mechanizmów partycypacyjnych na szczeblu przedsiębiorstwa, jeśli większość pracowników w nim zatrudnionych się temu sprzeciwia. Mimo kompromisowego charakteru, poprawiony projekt V Dyrektywy nie został uchwalony przez Radę.

Przez ponad trzydzieści lat trwały prace nad ustanowieniem wspólnych podstaw prawnych działania europejskiej spółki akcyjnej. Propozycja

utworzenia spółki prawa wspólnotowego została po raz pierwszy przedstawiona w latach pięćdziesiątych dwudziestego wieku²¹⁸. Ostatecznie w wyniku trwającej kilkadziesiąt lat dyskusji nad kolejnymi projektami²¹⁹ zostało przyjęte rozporządzenie Rady (WE) nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej²²⁰.

Opracowanie modelu uczestnictwa pracowników w zarządzaniu spółką europejską, możliwego do zaakceptowania przez wszystkie państwa członkowskie, trwało wiele lat uniemożliwiając urzeczywistnienie idei *societas europaea*²²¹. W celu przełamania długotrwałego impasu w pracach nad utworzeniem spółki europejskiej w 1996 r. został wreszcie przygotowany tzw. raport Davignona²²². Opracowane w raporcie kompromisowe założenia zostały wykorzystane w obowiązującej obecnie, wcześniej wspomnianej dyrektywie 2001/86/WE zaakceptowanej na szczycie Rady Europejskiej w Nicei.

Z kolei nie zakończyły się powodzeniem prace nad projektem dyrektywy o ustanowieniu procedur informowania i zasięgania opinii pracowników w przedsiębiorstwach o złożonej strukturze, a w szczególności w przedsiębiorstwach wielonarodowych, zwanej projektem tzw. dyrektywy Vredelinga²²³.

²¹⁸ Na temat rozwoju idei spółki europejskiej zob. m.in. H. Synvet, *Enfin la société européenne?*, Revue trimestrielle de droit européen, kwiecień – czerwiec 1990, Sirey, s. 253 i n.; J.-L. Colombani, *Le projet de société anonyme européenne, dernier état des textes*, Les Petites Affiches, 27 oct. 1993, nr 129; I. Hykawy, *Spółka Europejska (Societas Europaea)*, [w:] *Prawo gospodarcze, wybrane zagadnienia*, M. Safjan (red.), Oficyna Naukowa, Warszawa 2002.

²¹⁹ Zob. m.in. I. Desbarats, *Du nouveau sur le comité d'entreprise européen*, Les Petites Affiches, nr 44, 11 avril 1997, s. 11 i n.; F. Blanquet, *Faut-il créer une société européenne fermée?*, Les Petites Affiches, 4/1997, s. 18 i n.; C. Gavalda, *La proposition de directive sur la participation des salariés dans la S.A.E. (25 Août 1989): Locomotive ou cheval de Troyes de cette participation?*, Les Petites Affiches, 30 stycznia 1991, nr 13, s. 15 i n.; Gavalda C., *La société anonyme européenne, selon le projet du règlement du 25 août 1989*, Actualité Législative Dalloz, 1991, s. 23 i n.; J. Boucourechliev (red.), *Propositions pour une société fermée européenne*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luksemburg 1997.

²²⁰ Dz. U. UE. L.01.294.1, polska wersja specjalna Dz. U. UE-sp.06-4-251.

²²¹ C. Gavalda, *La proposition de directive sur la participation des salariés dans la S.A.E. (25 Août 1989): Locomotive ou cheval de Troyes de cette participation?*, Les Petites Affiches, 30 stycznia 1991, nr 13, s. 16; R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie...*, s. 204–207.

²²² Zob. Group of Experts 'European Systems of Worker Involvement' (with regard to the European Company Statute and the other pending proposals). Final report, Employment & social affairs, European Commission, Bruksela 1997.

²²³ Proposal for a Directive on procedures for informing and consulting the employees of undertakings with complex structures, in particular transnational undertakings, Dz. U. UE C 297 z 15.11.1980, s. 3.

Projekt nazwany tak od nazwiska ówczesnego komisarza europejskiego do spraw socjalnych został przedstawiony w 1980 r. Projekt dyrektywy Vredelunga został następnie zmieniony w drodze tzw. projektu Richarda przedstawionego przez Komisję Europejską Radzie w dniu 13 lipca 1983 roku²²⁴.

Zgodnie z ostateczną wersją projektu dyrektywy, zarząd spółki kontrolującej miał być zobowiązany do informowania i zasięgania opinii przedstawicieli pracowników zatrudnionych w spółkach zależnych mieszczących się w jednym z państw Wspólnoty, jeśli spółka kontrolująca i spółki zależne zatrudniałyby ogółem przynajmniej 1000 pracowników na obszarze EWG. Obowiązek informacyjno-konsultacyjny ciążyłby również na zarządach przedsiębiorstw posiadających przynajmniej jeden zakład pracy na obszarze Wspólnoty, zatrudniających ogółem przynajmniej 1000 pracowników na obszarze EWG.

W projekcie było przewidziane przekazywane informacji przez zarząd spółki kontrolującej zarządom spółek zależnych, które z kolei byłyby zobowiązane zapoznać z uzyskanymi informacjami działające w nich przedstawicielstwa pracownicze. W razie niedopełnienia tego obowiązku, pracownikom przysługiwałoby tak zwane prawo ominięcia (*by-pass*) czyli prawo do pisemnej interwencji w sprawie, bezpośrednio do zarządu spółki kontrolującej.

W proponowanej dyrektywie był przewidziany zwykły i szczególny obowiązek informowania. Obowiązek zwykły miał polegać na przynajmniej corocznym przekazywaniu zarządowi spółki zależnej informacji o działalności grupy, dotyczących w szczególności struktury grupy, sytuacji gospodarczej i finansowej grupy, projektów inwestycyjnych, rozwoju produkcji, zbytu oraz zatrudnienia.

Szczególny obowiązek przekazania pisemnych informacji powstawałby w każdym przypadku, w którym zarząd spółki kontrolującej zamierzałby podjąć decyzję odnoszącą się do części lub całości zakładów spółki kontrolującej bądź spółki zależnej położonej w jednym z państw EWG, wywołującą poważne skutki dla pracowników spółek zależnych działających na obszarze EWG. Za wywołujące poważne skutki dla pracowników uznano w szczególności: decyzje o zamknięciu lub przejściu zakładu pracy lub jego większej części na innego pracodawcę, istotnych ograniczeniach lub zmianach w działalności przedsiębiorstwa, znacznych zmianach w organizacji, metodach pracy i produkcji, w tym zmianach wynikających z wprowadzenia nowych technologii, rozpoczęciu długookresowej współpracy z innymi przedsiębiorstwa-

²²⁴ Dz. U. UE C 217.83.

mi lub zaprzestaniu takiej współpracy, a także decyzje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

W ramach obowiązku szczególnego, zarząd spółki zależnej miał być zobowiązany do poinformowania przedstawicielstwa pracowników o przyczynach podejmowanej decyzji, prawnych, gospodarczych i społecznych skutkach decyzji dla dotkniętych nią pracowników oraz o planowanych działaniach wobec tych pracowników. Informacje należało przekazywać w odpowiednim czasie przed podjęciem decyzji. Przedstawiciele pracowników byli uprawnieni do przedstawienia stanowiska w sprawie w ciągu 30 dni od dnia otrzymania informacji. W dyrektywie przewidziano obowiązkowe prowadzenie przez zarząd spółki zależnej rozmów konsultacyjnych z przedstawicielstwem pracowników w celu zawarcia porozumienia w zakresie działań planowanych wobec załogi. Zgodnie z projektem, opinia reprezentantów pracowniczych nie miałyby wiążącego charakteru dla zarządu przedsiębiorstwa. Jednakże w razie niedopełnienia obowiązku informacyjno-konsultacyjnego, przedstawicielstwu pracowników służyłoby prawo do wystąpienia na drogę sądową.

Według treści projektu, ujawnieniu nie podlegałyby jedynie informacje poufne czyli takie, których przekazanie pracownikom mogłoby spowodować poważny uszczerbek dla interesów przedsiębiorstwa albo udaremnienie jego planów. Zarząd mógłby również zobowiązać pracowników, ich przedstawicieli oraz biegłych do zachowania w tajemnicy informacji, które zostały im powierzone, pod rygorem nałożenia kar przewidzianych w ustawodawstwie krajowym.

W projekcie dyrektywy Vredelinga dopuszczono możliwość utworzenia jednego gremium reprezentującego wszystkich pracowników zatrudnionych w spółce kontrolującej i spółkach zależnych działających w EWG w drodze porozumienia między zarządem spółki kontrolującej a przedstawicielami pracowników. Zasadniczo w projekcie przewidziano jednak, iż funkcje partycypacyjne będą pełnić wcześniej już powołane organy reprezentujące pracowników, działające na podstawie ustawodawstw krajowych obowiązujących w państwach członkowskich.

Ważnym aspektem projektu dyrektywy Vredelinga był jego zakres podmiotowy. Obowiązek informacyjno-konsultacyjny ciążył nie tylko na zarządach centralnych wielonarodowych koncernów mających spółki zależne w państwach EWG, ale na wszystkich przedsiębiorstwach zarejestrowanych w jednym z państw Wspólnoty zatrudniających co najmniej minimalną liczbę pracowników przewidzianych w projekcie. Skuteczność realizacji postanowień dyrektywy była zagwarantowana, zgodnie z projektem, przez przyznanie przedstawicielom pracowników prawa do odwołania do sądu w przypadku

naruszenia przez przedsiębiorcę uprawnień informacyjno-konsultacyjnych wynikających z dyrektywy²²⁵.

Projekt dyrektywy Vredelinga, w poprawionej wersji zwanej projektem Richarda, z 1983 r. nie znalazł aprobaty partnerów społecznych, a także niektórych państw członkowskich EWG²²⁶. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych uznała, iż zmiany wprowadzone przez Komisję i Parlament Europejski do propozycji przygotowanej w 1980 r. są niekorzystne dla pracowników. Zdaniem EKZZ, celem wprowadzenia dyrektywy powinno być podwyższenie dotychczas istniejących standardów w państwach o niższym poziomie ochrony praw pracowników. W drodze postanowień dyrektywy nie należy ustanawiać niższego poziomu uprawnień pracowniczych aniżeli poziom istniejący w niektórych państwach członkowskich²²⁷.

Surową krytykę pod adresem dyrektywy skierowały organizacje pracodawców działające w państwach niebędących członkami EWG. Ich sprzeciw budził z kolei eksterytorialny skutek postanowień dyrektywy. W świetle dyrektywy, obowiązkiem informacyjno-konsultacyjnym były objęte przedsiębiorstwa kontrolujące posiadające siedzibę poza obszarem EWG, jeżeli te przedsiębiorstwa lub ich spółki zależne zatrudniałyby przynajmniej 1 000 pracowników w państwach Wspólnoty. Keidanren, Japońska Federacja Organizacji Gospodarczych stwierdziła²²⁸, iż przyjęcie dyrektywy Vredelinga spowoduje ograniczenie japońskich inwestycji w Europie, a także niekorzystnie wpłynie na współpracę przemysłową między dwoma regionami. Amerykańskie organizacje gospodarcze wyrażały „duży niepokój i istotne zastrzeżenia wobec koncepcji dyrektywy²²⁹”.

²²⁵ Na temat dyrektywy Vredelinga zob. m.in. J. Wratny, *Partycypacja pracownicza w prawie europejskim. Rozwój wśród przeciwności*, Studia i Materiały IPiSS 1/1994, s. 15–17; A. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, t. II, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1999, s. 465–466; R. Blanpain, C. Engels, *European Labour Law*, Third and revised edition, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer Boston 1995, s. 297–298.

²²⁶ Por. W. Kolvenbach, P. Hanau, *Handbook on European Employee Co-Management...*, s. 57–63, R. Blanpain, C. Engels, *European Labour Law...*

²²⁷ European Trade Union Confederation Recommendations on the European Commission's Amended Proposal for an EEC Directive on Procedures for Informing and Consulting Employees' of 25 October 1983, *Financial Times* z 3 November 1983, s. 2 za: W. Kolvenbach, P. Hanau, *Handbook on European Employee Co-Management...*, s. 61.

²²⁸ Second Statement of Opinion on the Vredeling Proposal of 17 May 1983 za: W. Kolvenbach, P. Hanau, *Handbook on European Employee Co-Management...*, s. 62.

²²⁹ Statement of the US Industry Coordinating Group, which represents The Chamber of Commerce of the United States, United States Council for International Business, the National Foreign Trade Council, the National Association of Manufacturers and The American Chambers

Niechętny stosunek do projektu Vredelinga przejawiał ówczesny rząd Wielkiej Brytanii. W notatce prasowej wydanej wspólnie przez Departamenty Pracy oraz Handlu i Przemysłu znalazło się stwierdzenie, iż: „główna inicjatywa... w rozwijaniu partycypacji pracowników w przedsiębiorstwie, w którym pracują, powinna należeć do pracodawców i pracowników. Oni najlepiej potrafią ocenić, jakie rozwiązania będą najskuteczniejsze w danych warunkach”. Zdaniem rządu brytyjskiego, niewłaściwe byłoby nadawanie uczestnictwu pracowników w zarządzaniu sztywnych, ustawowych ram²³⁰. Z drugiej strony, władze i środowisko naukowe Republiki Federalnej Niemiec obawiały się obniżenia minimalnych standardów ochrony interesów pracowniczych i możliwej kolizji postanowień dyrektywy z ustawodawstwem niemieckim nadającym pracownikom prawo do współdecydowania w przedsiębiorstwie (*Mitbestimmung*)²³¹.

Wydaje się, iż projekt dyrektywy Vredelinga nie został zrealizowany, ponieważ w zbyt dużym stopniu jego postanowienia stanowiły ingerencję w ukształtowane wcześniej w państwach członkowskich stosunki przemysłowe, a także w stosunki wewnętrzne istniejące w przedsiębiorstwach bądź grupach przedsiębiorstw²³². W projekcie dyrektywy Vredelinga nie została przewidziana możliwość ustalenia reguł informowania i konsultacji przez kierownictwo z przedstawicielami pracowników w sposób najlepiej odpowiadający obu stronom i najbardziej przystosowany do warunków istniejących w danym przedsiębiorstwie. Nie do zaakceptowania dla przedsiębiorców był zformalizowany tryb prowadzenia konsultacji, a także przyznanie przedstawicielom pracowników prawa do odwołania do sądu w przypadku naruszenia obowiązku informacyjno-konsultacyjnego.

Ze względu na brak wystarczającego poparcia państw członkowskich dla poprawionego projektu dyrektywy Vredelinga, Rada Ministrów EWG pod-

– Europe (EUROMED) za: W. Kolvenbach, P. Hanau, *Handbook on European Employee Co-Management...*, s. 62.

²³⁰ Press Notice issued by the Department of Employment and the Department of Trade and Industry of 9 November 1983, za: W. Kolvenbach, P. Hanau, *Handbook on European Employee Co-Management...*, s. 62.

²³¹ P. Hanau, *Zum Entwurf einer EG-Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer*, *Recht der Arbeit*, 1984, s. 157 i n.

²³² M. Hall, *Employee participation and the European Community: Evolution of the European Works Council Directive*, [w:] *Economic and Political Changes in Europe: Implications on Industrial Relations*, 3rd European Regional Congress, Bari-Neapol, 23–26 września 1991, IIRA, Cacucci Editore, Bari 1993, s. 180; A. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, t. II, s. 466.

jęła w 1986 r. rezolucję o zaprzestaniu nad nim prac²³³. W rezolucji Rada Ministrów podkreśliła polityczną i gospodarczą wagę, jaką ma zapewnienie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu wielonadnarodowymi koncernami, a także znaczenie polityki socjalnej dla urzeczywistnienia wspólnotowego rynku wewnętrznego i potrzebę zapewnienia większej zbieżności pomiędzy ustawodawstwami krajowymi regulującymi prawo pracowników do informacji i konsultacji w odniesieniu do ważniejszych decyzji podejmowanych w przedsiębiorstwach. Rada Ministrów poleciła również Komisji EWG prowadzenie w dalszym ciągu prac nad zagadnieniem zapewnienia pracownikom udziału w zarządzaniu wielonadnarodowymi koncernami i przedstawienie kolejnego projektu dyrektywy do 1989 r. Rada Ministrów EWG zwróciła również partnerom społecznym uwagę na potrzebę zawierania w oparciu o art. 118 B (obecnie art. 139 TWE) Traktatu ustanawiającego EWG porozumień na właściwym szczeblu, które ustanawiają prawo pracowników do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwie.

2. Uchwalenie dyrektywy o europejskich radach zakładowych

2.1. Przebieg prac legislacyjnych nad uchwaleniem dyrektywy o europejskich radach zakładowych

Wznowienie przez Komisję EWG prac nad regulacją wspólnotową dotyczącą informowania i konsultacji pracowników w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym doprowadziło do przedstawienia w dniu 5 grudnia 1990 r. projektu dyrektywy o powołaniu europejskiej rady zakładowej dla celów informacji i konsultacji pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw działających na obszarze Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej²³⁴. Podstawę prawną dla wydania dyrektywy miał stanowić dawny art. 100 Traktatu ustanawiającego EWG (obecnie art. 94 TWE), zgodnie z którym uchwalenie dyrektywy wymagało jednomyślności w Radzie Ministrów.

²³³ FN-13 OJ No C203, 12.8.1986, J.-P. Jacquier, *Le comité d'entreprise européen...*, s. 12, W. Kolvenbach, P. Hanau, *Handbook on European Employee Co-Management...*, s. 63.

²³⁴ Proposal for a Council Directive on the establishment of a European Works Council in Community-scale undertakings or groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees, [FN-1 COM(90) 581 final, Dz. U. UE C39, 15.2.1991], treść projektu w języku polskim, zob. R. Köstler, K. Schmits (red.), *Europejskie rady zakładowe (Europäische Betriebsräte, Ein Beitrag zum sozialen Europa)*, Düsseldorf 1992, tłumaczenie polskie, Fundacja Eberta, Warszawa 1992, s. 9–31.

Nowy projekt różnił się od projektu dyrektywy Vredelinga pod wieloma względami. Dotyczył on tylko tych przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw, które posiadały zakłady pracy w przynajmniej dwóch państwach członkowskich EWG. Poza jego zakresem podmiotowym znalazły się przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw, które zatrudniały pracowników na obszarze tylko jednego państwa członkowskiego. W projekcie dyrektywy o europejskich radach zakładowych przewidziano obligatoryjne utworzenie organu przedstawicielskiego pracowników reprezentującego zakłady pracy i przedsiębiorstwa położone na obszarze EWG. W projekcie dyrektywy Vredelinga zakładano, iż realizacja prawa pracowników do informacji i konsultacji będzie następowała zgodnie z ustawodawstwem krajowym w oparciu o organy przedstawicielskie działające w zakładach pracy bądź przedsiębiorstwach i nie przewidywano utworzenia reprezentacji na poziomie ponadnarodowym. Projekt dyrektywy Vredelinga, przeciwnie do projektu dyrektywy z 1990 r., nie zawierał w związku z tym przepisów proceduralnych.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych w oświadczeniu z dnia 31 stycznia 1991 r. poparła projekt dyrektywy. EKZZ potwierdziła konieczność regulacji prawa pracowników do informacji i konsultacji na szczeblu wspólnotowym w obliczu centralizacji procesu decyzyjnego w wielonarodowych koncernach działających na obszarze Wspólnoty. Wyraziła również aprobatę dla przyznania partnerom społecznym pierwszeństwa w ustaleniu zasad funkcjonowania europejskiej rady zakładowej zgodnie z ich wolą. Poparcie dla projektu przedstawiła również Federacja Niemieckich Związków Zawodowych (DGB)²³⁵. Zarówno EKZZ jak i DGB skrytykowały ograniczenie gwarantowanych uprawnień partycypacyjnych do „słabszych” form czyli informowania i konsultacji.

Organizacje związkowe postulowały w szczególności obniżenie i zdefiniowanie na nowo minimalnej liczby zatrudnionych wymaganej do utworzenia europejskiej rady zakładowej, zapewnienie pracownikom prawa do zasięgania opinii ekspertów spoza przedsiębiorstwa, precyzyjne określenie zasad uznawania informacji za poufne. Strona związkowa uznała również za konieczne ulepszenie mechanizmów konsultacyjnych poprzez zapewnienie członkom europejskiej rady zakładowej otrzymania pisemnych informacji na te-

²³⁵ Oświadczenie Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych z 31.01.1991 r. oraz stanowisko Federacji Niemieckich Związków Zawodowych (DGB) z 28. 01. 1991 r. zob. R. Köstler, K. Schmits (red.), *Europejskie rady zakładowe (Europäische Betriebsräte, Ein Beitrag zum sozialen Europa)*, Düsseldorf 1992, tłumaczenie polskie: Fundacja Eberta, Warszawa 1992, s. 33–35 oraz 40–43.

mat planowanych decyzji, odbycia posiedzeń przygotowawczych przed zebraniem z zarządem centralnym, a także zagwarantowanie możliwości zawieszenia procesu podjęcia decyzji, które wywołują negatywne skutki dla pracowników do czasu przekazania informacji i konsultacji z radą.

Projekt Komisji został zaaprobowany również przez Komitet Ekonomiczno-Społeczny w opinii z dnia 18 marca 1991 r.²³⁶ W Komitecie nie było jednak jednomyślności co do oceny projektu. Członkowie Komitetu, reprezentujący pracodawców, którzy głosowali przeciwko stanowisku aprobującemu przedstawili zdanie odrębne²³⁷. Uznali oni za niemożliwą do zaakceptowania skomplikowaną, biurokratyczną procedurę scentralizowanego konsultowania z pracownikami. Ich zdaniem przekazywanie informacji i konsultacja, ażeby były skuteczne, powinny mieć charakter bezpośredni, osobisty i indywidualny. Takie cechy posiada dialog społeczny prowadzony na szczeblu lokalnym lub regionalnym. Zdaniem pracodawców, bariery językowe, oddalenie przestrzenne, brak wspólnych interesów jedynie zmniejszyłyby skuteczność partycypacji i doprowadziłyby do przekazywania mniej istotnych i mniej interesujących informacji, które ponadto stałyby się mniej dostępne²³⁸.

W dniu 10 lipca 1991 r. opinię zawierającą poprawki do projektu dyrektywy wydał Parlament Europejski. W wyniku konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym oraz Parlamentem Europejskim, Komisja przedstawiła w dniu 10 września 1991 r.²³⁹ poprawiony projekt, częściowo uwzględniający sugestie tych instytucji. Poprawki polegały w szczególności na objęciu zakresem uprawnień europejskiej rady zakładowej wszystkich zakładów pracy i przedsiębiorstw położonych na obszarze Wspólnoty Europejskiej, należących do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w tym również zatrudniających poniżej 100 pracowników (art. 4, ust. 1 projektu), wprowadzeniu wymogu stosowania obiektywnych kryteriów do oceny możliwości skorzystania przez zarząd centralny z prawa do utajnienia informacji (art. 8, ust. 1 projektu) oraz przyznania europejskiej radzie zakładowej, działającej na podstawie przepisów minimalnych, prawa do odbywa-

²³⁶ FN-2 Dz. U. UE C120, 6.5.1991, opinia Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w języku polskim w: *Europejskie rady zakładowe (Europäische Betriebsräte, Ein Beitrag zum sozialen Europa)*..., s. 36–39.

²³⁷ Zob. Aneks III do Stanowiska Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w: *Europejskie rady zakładowe (Europäische Betriebsräte, Ein Beitrag zum sozialen Europa)*..., s. 39.

²³⁸ Ibidem.

²³⁹ Dz. U. UE C 240 z dnia 16 września 1991 r., polska wersja projektu w: *Europejskie rady zakładowe (Europäische Betriebsräte, Ein Beitrag zum sozialen Europa)*..., s. 9–31.

nia posiedzeń przygotowawczych (pkt 1, lit. e) Załącznika). Do projektu dyrektywy zostało również wprowadzone postanowienie, zgodnie z którym stosowanie dyrektywy w terminie pięciu lat od daty jej wejścia w życie będzie przedmiotem oceny ze strony Komisji EWG, która będzie uprawniona do zaproponowania odpowiednich zmian.

Na sesji Rady Ministrów WE w dniu 12 października 1993 r. dyrektywa o europejskich radach zakładowych nie została uchwalona ze względu na sprzeciw rządu Wielkiej Brytanii. Niemniej jednak większość członków Rady wyraziła poparcie dla kompromisowego tekstu projektu dyrektywy, który został przygotowany w ciągu 1993 r. przez rząd belgijski sprawujący przewodnictwo w Radzie²⁴⁰.

Najważniejszą poprawką w treści projektu belgijskiego w porównaniu z poprzednimi projektami było wprowadzenie możliwości realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji w koncernach wielonarodowych za pośrednictwem innego aniżeli europejska rada zakładowa trybu informowania i konsultowania, jeżeli strony tak postanowią w porozumieniu. Wprowadzenie tej poprawki uelastyczniającej treść dyrektywy miało ułatwić aprobatę dla projektowanej dyrektywy zarówno rządów państw członkowskich jak i organizacji pracodawców. W projekcie belgijskim wprowadzono również zasadę nieobowiązywania postanowień dyrektywy w stosunku do porozumień istniejących w dniu przyjęcia dyrektywy. Wyłączenie porozumień wcześniej zawartych z zakresu obowiązywania dyrektywy miało jednak miejsce tylko w przypadku, jeśli porozumienia te były zgodne z minimalnymi standardami informacyjno-konsultacyjnymi przewidzianymi w załączniku do dyrektywy i jedynie przez okres siedmiu lat. W projekcie belgijskim zostało również zdefiniowane dla potrzeb dyrektywy pojęcie konsultacji. Światle projektu jest ono rozumiane jako wymiana poglądów i ustanowienie dialogu między przedstawicielami pracowników a zarządem centralnym lub kierownictwem innego, właściwego szczebla.

Przełamanie impasu w pracach nad dyrektywą nastąpiło w wyniku wejścia w życie w dniu 1 listopada 1993 r. Traktatu o Unii Europejskiej. W świetle art. 2, ust. 2 Porozumienia w sprawie polityki socjalnej, uchwalenie przez Radę dyrektywy regulującej informowanie i konsultację z pracownikami mogło nastąpić kwalifikowaną większością głosów, w trybie art. 189 c Traktatu po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym.

²⁴⁰ Projekt ten zwany jest kompromisem belgijskim ze względu na prezydencję Belgii w Radzie Europejskiej w tamtym okresie por. J. P. Jacquier, *Le comité d'entreprise européen...*, s. 12–20.

Konsultacje z partnerami społecznymi, zgodnie z art. 3, ust. 2 Porozumienia, co do możliwego kierunku działań wspólnotowych w dziedzinie prawa pracowników do informowania i konsultacji rozpoczęły się w dniu 18 listopada 1993 r. W toku konsultacji projekt belgijski został pozytywnie oceniony przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych. Organizacja pracodawców UNICE nie udzieliła projektowi aprobaty i zaproponowała rozpoczęcie negocjacji ze związkami zawodowymi w celu zawarcia europejskiego porozumienia zbiorowego, zgodnie z art. 4 Porozumienia. Ta decyzja UNICE była, jak wskazuje się w literaturze²⁴¹, podyktowana wolą uregulowania sprawy europejskich rad zakładowych w drodze układowej, uzgodnienia rozwiązań znacznie bardziej elastycznych aniżeli przyjęte w projekcie wspólnotowym, a także grą na zwłokę.

W dniu 8 lutego 1994 r. Komisja przedstawiła kolejny projekt²⁴², stanowiący podstawę dla konsultacji z partnerami społecznymi, w toku których byli oni uprawnieni do poinformowania Komisji o zamiarze podjęcia negocjacji w celu zawarcia europejskiego porozumienia zbiorowego zgodnie z art. 4 Porozumienia. Projekt dyrektywy dotyczącej mechanizmów informowania i konsultacji z pracownikami przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w znacznie większym zakresie gwarantował stronom swobodę rozwiązań, które są najbardziej odpowiednie dla koncernu. Tytuł projektu, w którym nie zostało zawarte określenie „europejska rada zakładowa” odzwierciedlał wolę Komisji, ażeby prawo pracowników do informacji i konsultacji w koncernach o zasięgu wspólnotowym mogło być realizowane w oparciu o rozwiązania uznane za najwłaściwsze przez partnerów społecznych, niekoniecznie w drodze sformalizowanej struktury na szczeblu Wspólnoty.

W świetle projektu, strony porozumienia mogłyby swobodnie ukształtować jego treść, ponieważ nie obowiązywały postanowienia minimalne. Spośród najważniejszych zmian wprowadzonych w drodze projektu, należy wskazać ograniczenie postanowień minimalnych dotyczących procedury konsultacyjnej oraz wyłączenie obowiązywania dyrektywy w stosunku do porozumień obowiązujących w wielonarodowych koncernach w dniu przyjęcia dyrektywy. W projekcie belgijskim, wyłączenie stosowania dyrektywy w stosunku do porozumień wcześniej zawartych miało miejsce w ciągu siedmiu lat od daty przyjęcia dyrektywy i tylko w ograniczonym zakresie, ponieważ w stosunku

²⁴¹ Ibidem, s. 17.

²⁴² Proposal for a Council Directive on Mechanisms for Informing and Consulting Employees in Community-scale Undertakings or Groups of Undertakings.

do porozumienia wcześniej zawartego znajdowały zastosowanie minimalne wymagania dotyczące informowania i konsultacji przewidziane w załączniku do projektu dyrektywy.

Poprawki wprowadzone w drodze projektu z dnia 8 lutego 1994 r. zostały negatywnie ocenione przez EKZZ²⁴³, która zakwestionowała potrzebę wprowadzenia zmian do kompromisowego projektu prezydencji belgijskiej. Mimo uelastyczenia przepisów projektu dyrektywy nadal opowiadali się przeciwko niemu przedstawiciele pracodawców zrzeszeni w organizacji UNICE. Skrytykowali oni wolę narzucenia scentralizowanego systemu oraz uznali za niewłaściwe utrzymanie w projekcie wymagań minimalnych. Ich zdaniem, istnienie wymagań minimalnych niweczy proces negocjacji. Przedstawiciele pracowników mogą nie dążyć do podpisania porozumienia wiedząc, iż w razie jego niezawarcia znajdą zastosowanie przepisy minimalne²⁴⁴.

W toku trwających do dnia 30 marca 1994 r. konsultacji nad przedstawionym projektem partnerzy społeczni nie wyrazili woli podjęcia negocjacji w celu uregulowania zasad informowania i zasięgania opinii pracowników w wielonarodowych koncernach. W tej sytuacji prace nad uchwaleniem dyrektywy podjęła na nowo Komisja.

Kolejny projekt, projekt dyrektywy o ustanowieniu europejskich komitetów lub procedur w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i grupach o zasięgu wspólnotowym dla celów informowania i konsultacji z pracownikami został przedstawiony przez Komisję w dniu 27 kwietnia 1994 r.²⁴⁵ Wersja ta została pozytywnie zaopiniowana po pierwszym czytaniu przez Parlament Europejski, który zaproponował jednocześnie znaczną liczbę poprawek mających w szczególności na celu zwiększenie przejrzystości i spójności tekstu²⁴⁶. Spośród poprawek bardziej radykalnie zmieniających treść projektu, które nie zostały uwzględnione przez Komisję, należy wskazać: poprawki dotyczące obniżenia minimalnej liczby zatrudnionych zobowiązującej przedsiębiorstwo lub grupę przedsiębiorstw do stosowania dyrektywy z tysiąca pracowników do pięciuset, wprowadzenia wymogu zgodności zawieranych porozumień z minimalnymi standardami określonymi w załączniku, a także zmiany zasad tworzenia i funkcjonowania specjalnego zespołu negocjacyjnego, którego

²⁴³ Zob. Farewell, *European Works Councils?*, EIRR 242, March 1994, s. 15.

²⁴⁴ Ibidem.

²⁴⁵ Proposal for a Council Directive on the establishment of European committees or procedures in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees Dz. U. UE C 94.135.8.

²⁴⁶ Zob. New European information and consultation draft, EIRR 245, June 1994, s. 23.

członkowie byliby wybierani przez całą załogę w wyborach tajnych i w skład którego wchodziłoby również przedstawiciele pracowników z zakładów pracy i przedsiębiorstw spoza państw członkowskich. Komisja uznała te postulaty za naruszające stanowisko opracowane pomiędzy partnerami społecznymi oraz między rządami państw członkowskimi w Radzie Ministrów WE²⁴⁷.

Komitet Ekonomiczno-Społeczny w swojej opinii dotyczącej projektu dyrektywy²⁴⁸ zaaprobował zasadniczo treść projektu. Stwierdził ponadto, iż uchwalenie dyrektywy stanowi zaledwie krok na drodze do realizacji założeń przyjętych we Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników, w świetle której Wspólnota Europejska jest zobowiązana rozwijać nie tylko informowanie i konsultację, ale również bardziej władcze formy uczestnictwa pracowników w zarządzaniu²⁴⁹.

W celu zapewnienia pracownikom rzeczywistego wpływu na proces decyzyjny, Komitet Ekonomiczno-Społeczny uznał za konieczne uregulowanie w dyrektywie obowiązku zapewnienia przez przedsiębiorców szkoleń przedstawicielom pracowników, w toku których przygotowywaliby się oni merytorycznie do udziału w pracach europejskich przedstawicielstw pracowniczych. Komitet uznał również za konieczne obligatoryjne stosowanie przepisów posiłkowych zawartych w Załączniku w przypadku niezawarcia porozumienia. Komitet powtórzył postulat Parlamentu Europejskiego obniżenia do pięciuset minimalnej liczby pracowników ogółem w państwach członkowskich zobowiązującej do stosowania dyrektywy, ponadto zaproponował sformułowanie w dyrektywie definicji legalnej pojęcia pracownika. W zakresie tworzenia specjalnego zespołu negocyjacyjnego i prowadzenia negocjacji, Komitet postulował możliwość złożenia wniosku o powołanie specjalnego zespołu negocyjacyjnego przez pracowników pochodzących tylko z jednego państwa, podwyższenia do 3/4 kwalifikowanej większości głosów, na podstawie której zespół może podjąć decyzję o nierozpocznaniu negocjacji, oraz obowiązku zakończenia negocjacji w ciągu jednego roku. Zdaniem Komitetu krytycznie należy ocenić opcję ustanowienia „innego trybu informowania i konsultowania”, w ramach której przedstawiciele pracowników z poszczególnych zakładów pracy mają zbyt ograniczoną możliwość kontaktów zarówno między sobą

²⁴⁷ Ibidem.

²⁴⁸ Opinion of the Economic and Social Committee on the proposal for a Council Directive on the establishing of European committees or procedures in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees, Dz. U. UE C 94.295.64.

²⁴⁹ Pkt 2.3. Opinii.

jak i z zarządem centralnym. Spośród innych proponowanych zmian należy wskazać postulat precyzyjnego uregulowania w dyrektywie zasad kwalifikowania informacji jako poufne.

W ramach Komitetu Ekonomiczno-Społecznego została również opracowana negatywna opinia, która nie uzyskała większości głosów²⁵⁰. Oponenty projektu nie kwestionowali potrzeby wprowadzenia w wielonarodowych koncernach skutecznych procedur komunikacyjno-konsultacyjnych. Jednakże ich zdaniem, powinny one być oparte na wcześniej istniejących instrumentach partycypacyjnych. Minimalne wymagania, jakim powinny odpowiadać procedury, obejmują coroczne poinformowanie i konsultację na temat rozwoju działalności handlowej oraz szczególną procedurę informowania i konsultacji w ściśle określonych okolicznościach, w tym w przypadkach przeniesienia produkcji, zamknięcia zakładów pracy lub przedsiębiorstw oraz zwolnień grupowych.

W dniu 22 czerwca 1994 r. Rada Ministrów w składzie ministrów do spraw socjalnych przyjęła wspólne stanowisko na temat projektu Komisji. Po uwzględnieniu poprawek zgłoszonych przez Parlament Europejski w wyniku drugiego czytania, Komisja przedstawiła Radzie Ministrów ostateczny projekt dyrektywy w dniu 20 września 1994 r. Projekt ten był przedmiotem dyskusji w Komitecie Stałych Przedstawicieli.

Dyrektywa Rady 94/45/WE w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (zwana dalej „dyrektywą o europejskich radach zakładowych”) została przyjęta w dniu 22 września 1994 r.²⁵¹ Dyrektywa była początkowo skierowana do wszystkich ówczesnych państw członkowskich Unii Europejskiej z wyjątkiem Wielkiej Brytanii. Wraz z rozszerzeniem Unii Europejskiej dnia 1 stycznia 1995 r., liczba państw-adresatów dyrektywy zwiększyła się o Austrię, Finlandię i Szwecję²⁵². Na mocy Porozumienia o utworzeniu Europejskiego Obszaru Gospodarczego²⁵³, zakres obowiązywania dyrektywy został rozszerzony o pań-

²⁵⁰ Appendix II to the Opinion of the Economic and Social Committee..., s. 5–8.

²⁵¹ Dz. U. UE L 254.94.64.

²⁵² Austria, Finlandia i Szwecja stały się członkami Unii Europejskiej na podstawie Traktatu dotyczącego przystąpienia Królestwa Norwegii, Republiki Austrii, Republiki Finlandii i Królestwa Szwecji do Unii Europejskiej z dnia 24 czerwca 1994 r., wejście w życie w dniu 1 stycznia 1995 r., Dz. U. 04.90.864/29.

²⁵³ Dz. U. UE L 001, 03/01/1994, s. 3-36.

stwa-sygnatariuszy Porozumienia²⁵⁴ (dawne państwa EFTA) tj. Islandię, Lichtenstein i Norwegię.

Podczas Konferencji Międzyrządowej mającej miejsce w Amsterdamie w latach 1996–1997 r., Wielka Brytania podpisała Protokół 14 w sprawie polityki socjalnej oraz Porozumienie w sprawie polityki socjalnej z 1991 r. i zobowiązała się do przyjęcia dwóch dyrektyw wydanych zgodnie z procedurą przewidzianą w tych aktach, między innymi dyrektywy o europejskich radach zakładowych²⁵⁵. Na podstawie dyrektywy Rady 97/74 WE z dnia 15 grudnia 1997 r., rozszerzającej na Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej dyrektywę 94/45/WE w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym²⁵⁶, Wielka Brytania została zobowiązana do transpozycji dyrektywy o europejskich radach zakładowych do dnia 15 grudnia 1999 r. Obecnie, po przystąpieniu kolejnych państw do Unii Europejskiej z dniem 1 maja 2004 r.²⁵⁷ oraz z dniem 1 stycznia 2007 r.²⁵⁸ dyrektywa o europejskich radach zakładowych obowiązuje w 27 państwach członkowskich Unii Europejskiej oraz w trzech państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Zmiany w treści dyrektywy Rady 94/45/WE zostały wprowadzone na mocy dyrektywy Rady 2006/109/WE w związku z przystąpieniem do Unii Europejskiej Bułgarii i Rumunii²⁵⁹.

Należy stwierdzić, iż instytucje wspólnotowe wykazały determinację w działaniach na rzecz uchwalenia dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Aktywność Komisji Europejskiej wyrażała się w przygotowywaniu kolejnych projektów legislacyjnych, zainicjowaniu dialogu społecznego na szczeblu europejskim. Komisja przeznaczyła również znaczne środki finanso-

²⁵⁴ Patrz: Decision of the EEA Joint Committee No 55/95 of 22 June 1995 amending Annex XVIII to the EEA Agreement (Health and safety at work, labour law, and equal treatment for men and women), Dz. U. UE L140 13. 6. 96, p. 52-53.

²⁵⁵ Drugą dyrektywą wydaną na podstawie Porozumienia jest dyrektywa 95/34/WE o urlopach rodzicielskich, szerzej na ten temat: L. Betten, *The Democratic Deficit of Participatory Democracy in Community Social Policy*, *European Law Review*, vol. 23, nr 1, luty 1998, s. 20–36.

²⁵⁶ Dz. U. UE L 98.10.22.

²⁵⁷ Traktat o przystąpieniu do Unii Europejskiej z 16 kwietnia 2003 r., Dz. U. 04.90.864.

²⁵⁸ Traktat dotyczący przystąpienia Republiki Bułgarii i Rumunii do Unii Europejskiej, Dz. U. 07.122.843.

²⁵⁹ Dyrektywa Rady 2006/109/WE z dnia 20 listopada 2006 r. dostosowująca dyrektywę 94/45/WE w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w związku z przystąpieniem Bułgarii i Rumunii, Dz. U. UE L 06.363.416.

we w celu wspierania spotkań partnerów społecznych na szczeblu wielonarodowych przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw.

Trzeba jednak mieć na uwadze, że Wspólnota Europejska nie mogła sobie pozwolić na niepowodzenie kolejnej inicjatywy w zakresie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu. W okresie wzrastającego bezrobocia w państwach członkowskich, Wspólnota musiała wykazać się skutecznością w dziedzinie socjalnej. Duże znaczenie dla przyspieszenia prac nad przyjęciem dyrektywy miały restrukturyzacje w skali europejskiej, które często przebiegały z naruszeniem praw pracowniczych do informacji i konsultacji, jak na przykład restrukturyzacja w koncernie Hoover²⁶⁰.

Uelastycznienie postanowień dyrektywy w toku kolejnych projektów wpłynęło również na zmianę krytycznego stanowiska przedsiębiorców w stosunku do uczestnictwa pracowników w zarządzaniu na szczeblu wspólnotowym. Zarządy centralne przedsiębiorstw sprzeciwiały się narzucaniu przez instytucje wspólnotowe sztywnych struktur partycypacyjnych. Jednakże wcześniej dostrzegły pozytywny wpływ pokojowego dialogu z pracownikami na rozwój działalności przedsiębiorstwa i procesy wprowadzania zmian.

2.2. Transpozycja dyrektywy o europejskich radach zakładowych w państwach członkowskich

Zgodnie z art. 14 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, państwa, które były adresatami tej dyrektywy, zostały zobowiązane do transpozycji dyrektywy do ustawodawstwa krajowego w terminie do dnia 22 września 1996 r. Wprowadzenie dyrektywy do krajowego porządku prawnego mogło nastąpić w drodze ustawodawczej lub w drodze porozumienia zbiorowego zawartego przez przedstawicieli pracodawców i pracowników. W tym drugim przypadku, na władzach państw członkowskich spoczywał obowiązek zapewnienia powszechnego obowiązywania postanowień dyrektywy transponowanej w drodze porozumienia zbiorowego.

²⁶⁰ W styczniu 1993 r. zarząd centralny wielonarodowego koncernu z siedzibą w Stanach Zjednoczonych podjął decyzję o przeniesieniu produkcji z zakładu pracy we Francji do zakładu w Szkocji dokonując zwolnień grupowych, ponieważ szkoccy pracownicy zgodzili się na znaczne ustępstwa w zakresie warunków pracy oraz zobowiązali się do niepodejmowania akcji strajkowych (*no-strike agreement*). O wpływie sprawy Hoovera na przyspieszenie prac nad wydaniem dyrektywy o europejskich radach zakładowych patrz m.in. R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils. Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe*, Peeters, Leuven 1994, s. 108.

W przepisany terminie transpozycja dyrektywy została dokonana w Danii²⁶¹, Finlandii²⁶², Szwecji²⁶³ i Irlandii²⁶⁴. Częściowa transpozycja w tym terminie nastąpiła w Belgii, gdzie zostało zawarte przez partnerów społecznych porozumienie zbiorowe. Układowi temu nadano następnie moc powszechnie obowiązującą na podstawie Dekretu Królewskiego²⁶⁵. Po dniu 22 września 1996 r. dyrektywę implementowały Austria²⁶⁶, Francja²⁶⁷, Niemcy²⁶⁸,

²⁶¹ Act N° 371 of 22 May 1996, Published Ministerialtidende, j. nr 1996-534-8.

²⁶² Act N° 614/96 of 9.8.1996.

²⁶³ Act N° 359 of 9 May 1996 on European Works Councils.

²⁶⁴ Transnational Information and Consultation of Employees Act of 1996; Transnational Information and Consultation of employees Act of 1996 (Commencement) Order of 1996; 3.7.1996, Statutory Instruments n° 20 of 1996; Statutory Instruments n° 276 of 1996.

²⁶⁵ Collective bargaining agreement No 62, 6 February 1996, concluded in the National Labour Council, on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertaking and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees, rendered generally binding by Royal Decree, 22 March 1996, Moniteur belge, 10 April 1996. Zob. kolejne akty prawne zapewniające pełną implementację dyrektywy w Belgii: Arrêté royal du 27.11.1998 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 62 bis du 6 octobre 1998 modifiant la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, Moniteur Belge, 16.12.1998, s. 935,

Arrêté royal portant execution de l'article 8 de la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, Moniteur Belge, 17.10.1998, s. 1252,

Loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, Moniteur Belge, 21.05.1998 s. 2192,

Loi du 23 avril 1998 portant des dispositions diverses en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, Moniteur Belge, 21.05, s. 2192.

²⁶⁶ Bundesgesetz vom 17. Oktober, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz und das Bundesgesetz über die Post-Betriebsverfassung geändert werden, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich Nr. 601/96, 31.10.1996.

²⁶⁷ Loi N. 96-985 du 12 Novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire ainsi qu'au développement de la négociation collective, Journal Officiel de la République Française; 13.11.1996, s. 16527, Wprowadzona do francuskiego kodeksu pracy w drodze artykułów: zmieniony art. L 439-1, od L 439-6 do L 439-24, L 483-1-2.

²⁶⁸ Gesetz über Europäische Betriebsräte vom 28. Oktober 1996, BGBl. Teil I, S. 1548, 31.10.1996.

Holandia²⁶⁹ oraz Grecja²⁷⁰ i Hiszpania²⁷¹. W terminie określonym w dyrektywie Rady 97/74/WE z obowiązku transpozycji wywiązała się Wielka Brytania²⁷².

Portugalia wprowadziła dyrektywę do prawa krajowego niemal trzy lata po dacie wyznaczonej w dyrektywie²⁷³. W Luksemburgu do tej pory nie transponowano dyrektywy. W stosunku do dwóch ostatnich państw Komisja Europejska wniosła na podstawie art. 226 TWE skargę do Trybunału Sprawiedliwości WE na uchybienie zobowiązaniom wspólnotowym. W sprawie Komisji Wspólnot Europejskich przeciwko Wielkiemu Księstwu Luksemburga Trybunał wydał w dniu 21 października 1999 r. wyrok stwierdzający uchybienie przez Luksemburg zobowiązaniu wspólnotowemu²⁷⁴. W odniesieniu do Portugalii postępowanie przed ETS zostało umorzone ze względu na uchwalenie w Portugalii ustawy transponującej dyrektywę.

W przypadku Włoch realizacja celu przewidzianego w dyrektywie została początkowo dokonana w sposób niepełny. Ponadzakładowe porozumienie zbiorowe zawarte pomiędzy ponadzakładowymi organizacjami związkowymi a organizacjami pracodawców²⁷⁵ nie miało powszechnego charakteru ze względu na ograniczony zakres podmiotowy włoskich porozumień zbiorowych. Obowiązywało ono jedynie w zakładach pracy należących do branż

²⁶⁹ Wet van 23. 1. 1997 op de Europese ondernemingsraden tot uitvoering van richtlijn nr. 94/45/EG, Staatsblad 1997/32 s. 1-15; 4.2.1997.

²⁷⁰ Presidential Decree n° 40/97 of 18.3.1997 on employees' rights to information and consultation in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings in compliance with Directive 94/45/EC of 22 September 1994, FEK A n° 39; 20.3.1997, s. 599.

²⁷¹ Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos empresas de dimensión comunitaria N 10/97; 24.4.1997 (Law 10/1997 on the right of employees in community-scale undertakings and groups of undertakings to information and consultation), Boletín oficial del Estado N 99; 25.4.1997; s. 13258, za: <http://www.europa.eu.int/>

²⁷² Statutory Instrument 1999 No. 3323, The Transnational Information and Consultation of Employees Regulations 1999, SI 1999/3323 TICE.

²⁷³ Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos empresas de dimensión comunitaria N 10/97; 24.4.1997, Boletín oficial del Estado N 99; 25.4.1997; s. 13258, za: <http://www.europa.eu.int/>

²⁷⁴ Wyrok Trybunału Wspólnot Europejskich z dnia 21 października 1999 r. w sprawie C-430/98 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Wielkiemu Księstwu Luksemburga, ECR z 1999 r., s. I-7391.

²⁷⁵ National Multi-Industry Agreement of 6 November 1996 on the Transposal of Directive 94/45/EC on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees za: <http://www.europa.eu.int/>

zawodowych, które były reprezentowane przez związki zawodowe będące stronami tego porozumienia. Porozumieniu zbiorowemu zawartemu we Włoszech została zatem, w związku z żądaniem Komisji, nadana moc powszechnie obowiązująca w drodze dekretu ustawowego nr 74 (*decreto legislativo*) z dnia 2 kwietnia 2002 r., który rozszerzył zakres jego obowiązywania na wszystkie branże działalności gospodarczej.

W ocenie Komisji przedstawionej w sprawozdaniu z 2000 r.²⁷⁶, transpozycja dyrektywy o europejskich radach zakładowych w ówczesnych państwach członkowskich z wyjątkiem Luksemburga i Włoch została dokonana prawidłowo. Pozytywnej ocenie Komisji nie stoi na przeszkodzie fakt, iż w niektórych aktach prawa krajowego zostały dostrzeżone rozbieżności w porównaniu z treścią dyrektywy. Za niemające większego znaczenia odstępstwa od treści postanowień dyrektywy, Komisja uznała określenie przez niektóre państwa członkowskie liczby członków specjalnego zespołu negocjacyjnego na poziomie wyższym niż limit określony w dyrektywie, rozbieżności między poszczególnymi aktami transponującymi dyrektywę do prawa państw członkowskich dotyczącymi sposobów ustalania liczby pracowników zatrudnionych na pół etatu w celu ustalania wielkości zatrudnienia dla celów dyrektywy, a także nie dość precyzyjne uregulowanie niektórych postanowień. W opinii komisji Parlamentu Europejskiego do spraw prawnych i rynku wewnętrznego²⁷⁷ powinny zostać ujednolicone przepisy prawa państw członkowskich dotyczące maksymalnego okresu zwolnienia od pracy przysługującego pracownikom będących członkami europejskich rad zakładowych w celu udziału w działalności tego organu.

Dyrektywa o europejskich radach zakładowych została również transponowana w drodze aktów ustawodawczych w dwunastu tzw. „nowych”

²⁷⁶ Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of the Directive on the establishment of a European works council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994), Bruksela, 04.04.2000, COM(2000)188 final.

²⁷⁷ Opinion of the Committee on Legal Affairs and the Internal Market of 29 May 2001 for the Committee on Employment and Social Affairs on the Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of the Directive on the establishment of a European works council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994) (COM(2000) 188 – C5-0437/2000 – 2000/2214 (COS)).

państwach członkowskich, które przystąpiły do Unii Europejskiej odpowiednio w 2004 r. oraz 2007 r.²⁷⁸ W żadnym z tych państw nie doszło do transpozycji dyrektywy w drodze ogólnokrajowego porozumienia zbiorowego podpisanego przez partnerów społecznych. Transpozycja została dokonana w drodze aktów rangi ustawowej²⁷⁹.

²⁷⁸ Pełna lista krajowych aktów prawnych transponujących dyrektywę o europejskich radach zakładowych na: www.ewcdb.eu.

²⁷⁹ Por. też P. Kerckhofs, *Europejskie Rady Zakładowe. Fakty i liczby 2006*, ETUI-REHS, Bruksela 2006, s. 21.

Rozdział III

TWORZENIE EUROPEJSKICH RAD ZAKŁADOWYCH

1. Podmioty gospodarcze objęte dyrektywą o europejskich radach zakładowych

1.1. Kryteria objęcia zakresem dyrektywy o europejskich radach zakładowych

Dyrektywa o europejskich radach zakładowych reguluje prawo pracowników do uzyskiwania informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym (art. 1)²⁸⁰. W celu ustalenia, do których podmiotów gospodarczych ma zastosowanie dyrektywa, należy wyjaśnić znaczenie pojęć: „przedsiębiorstwa”, „grupy przedsiębiorstw”, „zakładu pracy” oraz pojęcia „zasięgu wspólnotowego”.

W dyrektywie nie została sformułowana definicja legalna pojęcia przedsiębiorstwa. Pojęcie to nie jest również zdefiniowane w Traktacie ustanawiającym Wspólnotę Europejską. Definicja legalna przedsiębiorstwa jest sformułowana w Protokole 22 do Układu o utworzeniu Europejskiego Obszaru Gospodarczego²⁸¹. W świetle art. 1 tego Protokołu za przedsiębiorstwo uważany jest każdy podmiot, który prowadzi działalność handlową lub gospo-

²⁸⁰ Obowiązek przewidziany w artykule 1 zgodnie z postanowieniami umowy o ustanowieniu EOG z 2 maja 1992 r. odnosi się do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw położonych na terytorium Europejskiego Obszaru Gospodarczego, szerzej na ten temat: R. Blanpain, Ch. Engels, *European Labour Law...*, s. 311–312.

²⁸¹ Agreement on the European Economic Area – Protocole 22 concerning the definition of ‘undertaking’ and ‘turnover’ (Article 56), OJ L 001, 03/01/1994 p. 0185–0186.

darczą²⁸². W praktyce instytucji Wspólnot Europejskich zostało przyjęte tzw. funkcjonalne pojęcie przedsiębiorstwa, zgodnie z którym za przedsiębiorstwo należy uznać podmiot prowadzący działalność gospodarczą niezależnie od formy prawnej, w jakiej działalność jest prowadzona, istnienia lub braku zamiaru osiągnięcia zysku oraz niezależnie od rodzaju finansowania działalności²⁸³. W odniesieniu do przesłanki zamiaru osiągnięcia zysku, z utrwalonego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich wynika, iż pojęcie przedsiębiorstwa obejmuje również podmioty prowadzące nie-dochodową działalność gospodarczą (*non-profit making undertakings*)²⁸⁴. Uznanie za przedsiębiorstwo każdego przedsiębiorstwa prywatnego lub publicznego prowadzącego działalność gospodarczą, bez względu na to, czy jego celem jest osiąganie zysku czy też nie, zostało dokonane wprost w art. 2, lit. a) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej²⁸⁵.

W świetle wspomnianych aktów prawnych i orzecznictwa Trybunału można stwierdzić, iż rozumienie pojęcia „przedsiębiorstwa” w prawie wspólnotowym jest szerokie i obejmuje różne formy prawne prowadzenia działalności gospodarczej zgodnie z prawem państw członkowskich²⁸⁶. Brak jest uzasadnienia, aby inaczej interpretować to pojęcie w oparciu o przepisy dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Zgodnie z tak rozumianym pojęciem „przedsiębiorstwa”, omawiana dyrektywa będzie miała zatem zastosowanie zarówno do podmiotów gospodarczych sektora prywatnego jak i publicznego, niezależnie od tego, czy ich działalność jest nastawiona na zysk.

²⁸² Art. 1 Protokołu 22: [...] an 'undertaking' shall be any entity carrying out activities of a commercial or economic nature.

²⁸³ Zob. m.in. M. A. Dausies (red.), *Prawo gospodarcze Unii Europejskiej*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 1999, s. 666; R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils, Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe*, Peeters, Leuven 1994, s. 67; R. Richardi, O. Wlotzke, *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, Bd 3, Kollektives Arbeitsrecht, 2, wyd. 2, Verlag C. H. Beck München 2000, s. 1839.

²⁸⁴ Zob. m.in. wyrok z dnia 8 czerwca 1994 r. w sprawie C-382/92 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Wielkiej Brytanii, Rec. 1994, s. I-2435, a także z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie C-29/91 Dr Sophie Redmond Stichting przeciwko Bartol i in. Rec. 1992, s. I-3189 oraz z dnia 23 kwietnia 1991 r. w sprawie C-41/90 Höfner i Elser przeciwko Macrotron Rec. 1991, s. I-1979.

²⁸⁵ Dz. U. UE. 02.80.29, wersja polska w: Dz. U. UE-sp. 05-4-219.

²⁸⁶ Zob. Ł. Pisarczyk, *Wybrane problemy dostosowania prawa polskiego do wspólnotowych standardów w zakresie informowania i konsultowania pracowników*, PiZS, 2005, nr 12, s. 7.

W dyrektywie o europejskich radach zakładowych nie zostało również zdefiniowane pojęcie zakładu pracy. Pojęcie to należy zatem interpretować w oparciu o orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości WE, a także stosując pomocniczo definicje przyjęte w innych wspólnotowych aktach prawa pracy. A zatem, w świetle wyroku Trybunału w sprawie Rockfon²⁸⁷, wydanego na gruncie dyrektywy 75/129/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, pojęcie „zakładu pracy” jest pojęciem prawa wspólnotowego i nie powinno być definiowane poprzez odniesienie do ustawodawstw krajowych. Należy to pojęcie rozumieć jako jednostkę, do której zwalniani pracownicy zostali wyznaczeni w celu wykonywania swoich obowiązków, nawet jeśli jednostka ta nie posiada kierownictwa, które mogłoby samodzielnie dokonywać zwolnień grupowych²⁸⁸.

Definicja zakładu pracy została sformułowana w dyrektywie 2002/14/WE i wydaje się, podobnie jak w przypadku pojęcia „przedsiębiorstwa”, iż może ona mieć zastosowanie na gruncie dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Zgodnie z dyrektywą 2002/14/WE, pojęcie zakładu pracy oznacza jednostkę organizacyjną przedsiębiorstwa, zdefiniowaną zgodnie z krajowym prawem i praktyką [...], prowadzącą działalność gospodarczą w sposób nieprzerwany, mając do dyspozycji zasoby ludzkie i materialne (art. 2, lit. b).

Zarówno z definicji przyjętej przez Trybunał na gruncie dyrektywy dotyczącej zwolnień grupowych jak i z definicji sformułowanej w dyrektywie 2002/14/WE wynika, iż zakład pracy jest częścią większego przedsięwzięcia, samodzielnej całości, jaką jest przedsiębiorstwo²⁸⁹. Definicja sformułowana w dyrektywie 2002/14/WE zawiera wprawdzie odniesienie do przepisów i praktyki krajowej, ale w celu ujednolicenia rozumienia tego pojęcia na gruncie prawa wspólnotowego, wskazano na podstawowe cechy zakładu pracy. A zatem, aby zakład pracy mógł być wyodrębniony jako samodzielna jednostka, musi on dysponować własnymi zasobami ludzkimi i materialnymi oraz prowadzić w sposób nieprzerwany działalność gospodarczą.

Zgodnie z art. 2, ust. 1 lit b) dyrektywy o europejskich radach zakładowych, pojęcie grupy przedsiębiorstw oznacza przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę oraz przedsiębiorstwa zależne (kontrolowane). Pojęcia „przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę” i „przedsiębiorstwa kontrolowanego” są zdefi-

²⁸⁷ Wyrok z dnia 7 grudnia 1995 r. w sprawie C-449/93 Rockfon A/S przeciwko Specialarbejderforbundet i Danmark, Rec. 1995, s. I-04291.

²⁸⁸ Ibidem.

²⁸⁹ Tak m.in. Ł. Pisarczyk, *Wybrane problemy dostosowania prawa polskiego do wspólnotowych standardów w zakresie informowania i konsultowania pracowników...*, s. 7.

niowane w dyrektywie o europejskich radach zakładowych zgodnie z rozumieniem przyjętym w dyrektywie Rady 89/440/EWG z 18 lipca 1989 r. nowelizującej dyrektywę 71/305/EWG w sprawie koordynacji procedur przyznawania zamówień publicznych²⁹⁰. W świetle dyrektywy o europejskich radach zakładowych, za „przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę” uważa się przedsiębiorstwo, które może wywierać dominujący wpływ na inne przedsiębiorstwo („przedsiębiorstwo kontrolowane”), w szczególności na mocy tytułu własności, udziału finansowego lub obowiązujących w nim reguł (art. 3, ust. 1 dyrektywy o europejskich radach zakładowych).

Zgodnie z art. 3, ust. 2 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, domniemanie zdolności wywierania dominującego wpływu istnieje w przypadkach, kiedy przedsiębiorstwo bezpośrednio lub pośrednio posiada większość subskrybowanego kapitału innego przedsiębiorstwa lub kontroluje większość głosów związanych z udziałami w kapitale innego przedsiębiorstwa lub jest uprawnione do mianowania ponad połowy członków organu zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorstwa zależnego. Wskazane prawa do głosowania i powoływania, przysługujące przedsiębiorstwu sprawującemu kontrolę, obejmują prawa wszystkich przedsiębiorstw kontrolowanych, a także wszystkich osób lub organów działających we własnym imieniu, lecz na rzecz przedsiębiorstwa kontrolującego lub każdego innego przedsiębiorstwa kontrolowanego. Domniemanie z art. 3, ust. 2 dyrektywy podlega jednak obaleniu.

Za przedsiębiorstwo zależne od przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę uważa się również przedsiębiorstwo zależne od innego przedsiębiorstwa zależnego od przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę. Z kolei za przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę nad innym przedsiębiorstwem nie może być uznane przedsiębiorstwo posiadające udziały w innym przedsiębiorstwie, jeśli przedsiębiorstwo posiadające udziały jest przedsiębiorstwem, do którego odnosi się art. 3, ust. 5 lit a) lub c) rozporządzenia Rady (EWG) nr 4064/89 z dnia 21 grudnia 1989 r. w sprawie kontroli koncentracji przedsiębiorstw²⁹¹. Przepis ten dotyczy w lit. a) sytuacji, w której instytucje kredytowe, inne instytucje finansowe bądź firmy ubezpieczeniowe czasowo posiadają papiery wartościowe nabyte w przedsiębiorstwie w celu ich odsprzedaży na warunkach określonych w tym przepisie bądź też przypadku przejęcia kontroli nad przedsiębiorstwem przez holding finansowy na warunkach szczegółowo określonych

²⁹⁰ Council Directive 89/440/EEC of 18 July 1989, amending Directive 71/305/EEC concerning coordination of procedures for the award of public works contracts, Dz. U. UE L 89.210.01.

²⁹¹ Dz. U. UE L 89.395.1.

w lit. c). Za wywieranie wpływu dominującego nie może być także uznane pełnienie w przedsiębiorstwie funkcji syndyka związanych z postępowaniem upadłościowym zgodnie z prawem państwa członkowskiego.

Uznanie przedsiębiorstwa za sprawujące kontrolę następuje w oparciu o prawo państwa członkowskiego, w którym przedsiębiorstwo jest zarejestrowane. Jeżeli przedsiębiorstwo zostało zarejestrowane poza terytorium Europejskiego Obszaru Gospodarczego, prawem właściwym będzie prawo tego państwa członkowskiego, w którym przedsiębiorstwo powołało swojego przedstawiciela. W przypadku niepowołania przez przedsiębiorstwo przedstawiciela, prawem, które znajduje zastosowanie, jest prawo tego państwa członkowskiego, w którym ma siedzibę zarząd centralny przedsiębiorstwa należącego do grupy, zatrudniającego największą liczbę pracowników.

Zarząd danego przedsiębiorstwa sam decyduje, czy kierowane przez niego przedsiębiorstwo w świetle właściwego prawa krajowego spełnia kryteria uznania za przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę²⁹². Może zaistnieć jednak sytuacja, iż dwa lub kilka przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy spełnia jedno lub więcej kryteriów, na których opiera się domniemanie zdolności wywierania dominującego wpływu. Wówczas, zgodnie z art. 3, ust. 7 dyrektywy, kolizję tę rozstrzyga reguła, że za przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę uznaje się to przedsiębiorstwo, które jest uprawnione do mianowania ponad połowy członków zarządu lub rady nadzorczej przedsiębiorstwa kontrolowanego. Dopuszczalny jest jednak dowód na twierdzenie przeciwne.

Pojęcie zasięgu wspólnotowego odnosi się zarówno do przedsiębiorstw jak i grup przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym (*Community-scale undertaking*) jest przedsiębiorstwo, niezależnie od miejsca położenia siedziby zarządu centralnego przedsiębiorstwa, zatrudniające przynajmniej 1000 pracowników na terytorium Europejskiego Obszaru Gospodarczego, w tym przynajmniej 150 pracowników w każdym z co najmniej dwóch państw należących do EOG²⁹³. Grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (*Community-scale group of undertakings*) to grupa przedsiębiorstw zatrudniająca przynajmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich EOG i posiadająca co najmniej dwa przedsiębiorstwa w dwóch różnych państwach należących do EOG, z których każde zatrudnia przynajmniej 150 pracowników²⁹⁴.

²⁹² Zob. też S. Koczur, S. Korus, *Dialog społeczny – prawo pracowników do informacji i konsultacji...*, s. 57.

²⁹³ Art. 2 pkt a) dyrektywy o e.r.z.

²⁹⁴ Art. 2 pkt b) dyrektywy o e.r.z.

Jak wynika z przytoczonej definicji, dla uznania przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw za posiadające zasięg wspólnotowy, konieczne jest spełnienie przez te podmioty kumulatywnie przesłanek wielkości zatrudnienia zarówno ogółem na obszarze EOG jak i w każdym z zakładów pracy lub przedsiębiorstw w co najmniej dwóch państwach członkowskich. Takie zdefiniowanie pojęcia zasięgu wspólnotowego oznacza, iż dyrektywa nie obowiązuje zarówno w stosunku do podmiotów gospodarczych, które spełniają przesłankę wielkości zatrudnienia ogółem na obszarze EOG, ale działają wyłącznie na terytorium jednego państwa członkowskiego, jak również w stosunku do podmiotów, które działają w więcej niż dwóch państwach członkowskich, zatrudniając w nich co najmniej 1000 osób, jeżeli wielkość zatrudnienia wynosi co najmniej 150 osób wyłącznie w jednym z tych państw. Jak wynika z przytoczonych definicji, zakresem obowiązywania dyrektywy są z kolei objęte przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw, których zarząd centralny posiada siedzibę poza granicami EOG, jeżeli spełniają one przewidziane kryteria wielkości zatrudnienia.

W dyrektywie o europejskich radach zakładowych są wskazane kryteria, w oparciu o które należy obliczać wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw. W świetle art. 2, ust. 2 dyrektywy, wymagane progi liczby zatrudnionych w celu ustalenia, czy przedsiębiorstwo bądź grupa przedsiębiorstw jest podmiotem o „zasięgu wspólnotowym” powinny być obliczane w oparciu o średnią liczbę pracowników, z uwzględnieniem osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w ciągu ostatnich dwóch lat. Ustalenie liczby zatrudnionych jest dokonywane zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego, w którym znajduje się zakład pracy lub przedsiębiorstwo.

Nie we wszystkich aktach transponujących dyrektywę do prawa krajowego²⁹⁵ została określona data miarodajna dla ustalenia dwuletniego okresu. W większości z nich jednak wyraźnie wskazano, iż tą datą jest dzień podjęcia przez zarząd centralny decyzji o rozpoczęciu negocjacji albo złożenia (bądź doręczenia zarządowi centralnemu) wniosku o rozpoczęcie negocjacji przez pracowników²⁹⁶.

²⁹⁵ Przykładowo ustawa francuska: la loi relative a l'information et a la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective (Loi N°96-985 du 12 novembre 1996, JO 13 nov.) stanowi jedynie, iż „kierownik przedsiębiorstwa lub jego przedstawiciel powinien podjąć działania w celu powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego, jeżeli został spełniony wymóg liczby zatrudnionych w ciągu ostatnich dwóch lat”.

²⁹⁶ Por. np. § 4 niemieckiej ustawy Gesetz über Europäische Betriebsräte (Europäische Betriebsräte-Gesetz–EBRG) vom 28. Oktober 1996 (BGBl. I S. 1548, ber. S. 2022) [...] Miarodaj-

W literaturze proponowano również²⁹⁷, ażeby termin dwuletni odpowiadał latom kalendarzowym, był obliczany wstecz począwszy od daty wejścia w życie dyrektywy lub daty transpozycji dyrektywy do prawa państwa członkowskiego, jeśli jest ona wcześniejsza, bądź od daty zawarcia przez strony tzw. porozumienia dobrowolnego²⁹⁸. Wydaje się, iż rozwiązanie przyjęte w większości aktów krajowych transponujących dyrektywę w pełni odpowiada założeniom dyrektywy i uniemożliwia pracodawcom dowolne ustalanie okresu dwuletniego w sposób dla nich najkorzystniejszy²⁹⁹.

Dla ustalenia, czy przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw mają zasięg wspólnotowy niezbędne jest także zdefiniowanie pojęcia „pracownika”. Wbrew postulatowi przedstawionemu przez Komitet Ekonomiczno-Społeczny w toku konsultacji na temat projektu dyrektywy o europejskich radach zakładowych³⁰⁰, definicja „pracownika” nie została sformułowana w dyrektywie. W dyrektywie zastosowano w tym zakresie odesłanie do definicji pojęcia pracownika przyjętej na gruncie krajowych ustawodawstw pracy³⁰¹.

Pojęcie pracownika w świetle aktów prawnych transponujących dyrektywę do prawa krajowego nie jest definiowane jednolicie. I tak na przykład, w ustawie holenderskiej, w celu ustalenia liczby pracowników uwzględnia się jedynie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę³⁰². W świetle ustawy francuskiej³⁰³, osoby pracujące na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, osoby wykonujące pracę chałupniczą oraz pracownicy niepeł-

nym dla ustalenia terminu jest dzień, w którym zarząd centralny podejmuje inicjatywę utworzenia specjalnego zespołu negocyjacyjnego lub zarządowi centralnemu zostaje doręczony zgodny z wymogami § 9 ust. 2 wniosek pracowników lub ich przedstawicieli.

²⁹⁷ R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils...*, s. 68.

²⁹⁸ Tzw. *voluntary agreement*, o którym mowa w art. 13 dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

²⁹⁹ Zob. na ten temat: E. Paolini-Verbrugghe, C. Girodroux (red.), *Bulletin d'actualité Lamy social, Droit du travail, Charges sociales*, 1997, s. 1127.

³⁰⁰ Opinion of the Economic and Social Committee on the proposal for a Council Directive on the establishing of European committees or procedures in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees, Dz. U. UE C 94.295.64.

³⁰¹ Zob. A. Supiot, *Zatrudnienie pracownicze i niepracownicze*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1999, s. 137–170.

³⁰² Por. holenderski Act of 23 January 1997 for the implementation of Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (European Works Councils Act).

³⁰³ Loi N° 96-985 du 12 novembre 1996, JO 13 nov, art. L. 431-2.

nosprawni wykonujący pracę w przedsiębiorstwach, zakładach pracy chronionej oraz zakładach pracy chałupniczej są w pełni uwzględniani w celu ustalenia liczebności załogi zakładu pracy. Pracownicy zatrudnieni w ramach umów o pracę na czas określony, pracownicy sezonowi, osoby skierowane do pracy w przedsiębiorstwie przez inne przedsiębiorstwo są brani pod uwagę proporcjonalnie do okresu, w jakim wykonywali pracę w przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy. Liczba osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niezależnie od podstawy stosunku pracy jest ustalana w wyniku podziału liczby godzin pracy przewidzianych w umowie przez okres trwania ich pracy.

Wydaje się, iż wskazanym byłoby zdefiniowanie pojęcia pracownika w samej dyrektywie, tak ażeby ustalanie wielkości zatrudnienia w poszczególnych zakładach pracy bądź przedsiębiorstwach było dokonywane w sposób jednolity. Posłużenie się jednakową definicją legalną pracownika ustanowiłoby równe kryteria w określaniu liczby przysługujących zakładom pracy lub przedsiębiorstwom miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym, a następnie w europejskiej radzie zakładowej.

Zakres stosowania dyrektywy o europejskich radach zakładowych obejmuje zakłady pracy i przedsiębiorstwa wchodzące w skład przedsiębiorstw lub grup o zasięgu wspólnotowym, które są położone na obszarze państw członkowskich. Niemniej jednak, ze względu na autonomię woli stron, w świetle dyrektywy brak jest przeszkód, aby na mocy porozumienia zakres stosowania dyrektywy rozszerzyć na zakłady pracy i przedsiębiorstwa należące do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym położone poza Europejskim Obszarem Gospodarczym.

1.2. Wyłączenia z zakresu stosowania dyrektywy o europejskich radach zakładowych

Zgodnie z art. 8, ust. 3 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, władze państw członkowskich są uprawnione do wydania przepisów szczególnych ograniczających obowiązek informacyjno-konsultacyjny w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw, których bezpośrednim i głównym celem jest prowadzenie działalności ideologicznej. Upoważnienie to dotyczy jednak tylko tych państw członkowskich, w których ustawodawstwie w dacie transpozycji dyrektywy do prawa krajowego obowiązywały przepisy dotyczące tzw. „ochrony ideologii” (niem. *Tendenzschutz*)³⁰⁴. Zgodnie z wytycznymi

³⁰⁴ Art. 8 ust. 3 dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

Grupy Roboczej³⁰⁵, za przedsiębiorstwa o charakterze ideologicznym należy uznać przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw prowadzące działalność polityczną, religijną, charytatywną, wychowawczą, naukową oraz artystyczną, a także przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, które mają cele informacyjne i opiniotwórcze (na przykład koncerny prasowe). Ograniczenie praw pracowniczych do informacji i konsultacji jest uzasadnione szczególnym celem realizowanym przez te przedsiębiorstwa.

Śpośród państw Unii Europejskiej, odrębne zasady dotyczące informowania i konsultacji pracowników w przedsiębiorstwach prowadzących działalność ideologiczną obowiązywały w chwili przyjęcia dyrektywy między innymi w Niemczech na podstawie ustawy o ustroju zakładu pracy³⁰⁶. Przedsiębiorstwa te zostały wyłączone z zakresu stosowania niemieckich ustaw: ustawy o współdecydowaniu pracowników³⁰⁷ oraz ustawy o komitetach przedstawicielskich³⁰⁸ powołującej reprezentację wyższej kadry kierowniczej. Władze niemieckie, upoważnione w dyrektywie przewidziały³⁰⁹, iż obowiązek informowania i konsultacji z europejską radą zakładową ustanowioną *ex lege* w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw prowadzących działalność ideologiczną dotyczy jedynie sposobów złagodzenia niekorzystnych skutków ekonomicznych, wynikających z restrukturyzacji zakładu pracy, a także zasad przyznawania odpraw zwalnianym pracownikom. W ramach tzw. *Tendenzschutz* jest również ograniczony zakres przedmiotowy przekazywanych informacji w sprawach gospodarczych.

Przedstawione ograniczenia dotyczące przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o działalności ideologicznej mogą jednak nie zostać wprowadzone w życie z woli zarządu centralnego. W drodze negocjacji zarząd centralny może zawrzeć z przedstawicielstwem pracowniczym porozumienie zapewniające europejskiej radzie zakładowej prawo do informacji i konsultacji na ogólnych zasadach przewidzianych w dyrektywie. Przykładem porozumienia nieuwzględniającego prawa do ograniczenia uprawnień europejskiej rady zakładowej w przedsiębiorstwach prowadzących działalność ideologiczną jest

³⁰⁵ European Commission, Working Party on Information and Consultation Transposition of Directive 94/45/EC, [w:] R. Blanpain, T. Hanami (red.), *European Works Councils...*, s. 346.

³⁰⁶ Betriebsverfassungsgesetz, § 118.

³⁰⁷ § 1 Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz) vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153).

³⁰⁸ § 1 Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschussgesetz) vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2312).

³⁰⁹ § 34 Gesetz über Europäische Betriebsräte (Europäische Betriebsräte-Gesetz) vom 28 Oktober 1996 (BGBl. I S. 1548, ber. S. 2022).

porozumienie dobrowolne zawarte w niemieckim koncernie prasowo-medialnym Bertelsmann AG³¹⁰.

Wydaje się, iż treść art. 8, ust. 3 dyrektywy o europejskich radach zakładowych należy rozumieć w ten sposób, iż jeśli w odniesieniu do tej szczególnej kategorii podmiotów gospodarczych nie przewidziano w ustawodawstwie danego państwa członkowskiego przepisów szczególnych, to trzeba stosować do niej przepisy aktu prawa krajowego transponującego dyrektywę o europejskich radach zakładowych. Za taką wykładnią tego przepisu przemawia cel dyrektywy o europejskich radach zakładowych, wyrażony w art. 1, ust. 1, jakim jest wzmocnienie prawa do informowania i konsultowania pracowników przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Ze wspomnianym celem dyrektywy byłoby sprzeczne wyłączenie wszystkich podmiotów prowadzących działalność ideologiczną z zakresu stosowania dyrektywy, o ile spełniają one kryteria objęcia tym zakresem. Jeśli takie ogólne wyłączenie miałyby obowiązywać, zostałyby ono zapewne wprost wyrażone w dyrektywie.

Z kolei, zgodnie z art. 1, ust. 5 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, państwa członkowskie zostały upoważnione do wyłączenia załóg statków marynarki handlowej z zakresu obowiązywania dyrektywy na mocy przepisów krajowych. Wyłączenie stosowania przepisów dyrektywy o europejskich radach zakładowych jest również przewidziane w stosunku do spółek europejskich utworzonych na podstawie rozporządzenia Rady (WE) nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE) oraz w stosunku do spółdzielni europejskich utworzonych na podstawie rozporządzenia Rady (WE) nr 1435/2003 z dnia 2 lipca 2003 r. w sprawie statutu spółdzielni europejskiej³¹¹. Zasady uczestnictwa pracowników w zarządzaniu tymi nowymi formami prowadzenia działalności gospodarczej w Unii Europejskiej są uregulowane odpowiednio we wcześniej wspomnianych dyrektywach Rady: 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniającej statut spółki europejskiej w zakresie uczestnictwa pracowników oraz 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniającej statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników.

Zarówno spółka europejska jak i spółdzielnia europejska mogą równocześnie spełniać przesłanki pozwalające uznać je za przedsiębiorstwo

³¹⁰ European Dialogue at Bertelsmann, Agreement of 21 September 1994, w: Social Europe, Employee representatives in Europe and their economic prerogatives, suppl. 3/96, European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, s. 51.

³¹¹ Dz. U. UE. L. 03.207.1, polska wersja specjalna Dz. U. UE-sp.17-1-280.

o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu dyrektywy o europejskich radach zakładowych. W takim przypadku istnieje konieczność uniknięcia powoływania w tych podmiotach podwójnej reprezentacji pracowniczej na poziomie ponadnarodowym, której przysługiwałyby zbliżony zakres kompetencji informacyjno-konsultacyjnych.

W odniesieniu do spółek europejskich, w art. 13, ust. 1 dyrektywy 2001/86/WE została zawarta reguła kolizyjna dotycząca sytuacji, gdy tworzona spółka europejska spełnia równocześnie warunki uznania za podmiot o „zasięgu wspólnotowym” w rozumieniu dyrektywy o europejskich radach zakładowych. W świetle tego przepisu, jeżeli spółka europejska jest przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwem kontrolującym w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu dyrektywy 94/45/WE lub dyrektywy 97/74/WE rozszerzającej stosowanie dyrektywy 94/45/WE na Zjednoczone Królestwo, postanowienia tych dyrektyw i postanowienia transponujące je do krajowego porządku prawnego nie mają zastosowania do spółki europejskiej i jej przedsiębiorstw zależnych³¹². Jedyny przypadek, kiedy mają zastosowanie przepisy dyrektywy o europejskich radach zakładowych oraz dyrektywy 97/74/WE, ma miejsce wówczas, gdy specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzję o nierozpoczynaniu negocjacji albo o ich zakończeniu i stosowaniu krajowych reguł informacyjno-konsultacyjnych. Decyzja ta dla swej ważności wymaga, aby była podjęta większością kwalifikowaną 2/3 członków zespołu reprezentujących co najmniej 2/3 pracowników, w tym głosów członków reprezentujących pracowników zatrudnionych w co najmniej dwóch państwach członkowskich. W takim przypadku, w odniesieniu do pracowników spółki europejskiej znajdują zastosowanie przepisy o informowaniu i konsultacji z pracownikami obowiązujące w państwach członkowskich, w których spółka europejska zatrudnia pracowników³¹³. We wspomnianym przypadku, zarząd spółki europejskiej powinien podjąć z przedstawicielami pracowników zatrudnionych w spółce europejskiej i jej spółkach zależnych negocjacje dotyczące powołania europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania.

Wydaje się jednak, iż nawet w przypadku, gdy przepisy dyrektywy o europejskich radach zakładowych nie mają zastosowania do ustalania reguł uczestnictwa pracowników w zarządzaniu spółką europejską, to dyrektywa

³¹² Art. 13, ust. 1, akapit 1, dyrektywy 2001/86/WE.

³¹³ Art. 3, ust. 6, dyrektywy 2001/86/WE.

ta będzie mogła stanowić dla negocjatorów źródło inspiracji, w jaki sposób urzeczywistnić prawo przedstawicieli pracowników do informacji i konsultacji na szczeblu ponadnarodowym, tworząc odrębną od istniejących na szczeblu krajowym instytucję przedstawicielską w spółce³¹⁴.

Podobne postanowienia zostały również przewidziane w dyrektywie Rady 2003/72/WE w odniesieniu do uczestnictwa pracowników w zarządzaniu spółdzielnią europejską. W świetle art. 15, ust. 1 zdanie pierwsze tej dyrektywy, jeżeli spółdzielnia europejska lub któraś z jej spółek zależnych jest przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwem dominującym o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu dyrektywy o europejskich radach zakładowych, to przepisów tej dyrektywy ani przepisów transponujących tę dyrektywę do prawa państw członkowskich nie stosuje się, chyba, iż zachodzi przypadek, że specjalny zespół negocjacyjny, utworzony w celu zawarcia porozumienia z właściwymi organami uczestniczących osób prawnych dotyczącego zasad zaangażowania pracowników w spółdzielni europejskiej, podejmie uchwałę o nierozpoczynaniu bądź zakończeniu negocjacji większością kwalifikowaną 2/3 głosów reprezentujących co najmniej dwie trzecie pracowników, w tym w drodze głosów członków reprezentujących pracowników zatrudnionych w co najmniej dwóch państwach członkowskich³¹⁵. We wspomnianym przypadku do spółdzielni europejskiej bądź do jej spółek zależnych będą miały zastosowanie przepisy dyrektywy o europejskich radach zakładowych oraz przepisy transponujące ją do prawa krajowego.

2. Sposoby powoływania europejskiej rady zakładowej

2.1. Europejska rada zakładowa utworzona na podstawie porozumienia

2.1.1. Strony porozumienia

Najważniejszą podstawą powołania europejskiej rady zakładowej, stanowiącą odzwierciedlenie autonomii woli stron, jest porozumienie. Do zawarcia porozumienia dochodzi w wyniku prowadzonych negocjacji. Po stronie pracodawcy negocjacje prowadzi zarząd centralny przedsiębiorstwa lub zarząd centralny przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę w przypadku grupy przedsiębiorstw. Jeżeli siedziba zarządu centralnego znajduje się poza granicami EOG, w imieniu zarządu negocjacje prowadzi wyznaczony przez zarząd

³¹⁴ Por. S. Koczur, P. Korus, *Dialog społeczny – prawo pracowników do informacji i konsultacji...*, s. 247.

centralny przedstawiciel na terytorium EOG lub, w razie jego niewyznaczenia, zarząd przedsiębiorstwa należącego do grupy, zatrudniającego największą liczbę pracowników w jednym z państw członkowskich. Z art. 4, ust. 3 dyrektywy wynika, iż zarząd centralny może upoważnić więcej niż jednego przedstawiciela do prowadzenia negocjacji ze specjalnym zespołem negocjacyjnym i zawarcia porozumienia.

W dyrektywie o europejskich radach zakładowych pojęcie „przedstawiciela” nie zostało wyjaśnione. W opinii Grupy Roboczej powołanej przez Komisję Europejską³¹⁶, zarząd centralny może upoważnić do prowadzenia negocjacji w swoim imieniu jedynie zarząd spółki zależnej grupy przedsiębiorstw. Ograniczenie kręgu podmiotów, które są uprawnione do reprezentacji zarządu centralnego w negocjacjach z przedstawicielami pracowników spotkało się z dezaprobatą części przedstawicieli doktryny³¹⁷. Zdaniem R. Blanpaina i P. Windeya³¹⁸ przedstawicielem zarządu może być zarówno osoba fizyczna jak i prawna, pod warunkiem, iż są one upoważnione przez zarząd centralny do prowadzenia negocjacji i zawarcia porozumienia oraz podejmowania wszelkich czynności niezbędnych do zawarcia porozumienia.

Należy zgodzić się ze stanowiskiem³¹⁹, iż zarządowi centralnemu przysługuje swoboda wyboru osoby, która będzie jego przedstawicielem w relacjach z przedstawicielami pracowników. Z postanowień dyrektywy nie można wyprowadzić wniosku, iż pełnomocnictwo do prowadzenia negocjacji i zawarcia porozumienia może być udzielone tylko członkom zarządów spółek zależnych. W szczególności takie pełnomocnictwo może zostać udzielone np. osobom kierującym jednym z zakładów pracy znajdujących się na obszarze EOG.

Stroną negocjacji reprezentującą pracowników jest specjalny zespół negocjacyjny. W dyrektywie zostały określone minimalne wymagania dotyczące zasad powoływania specjalnego zespołu negocjacyjnego. Zespół powi-

³¹⁵ Art. 15 ust. 1 zd. drugie w zw. z art. 3 ust. 6 dyrektywy 2003/72/WE.

³¹⁶ European Commission, Working Party on Information and Consultation. Transposition of Directive 94/45/EC, [w:] *European Works Councils. The Implementation of the Directive in the Member States of the European Union. Views from Japan, Poland and the UK*, R. Blanpain, T. Hanami, (red.)..., s. 342.

³¹⁷ Zob. R. Blanpain, T. Hanami (red.), *European Works Councils...*, s. 337.

³¹⁸ R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils. Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe...*, s. 75.

³¹⁹ Na gruncie polskiej ustawy o europejskich radach zakładowych, zob. S. Pawłowski, J. Stelina, M. Zieleniecki, *Ustawa o europejskich radach zakładowych z komentarzem*, wyd. I, KK NSZZ Solidarność, Gdańsk 2006, s. 43.

nien liczyć co najmniej trzy osoby, a co najwyżej tyle osób, aby ich liczba nie przekroczyła liczby państw członkowskich³²⁰. Dyrektywa stawia wymagania, ażeby każde państwo, w którym mieści się przynajmniej jeden zakład lub przedsiębiorstwo wchodzące w skład grupy przedsiębiorstw, było reprezentowane przez jednego członka³²¹. Ponadto, w dyrektywie została przewidziana możliwość wyboru lub powołania dodatkowych członków zespołu, proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w zakładach pracy, przedsiębiorstwie sprawującym kontrolę oraz przedsiębiorstwach kontrolowanych na zasadach uregulowanych w prawie państwa członkowskiego, właściwym ze względu na siedzibę zarządu centralnego.

W świetle przepisów dyrektywy dotyczących liczebności specjalnego zespołu negocyjacyjnego powstaje wątpliwość, czy liczba jego członków może przekraczać wskazany limit. Zdaniem M. Weissa³²², ustawodawca krajowy nie jest uprawniony do rozszerzania maksymalnej liczby członków wbrew postanowieniom dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Zdaniem tego autora, uchwalenie przepisów krajowych dotyczących składu specjalnego zespołu negocyjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej niezgodnych z dyrektywą jest niedopuszczalne. Zmiana treści dyrektywy jest możliwa, choć tylko w ograniczonym zakresie, wyłącznie na korzyść pracowników. Tymczasem normy o charakterze organizacyjnym, do których zaliczają się postanowienia dotyczące składu specjalnego zespołu negocyjacyjnego, są „neutralne” z punktu widzenia korzyści przyznanych pracownikom i nie podlegają zmianom.

Pogląd taki nie jest uzasadniony w świetle postanowienia dyrektywy przewidującego możliwość wyboru dodatkowych członków zespołu proporcjonalnie do wielkości załogi poszczególnych zakładów pracy lub przedsiębiorstw według zasad przewidzianych w prawie krajowym, właściwym ze względu na miejsce położenia siedziby zarządu centralnego. W hipotetycznym przypadku, gdy przedsiębiorstwo posiada zakłady pracy, a grupa przedsiębiorstw zakłady lub przedsiębiorstwa we wszystkich państwach członkowskich, liczba członków zespołu z uwzględnieniem dodatkowych członków powołanych według reguł proporcjonalności przekracza liczbę maksymalną odpowiadającą liczbie

³²⁰ Pierwotna liczba 17 członków została zwiększona do osiemnastu na podstawie dyrektywy Rady 97/74/WE, a następnie uległa dalszemu rozszerzeniu o dziesięciu nowych członków z dniem 1 maja 2004 r. oraz o dwa kolejne państwa członkowskie z dniem 1 stycznia 2007 r.

³²¹ Art. 5, ust. 2, lit. b) dyrektywy.

³²² M. Weiss, *Workers' Participation in the European Union*, [w:] *European Community Labour Law: Principles and Perspectives*, Liber Amicorum Lord Wedderburn of Charlton, Clarendon Press, Oxford 1996, s. 231.

państw członkowskich, określoną w dyrektywie. Z tej przyczyny, skład zespołu mógłby zostać rozszerzony. Taką możliwość dopuściła, powołana przez Komisję Europejską, Grupa Robocza³²³. W greckim dekrete prezydenckim przewidziano w sposób wyraźny w odniesieniu do pierwotnej maksymalnej liczby członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, iż członków zespołu może być więcej niż siedemnastu, jeśli przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw posiadają zakłady pracy w każdym z państw członkowskich³²⁴.

W dyrektywie nie został uregulowany sposób wyboru lub powoływania członków zespołu. Zasady wyboru lub powoływania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego są określone w przepisach prawa krajowego w odniesieniu do członków zespołu reprezentujących zakłady pracy bądź przedsiębiorstwa położone na terytorium tego państwa. Sposób powoływania członków zespołu wynika z tradycji partycypacyjnych istniejących w poszczególnych państwach. Władze państw członkowskich mają swobodę określenia, czy członkami tego organu będą pracownicy zakładu pracy, ich przedstawiciele również zatrudnieni w tym zakładzie pracy, czy też działacze związków zawodowych niepracujący w zakładzie³²⁵. W literaturze podkreśla się konieczność wyłączenia kadry kierowniczej zarówno z grona wyborców jak i osób wybieranych do zespołu³²⁶.

Zgodnie z art. 5, ust. 2, lit. a) akapit drugi dyrektywy, władze państw członkowskich zostały zobowiązane do zapewnienia prawa do wybrania lub powołania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego pracownikom tych przedsiębiorstw i/lub zakładów pracy, w których z przyczyn od nich niezależnych brak jest przedstawicieli pracowników. Jednakże, obowiązek ten nie stoi na przeszkodzie określeniu w ustawodawstwie krajowym minimalnej liczby zatrudnionych w zakładach pracy lub przedsiębiorstwach, której osiągnięcie uprawnia załogę do powołania przedstawicielstwa pracowniczego.

W dyrektywie nie wyjaśniono, co należy rozumieć przez niepowołanie przedstawicielstwa z przyczyn niezależnych od pracowników. Zapew-

³²³ Por. European Commission, Working Party on Information and Consultation. Transposition of Directive 94/45/EC, 22. 08. 1995 r. (Conclusions of the Working Party following meeting of Directors general of Industrial relations on July 10th 1995), [w:] European Works Councils. The Implementation of the Directive in the Member States of the European Union. Views from Japan, Poland and the UK, (red.) R. Blanpain, T. Hanami..., s. 343.

³²⁴ Art. 7, ust. 2 *in fine* Dekretu Prezydenckiego dotyczącego praw pracowniczych do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, zgodnego z dyrektywą 94/45/WE z 22 września 1994 r.

³²⁵ Zob. na ten temat: A. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne...*, t. II, s. 490–491.

³²⁶ R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils...*, s. 77.

ne, do niezawinionych przypadków należy zaliczyć niepowołanie reprezentacji pracowniczej wskutek obowiązującego w państwie prawnego zakazu ich tworzenia³²⁷. Takie przypadki należy jednak już zaliczyć do przeszłości stosunków przemysłowych w państwach Unii Europejskiej ze względu na wprowadzenie minimalnych standardów uczestnictwa pracowników w zarządzaniu w drodze dyrektywy 2002/14/WE. Częściej występujące przypadki mogą dotyczyć blokowania przez pracodawców tworzenia reprezentacji pracowniczej w zakładzie pracy, czy to w postaci związku zawodowego czy też organu przedstawicielskiego całej załogi, jak na przykład rady pracowników.

Na tle dyrektywy Rady 75/129/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych oraz dyrektywy Rady 77/187/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów³²⁸, przed Trybunałem Sprawiedliwości WE powstał spór aktualny także w świetle przepisów dyrektywy o europejskich radach zakładowych odnoszących się do tworzenia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania. W sprawach połączonych C-382 i C-383 Komisja przeciwko Wielkiej Brytanii³²⁹, Komisja zarzuciła władzom Wielkiej Brytanii, iż nie wykonały obowiązku transpozycji do krajowego porządku prawnego dyrektyw 75/129/WE oraz 77/187/WE. Zdaniem Komisji, brytyjskie prawo pracy było sprzeczne z prawem wspólnotowym, ponieważ w świetle prawa brytyjskiego obowiązek informowania i konsultacji z przedstawicielami pracowników zatrudnionych w Wielkiej Brytanii nie ciążył na pracodawcach, którzy nie uznali reprezentacji pracowniczej w zakładzie pracy. W wyroku dotyczącym wspomnianych spraw, Trybunał stwierdził, iż ustawodawstwo krajowe, w którego przepisach nie uregulowano powołania organu reprezentującego pracowników w przypadku, gdy pracodawca nie uznaje przedstawicielstwa pracowniczego w zakładzie pracy, jest sprzeczne z postanowieniami dyrektyw 75/129/WE oraz 77/187/WE.

³²⁷ Zob. A. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne...*, t. II, s. 489.

³²⁸ Dz. U. UE L 77.61.26.

³²⁹ Wyrok Trybunału z dnia 8 czerwca 1994 r. w sprawie C-382/92 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, ECR 1994 s. I-2435, Wyrok Trybunału z dnia 8 czerwca 1994 r. w sprawie C-383/92 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, ECR 1994 s. I-2479.

Należy się z kolei zgodzić ze stanowiskiem L. Florka³³⁰, iż za zawinione zachowanie pracowników nie można uznać nieutworzenia związku zawodowego w zakładzie pracy, do czego pracownicy mają prawo w ramach negatywnej wolności związkowej, jak również niepowołanie organu przedstawicielskiego. Mimo, iż w zakładzie pracy nie działa związek zawodowy z woli pracowników, załoga nie może być pozbawiona prawa do powołania swoich przedstawicieli do specjalnego zespołu negocjacyjnego. Z treści przepisu art. 5, ust. 2, lit. a) akapit drugi dyrektywy o europejskich radach zakładowych wynika zatem obowiązek wprowadzenia przez państwa członkowskie przepisów regulujących zasady powoływania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego przez ogólne zgromadzenie załogi w tych zakładach pracy bądź przedsiębiorstwach, w których nie działają związki zawodowe.

Zgodnie z art. 5, ust. 2, lit. c) dyrektywy o europejskich radach zakładowych, każde państwo członkowskie, w którym przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym posiada jeden lub więcej zakładów pracy lub w którym grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym posiada przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę lub też jedno lub kilka przedsiębiorstw kontrolowanych, powinno być reprezentowane w specjalnym zespole negocjacyjnym przez co najmniej jednego członka. Z tego przepisu wynika, iż do specjalnego zespołu negocjacyjnego powinni być powoływani reprezentanci położonych na obszarze państw-adresatów dyrektywy wszystkich zakładów pracy bądź przedsiębiorstw, należących do przedsiębiorstwa bądź grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Jednakże, niektóre ustawodawstwa krajowe zawierają ograniczenie w tym zakresie. Przykładowo, zgodnie z francuskim kodeksem pracy³³¹, w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego nie wchodzi reprezentanci zakładów pracy i przedsiębiorstw działających na obszarze Francji, jeśli zatrudniają one łącznie mniej niż 50 pracowników, chyba że siedziba zarządu centralnego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw znajduje się we Francji. Należy uznać takie ograniczenia za dopuszczalne w świetle przepisu art. 5, ust. 1, lit. a) akapit trzeci dyrektywy o europejskich radach zakładowych, który właśnie wskazuje na możliwość uzależnienia prawa do ustanowienia organu reprezentującego pracowników od osiągnięcia określonego progu zatrudnienia przez zakład pracy bądź przedsiębiorstwo.

Z kolei, zgodnie z art. 5 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, specjalny zespół negocjacyjny stanowi przedstawicielstwo pracowników za-

³³⁰ L. Florek, *Przedstawiciele pracowników w europejskim prawie pracy*, [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, G. Goździewicz (red.), TNOiK – Dom Organizatora, Toruń 2001, s. 41.

³³¹ L. 439-20 francuskiego kodeksu pracy.

trudnionych w zakładach i przedsiębiorstwach położonych na terytorium Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Jednakże, w świetle dyrektywy jest dopuszczalne włączenie do składu zespołu członków reprezentujących pracowników zatrudnionych w innych państwach, jeśli zarząd centralny i przedstawiciele pracowników tak zdecydują. Taką możliwość uwzględniono wprost w niektórych aktach krajowych, najczęściej nadając przedstawicielom pracowników z państw trzecich status obserwatorów bez prawa głosu³³².

Specjalny zespół negocjacyjny jest organem przedstawicielskim pracowników powoływanym na czas trwania negocjacji. Jest to organ powoływany wyłącznie w celu prowadzenia negocjacji z zarządem centralnym bądź jego przedstawicielem, kończących się zawarciem porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania i konsultowania, bądź podjęciem uchwały o zastosowaniu przepisów posiłkowych albo rezygnacją z utworzenia gremium przedstawicielskiego na szczeblu ponadnarodowym. We wszystkich tych przypadkach, po zakończeniu negocjacji specjalny zespół negocjacyjny ulega rozwiązaniu.

Wątpliwość co do charakteru prawnego zespołu można rozstrzygnąć jedynie odwołując się do teorii prawa cywilnego. W systemach prawa cywilnego państw europejskich istnieją dwa typy regulacji osób prawnych. Zgodnie z typem normatywnym, ustawodawca wskazuje z nazwy typy lub indywidualne organizacje, które wyposaża w osobowość prawną³³³. Z kolei istota regulacji ogólnej polega na wskazaniu w ustawie cech, których posiadanie przez organizację pozwala uznać ją za osobę prawną. W porządkach prawnych, w których obowiązuje ogólny typ regulacji osób prawnych, między innymi takie cechy jak posiadanie kapitału, uczestnictwo w obrocie gospodarczym, trwałość organizacji, zdolność procesowa są wyznacznikami osobowości prawnej³³⁴. W żadnym z aktów prawa krajowego transponujących dyrektywę do prawa krajowego, nie nadano wprost specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu osobowości prawnej. Brak jest także podstaw do uznania specjalnego zespołu negocjacyjnego za osobę prawną zgodnie z typem ogólnym, ponieważ jest to organizacja nie posiadająca cech trwałości, powołana wyłącznie do realizacji ściśle określonej misji i ulegająca rozwiązaniu po jej wypełnieniu³³⁵.

³³² Zob. na przykład: art. L 439-18 akapit trzeci francuskiego kodeksu pracy.

³³³ Patrz: Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, C. H. Beck/PWN, Warszawa 1993, s. 127–129.

³³⁴ M. G. Rood, *Some thoughts on European Works Councils*, [w:] *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century. Liber Amicorum in Honour of Roger Blanpain*, C. Engels, M. Weiss (red.), Kluwer Law International, Haga–Londyn–Boston 1998, s. 406.

³³⁵ M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne...*, t. II, s. 493.

Niemniej jednak, z analizy przepisów aktów transponujących dyrektywę o europejskich radach zakładowych wynika, iż zespół może pozywać i być pozywany w sporach związanych z tworzeniem europejskich rad zakładowych³³⁶. Ta ograniczona do ściśle określonych spraw zdolność procesowa dała podstawę do twierdzenia przez R. Blanpaina i P. Windeya, iż „specjalny zespół negocjacyjny jest w pewnym sensie szczególną osobą prawną (*has in a sense a specific legal personality*)”³³⁷.

Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzje zwykłą większością głosów. Niemniej jednak kwalifikowaną większością dwóch trzecich głosów zespół może postanowić o nierozpoczęciu negocjacji lub o zakończeniu prowadzenia negocjacji już rozpoczętych. W takim przypadku, ponowny wniosek inicjujący negocjacje może zostać złożony najwcześniej po upływie dwóch lat od podjęcia decyzji o nieprowadzeniu negocjacji, chyba, że strony ustalą krótszy termin³³⁸.

Specjalny zespół negocjacyjny ulega rozwiązaniu z mocy prawa zarówno w przypadku zamknięcia negocjacji prowadzonych bezskutecznie jak i kończących się podpisaniem porozumienia³³⁹. Ze sformułowania zastosowanego w art. 5, ust. 5 akapit trzeci dyrektywy o europejskich radach zakładowych: „wniosek o zwołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego” („*a request to convene a special negotiating body*”) wynika, iż złożenie ponownego wniosku o rozpoczęcie rokowań po upływie przewidzianego prawem terminu dwóch lat, prowadzi do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego w nowym składzie. Specjalny zespół negocjacyjny przestaje istnieć również w przypadku powołania europejskiej rady zakładowej na podstawie przepisów posiłkowych dyrektywy. Rada utworzona na podstawie przepisów posiłkowych jest powoływana na okres czterech lat. Po upływie tego czasu członkowie rady mogą podjąć decyzję o rozpoczęciu negocjacji z zarządem centralnym w celu zawarcia porozumienia o treści zgodnej z wolą stron. Zgodnie z pkt 1, lit. f) Załącznika do dyrektywy, stroną negocjacji jest wówczas europejska rada zakładowa powstała *ex lege* a nie specjalny zespół negocjacyjny.

W dyrektywie o europejskich radach zakładowych nie zostały określone zasady ochrony szczególnej członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Na podstawie art. 10 dyrektywy korzystają oni z gwarancji przewidzianych w pra-

³³⁶ Zob. R. Blanpain, R. Windey, *European Works Councils...*, s. 76.

³³⁷ „The special negotiating body has in a sense a specific legal personality”, R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils...*, s. 76.

³³⁸ Art. 5 ust. 5 dyrektywy o e.r.z.

³³⁹ Por. M. G. Rood, *Some thoughts on European Works Councils...*, s. 404–408.

wie krajowym dla przedstawicieli pracowników. Uprawnienia członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego obejmują przede wszystkim szczególną ochronę stosunku pracy oraz zwolnienie od pracy zawodowej na czas wykonywania obowiązków przedstawicielskich z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jak wskazuje M. Weiss, zróżnicowanie poziomu ochrony członków zespołu negocyjacyjnego, wynikające z pozostawienia tej sprawy regulacjom krajowym, nie sprzyja jednoci w ramach zespołu i może obniżać skuteczność jego działań³⁴⁰.

2.1.2. Rozpoczęcie i przebieg negocjacji

Odpowiedzialność za zapewnienie warunków i środków niezbędnych do ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania ciąży zasadniczo na zarządzie centralnym. W przypadku, gdy siedziba zarządu centralnego znajduje się poza EOG, odpowiedzialnym za utworzenie europejskiej rady zakładowej lub innej procedury jest przedstawiciel zarządu centralnego, a w przypadku niewyznaczenia przedstawiciela kierownictwo tego zakładu pracy bądź przedsiębiorstwa, które zatrudnia największą liczbę pracowników na obszarze danego państwa członkowskiego³⁴¹. Podmiot pełniący w zastępstwie funkcje zarządu centralnego w celu realizacji obowiązków wynikających z dyrektywy o europejskich radach zakładowych nazywany jest „domniemanym zarządem centralnym”³⁴².

Podstawowym obowiązkiem jest przekazanie informacji o spełnieniu przez przedsiębiorstwo czy też grupę przedsiębiorstw wymogów dotyczących zatrudnienia pozwalających na uznanie za podmiot o „zasięgu wspólnotowym”. Ten podstawowy obowiązek informacyjny został określony w art. 11, ust. 2 dyrektywy o europejskich radach zakładowych. W świetle tego przepisu, na zasadach określonych w aktach transponujących tę dyrektywę do prawa państw członkowskich, przedsiębiorstwa są zobowiązane zapewnić udostępnienie stronom, do których ma zastosowanie dyrektywa, na ich wniosek, informacji o osiągnięciu minimalnego poziomu zatrudnienia uprawniającego do uznania przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw za podmiot o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu art. 2, ust. 1, lit. a) i art. 2, ust. 1, lit. c) dyrektywy. Realizacja tego obowiązku ma zasadnicze znaczenie, ponieważ warunkuje rozpoczęcie negocjacji z zarządem centralnym w celu zawarcia

³⁴⁰ Por. M. Weiss, *Workers' Participation in the European Union...*, s. 230.

³⁴¹ Zob. art. 4 dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

³⁴² Zob. S. Pawłowski, J. Stelina, M. Zieleniecki, *Ustawa o europejskich radach zakładowych...*, s. 43.

porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania. W związku z koniecznością przekazania informacji o osiągnięciu minimalnego poziomu zatrudnienia, powstaje szereg wątpliwości dotyczących w szczególności tego, który podmiot jest zobowiązany do przekazania tej informacji, kto powinien być jej adresatem, a także jaki jest zakres tej informacji.

Kwestie te były już przedmiotem analizy Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich³⁴³. W odniesieniu do pierwszej z nich, w wyroku w sprawie Bofrost³⁴⁴, Trybunał stwierdził, iż obowiązek przekazania informacji ciąży nie tylko na zarządzie spółki sprawującej kontrolę w grupie przedsiębiorstw, ale również na zarządach innych spółek należących do grupy, jeśli dysponują one tymi informacjami. Obowiązek ten jest niezależny od struktury koncernu oraz wzajemnych relacji między poszczególnymi przedsiębiorstwami wchodzącymi w jego skład. Cięży on na zarządzie przedsiębiorstwa, które wchodzi w skład grupy, do którego wniosek o udzielenie informacji został skierowany, nawet jeśli nie zostało jeszcze ustalone, iż przedsiębiorstwo to jest przedsiębiorstwem kontrolującym³⁴⁵.

Podobnie, w wyroku w sprawie Anker³⁴⁶, Trybunał stwierdził, iż obowiązek przekazania informacji niezbędnych do prowadzenia negocjacji spoczywa również na przedsiębiorstwie kontrolującym w stosunku do innych przedsiębiorstw należących do grupy, od których przedstawiciele pracowników zażądali takich informacji. A zatem kierownictwo przedsiębiorstwa zależnego nie może w stosunku do przedstawicieli pracowników, którzy złożyli do niego wniosek o przekazanie informacji, uzasadniać odmowy przekazania informacji brakiem odpowiednich danych od zarządu centralnego.

Z kolei w wyroku w sprawie Kühne³⁴⁷, Trybunał odniósł się do przypadku, w którym odpowiedzialność za utworzenie europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania w grupie przedsiębiorstw ciąży, zgodnie z art. 4, ust. 2 akapit 2 dyrektywy, na zarządzie przedsiębior-

³⁴³ Zob. także L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Zakamycze, Kraków 2006, s. 297–298.

³⁴⁴ Wyrok z dnia 29 marca 2001 r. w sprawie C-62/99 Betriebsrat der Bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG przeciwko Bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG, Rec. 2001, s. I-02579.

³⁴⁵ Zob. pkt 36 ww. wyroku w sprawie Bofrost.

³⁴⁶ Wyrok z dnia 15 lipca 2004 r. w sprawie C-349/01 Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH przeciwko ADS Anker GmbH, Zb. Orz. 2004, s. I-06803.

³⁴⁷ Wyrok z dnia 13 stycznia 2004 r. w sprawie C-440/00 Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG przeciwko Kühne & Nagel AG & Co. KG, Rec. 2004, s. I-787.

stwa należącego do grupy, które zatrudnia największą liczbę pracowników w państwach-adresatach dyrektywy. Taka sytuacja wynikała z okoliczności, iż zarząd centralny spółki kontrolującej z siedzibą w Szwajcarii, nie wyznaczył przedstawiciela w rozumieniu art. 4, ust. 2 akapit 1 dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Jak stwierdził Trybunał, przedsiębiorstwo, które pełni funkcje zarządu centralnego w celu wykonania obowiązków wynikających z dyrektywy, jest uprawnione do otrzymania od innych przedsiębiorstw należących do grupy niezbędnych informacji, żądanych przez stronę pracowniczą, jeżeli informacji tych nie otrzymało od zarządu centralnego. Ponadto, na przedsiębiorstwach należących do grupy, położonych w państwach członkowskich, ciąży obowiązek przekazania żądanych informacji, jeżeli są one w ich posiadaniu bądź też są one w stanie je uzyskać.

W odniesieniu do zakresu informacji, które powinny być przekazane zainteresowanym stronom, Trybunał dokonał rozszerzającej wykładni art. 11, ust. 2 dyrektywy, stwierdzając we wspomnianym wyroku w sprawie Bofrost, iż obejmują one nie tylko same dane liczbowe dotyczące osiągnięcia progów zatrudnienia wskazanych w dyrektywie, ale również informacje na temat struktury i organizacji grupy, jeśli są one niezbędne dla rozpoczęcia negocjacji w celu utworzenia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania na szczeblu ponadnarodowym³⁴⁸. Trybunał ponadto wskazał, iż obowiązek przekazania tych danych dotyczy nie tylko informacji posiadanych przez przedsiębiorstwo, do którego wniosek został skierowany, ale również informacji, które mogą być przez nie uzyskane od zarządów innych spółek należących do grupy³⁴⁹.

Temat rodzaju informacji, które są niezbędne dla otwarcia negocjacji, był następnie rozwinięty w wyrokach w sprawie Kühne & Nagel oraz Anker. Do zakresu informacji, które powinny być przekazane, Trybunał zaliczył w szczególności informacje dotyczące tego, jakie spółki i zakłady pracy wchodzi w skład grupy, ich formy prawnej i sposobu reprezentacji, średniej liczby pracowników zatrudnionych ogółem w całej grupie przedsiębiorstw, jak również zatrudnienia w poszczególnych zakładach pracy i przedsiębiorstwach znajdujących się w różnych państwach członkowskich, a także informacji dotyczących przedstawicieli pracowników, w szczególności ich imiona i nazwiska i dane adresowe oraz organów przedstawicielskich, które będą uprawnione do uczestnictwa w tworzeniu europejskiej rady zakładowej

³⁴⁸ Zob. pkt 41 wyroku w sprawie Bofrost.

³⁴⁹ Ibidem.

w imieniu pracowników zatrudnionych w poszczególnych przedsiębiorstwach³⁵⁰. Trzeba podkreślić, iż zgodnie ze stanowiskiem Trybunału, aby uznać daną informację za niezbędną, należy brać uwagę konieczność jej przekazania dla oceny, czy powstał obowiązek rozpoczęcia negocjacji po stronie zarządu centralnego, a także dla prawidłowego zredagowania wniosku do zarządu centralnego grupy o rozpoczęcie negocjacji³⁵¹. W przypadku odmowy przekazania informacji, do sądu krajowego będzie należało rozstrzygnięcie o niezbędnym charakterze informacji, których żądała strona pracownicza.

Wreszcie należy ustosunkować się do kwestii, kto powinien być adresem informacji, o których mowa w art. 11, ust. 2 dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu, z wnioskiem o udostępnienie tych informacji mogą występować strony, do których ma zastosowanie dyrektywa. Niewątpliwie, prawo do uzyskania informacji przysługuje krajowym przedstawicielstwom pracowników, które reprezentują prawa i interesy pracowników z poszczególnych zakładów pracy bądź przedsiębiorstw położonych w państwach członkowskich EOG. Należy stwierdzić, iż wniosek o udzielenie niezbędnych informacji może również zostać złożony przez pracownika, czy też pracowników reprezentujących załogę zakładu pracy bądź przedsiębiorstwa, w których nie działają organy przedstawicielskie.

Z kolei, wydaje się, iż zarząd centralny nie jest zobowiązany do udzielania informacji przedstawicielstwom pracowników zatrudnionych w zakładach pracy bądź przedsiębiorstwach znajdujących się w państwach trzecich. Skoro, zgodnie z motywem czternastym dyrektywy, „mechanizmy informowania i konsultowania pracowników [...] muszą dotyczyć wszystkich znajdujących się w Państwach Członkowskich zakładów pracy lub, w zależności od przypadku, wszystkich przedsiębiorstw należących do grupy”, a zarząd centralny nie jest zobowiązany do włączenia do udziału w negocjacjach, a następnie w pracach rady, przedstawicieli pracowników z zakładów bądź przedsiębiorstw położonych w państwach trzecich, to zarząd może odmówić udzielenia tym przedstawicielom informacji, które są niezbędne do podjęcia negocjacji.

Z ogólnego sformułowania: „strony, do których ma zastosowanie niniejsza dyrektywa” zawartego w art. 11, ust. 2 dyrektywy, wynika, iż krąg podmiotów uprawnionych do uzyskiwania informacji niezbędnych w celu utworzenia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania nie ogranicza się tylko do przedstawicieli pracowników³⁵², ale

³⁵⁰ Zob. pkt 72 ww. wyroku w sprawie Kühne oraz pkt 65 ww. wyroku w sprawie Anker.

³⁵¹ Por. pkt 64 ww. wyroku w sprawie Anker.

³⁵² Por. pkt 35 ww. wyroku w sprawie Bofrost.

obejmuje też inne podmioty, jak w szczególności kierownictwa poszczególnych zakładów pracy bądź przedsiębiorstw położonych na terytorium EOG, które będą objęte zakresem funkcjonowania rady bądź obowiązywania innego trybu informacyjno-konsultacyjnego.

Negocjacje prowadzone w celu zawarcia porozumienia mogą rozpocząć się bądź to z inicjatywy zarządu centralnego lub na pisemny wniosek przynajmniej stu pracowników lub ich przedstawicieli pochodzących z przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów działających w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich. Zgodnie z wytycznymi Grupy Roboczej³⁵³, pisemne wnioski mogą być przekazane zarządowi centralnemu bezpośrednio albo za pośrednictwem zarządu niższego szczebla. W tym drugim przypadku, pracownicy zostają powiadomieni o przekazaniu wniosku zarządowi centralnemu. Doręczenie pracowniczego wniosku zarządowi centralnemu rozpoczyna bieg terminów, których bezzwrotny upływ zobowiązuje pracodawcę do utworzenia europejskiej rady zakładowej na podstawie przepisów posiłkowych. Wymóg złożenia wniosku przez co najmniej sto osób odnosi się do ogólnej liczby wnioskodawców. Poszczególne wnioski nie muszą być składane łącznie. Wybór języka, w którym jest sformułowany wniosek, również należy do wnioskodawców.

Następnym etapem jest powołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego i powiadomienie, z chwilą utworzenia tego organu, zarządu centralnego oraz zarządów lokalnych o jego składzie. W celu prowadzenia negocjacji, zarząd centralny powinien zorganizować zebranie ze specjalnym zespołem negocjacyjnym, o czym należy powiadomić zarządy niższego szczebla. Zarząd centralny ponosi wszelkie koszty niezbędne dla prawidłowego działania specjalnego zespołu negocjacyjnego. Koszty te obejmują w szczególności wydatki związane z wyborami członków, organizowaniem zebrań, dietami wyjazdowymi przedstawicieli pracowników, wynagrodzeniem tłumaczy, a także ekspertów, którzy wspomagają zespół. Niemniej jednak, dyrektywa o europejskich radach zakładowych pozwala ustawodawcy krajowemu wprowadzić zasadę finansowania przez stronę pracodawczą udziału w negocjacjach tylko jednego eksperta po stronie pracowniczej³⁵⁴.

Strony są zobowiązane do prowadzenia negocjacji w „*duchu współpracy*” (*in a spirit of cooperation*)³⁵⁵. Włączenie do treści dyrektywy tej wska-

³⁵³ Zob. European Commission, Working Party on Information and Consultation Transposition of Directive 94/45/EC, [w:] European Works Councils. The Implementation of the Directive in the Member States of the European Union. Views from Japan, Poland and the UK..., s. 344.

³⁵⁴ Art. 5 ust. 6 *in fine* dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

³⁵⁵ Art. 6 ust. 1 dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

zówki zostało dokonane za sprawą pracodawców niemieckich. Pojęcie współpracy partnerów społecznych jest silnie zakorzenione w tradycji niemieckich stosunków przemysłowych. Zgodnie z art. 2 § 1 niemieckiej ustawy o ustroju zakładu pracy z 23 grudnia 1988 r., „pracodawca i rada zakładowa przestrzegając obowiązujących układów zbiorowych pracy współdziałają w atmosferze wzajemnego zaufania dla dobra pracowników i zakładu pracy z działającymi w zakładzie związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców”³⁵⁶. Zasady współpracy pracodawców z przedstawicielami pracowników zostały bliżej określone w art. 74 wspomnianej ustawy oraz w orzeczeniach sądowych rozstrzygających spory powstałe na tle tego przepisu. Niemieccy partnerzy społeczni są zobowiązani do omawiania spornych zagadnień ze szczerą wolą dojścia do porozumienia oraz do przedstawiania propozycji mających na celu łagodzenie rozbieżności poglądów. W świetle niemieckiej ustawy, działanie w duchu współpracy wyklucza odwołanie się do strajku i lock-out'u³⁵⁷. Pracodawca i rada zakładowa powinni powstrzymać się od działań, które mogą zakłócić przebieg pracy i spokój zakładu pracy. Nie mogą oni także prowadzić jakiejkolwiek działalności politycznej w zakładzie pracy.

Nie we wszystkich państwach pojęcie „współpracy” jest rozumiane jako obowiązek ograniczenia się partnerów społecznych do pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych. We Francji „duch konfrontacji” na tyle przeważa, iż konfederacje związkowe i organizacje pracodawców sprzeciwiły się sformułowaniu wytycznej „współpracy” w ustawie transponującej dyrektywę do prawa francuskiego. Z kolei, jak stwierdził M. Biagi³⁵⁸, współpraca partnerów społecznych we Włoszech nie wyklucza możliwości prowadzenia sporu zbiorowego. W greckim dekrete prezydenckim, „duch współpracy” został uznany za wyrażenie synonimiczne z pojęciem dobrej wiary³⁵⁹. Ze względu na niejednakowe rozumienie pojęcia „współpracy” w państwach członkowskich, będzie ono przedmiotem interpretacji w doktrynie i orzecnictwie sądów krajowych.

³⁵⁶ § 2 (1) BetrVG: *Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.*

³⁵⁷ Zob. M. Weiss, *Workers' Participation in the European Union...*, s. 230.

³⁵⁸ M. Biagi, *Highlights of the Discussion*, [w:] *European Works Councils...*, s. 29.

³⁵⁹ Art. 8 greckiego dekretu prezydenckiego o pracowniczych prawach do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zgodnie z dyrektywą 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. stanowi, iż: „zaangażowane strony są zobowiązane do negocjacji w dobrej wierze (w duchu współpracy) w celu osiągnięcia porozumienia”.

2.1.3. Porozumienie o utworzeniu europejskiej rady zakładowej

W toku negocjacji specjalny zespół negocjacyjny i zarząd centralny mogą uzgodnić zawarcie porozumienia. Specjalny zespół negocjacyjny udziela zgody na zawarcie porozumienia w drodze uchwały podjętej zwykłą większością głosów³⁶⁰. Zawarcie porozumienia wymaga formy pisemnej i podpisania przez obie strony negocjacji. W porozumieniu strony postanawiają o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu bądź trybów informowania i konsultowania³⁶¹.

Instytucją, która realizuje zagwarantowane w dyrektywie uprawnienia pracownicze do uzyskiwania informacji i konsultacji na szczeblu wspólnotowym, jest europejska rada zakładowa. Charakter prawny europejskiej rady zakładowej należy oceniać w świetle właściwego prawa krajowego, zgodnie z którym została ona utworzona. Na podstawie niektórych ustaw krajowych, jak na przykład francuskiego kodeksu pracy³⁶², europejskiej radzie zakładowej została nadana osobowość prawna. Z punktu widzenia skuteczności działania europejskiej rady zakładowej ważne jest przyznanie radzie zdolności sądowej oraz zdolności procesowej. W tym zakresie należy wskazać, iż o zdolności procesowej europejskiej rady zakładowej w postępowaniu przed sądem wspólnotowym wypowiedział się Sąd Pierwszej Instancji. W toku postępowania toczącego się pomiędzy przedsiębiorstwem Schneider Electric S.A. a Komisją Wspólnot Europejskich, dotyczącego stwierdzenia nieważności decyzji Komisji uznającej połączenie przedsiębiorstw Schneider-Legrand za niezgodne ze wspólnym rynkiem, Sąd Pierwszej Instancji dopuścił do udziału w sprawie w charakterze interwenientów po stronie Komisji Centralną Radę Przedsiębiorstwa Legrand S.A. (*Comité Central d'Entreprise de la SA Legrand*), jak również Europejską Radę Grupy Legrand (*Comité Européen du Groupe Legrand*)³⁶³.

Zasady tworzenia i funkcjonowania rady są ustalane swobodnie przez strony w porozumieniu. Strony porozumienia są zobowiązane jedynie ustosunkować się do zagadnień wskazanych w dyrektywie jako konieczne składniki każdego porozumienia. Sposób uregulowania tych zagadnień zależy jednak od woli stron. Zgodnie z art. 6, ust. 2, lit. a) dyrektywy o europejskich

³⁶⁰ Art. 6, ust. 5, dyrektywy o e.r.z.

³⁶¹ Art. 5, ust. 3, dyrektywy o e.r.z.

³⁶² Art. L 439-14.

³⁶³ Zob. wyrok Sądu Pierwszej Instancji z dnia 22 października 2002 r. w sprawie T-310/01 Schneider Electric S.A. przeciwko Komisji Wspólnot Europejskich, Rec. 2002, s. II-4071.

radach zakładowych, w porozumieniu należy określić, które przedsiębiorstwa wchodzące w skład grupy o zasięgu wspólnotowym lub zakłady przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym są objęte porozumieniem. Zgodnie z art. 1, ust. 4 dyrektywy, jeśli przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw spełniają kryteria uznania za podmiot o zasięgu wspólnotowym, porozumienie dotyczy wszystkich zakładów pracy należących do przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub zakładów pracy i przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym działających na terytorium Europejskiego Obszaru Gospodarczego, choćby zatrudniały one poniżej 150 pracowników. Jednakże, negocjatorzy są uprawnieni do rozszerzenia zakresu obowiązywania porozumienia również na zakłady wchodzące w skład przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwa należące do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym znajdujące się poza EOG.

Kolejnym składnikiem obligatoryjnym porozumienia o powołaniu europejskiej rady zakładowej jest określenie składu rady, liczby członków, sposobu podziału miejsc oraz okresu kadencji członków³⁶⁴. Rada może składać się wyłącznie z przedstawicieli pracowników (model niemiecki) albo z przedstawicieli pracowników i przedstawicieli pracodawcy (model francuski). W ramach drugiego z przedstawionych modeli, najczęściej radzie przewodniczy dyrektor przedsiębiorstwa. W obradach rady może zostać przewidziany udział działaczy związków zawodowych oraz ekspertów. Przydział mandatów w organie przedstawicielskim powinien odzwierciedlać liczebność pracowników w poszczególnych zakładach pracy lub przedsiębiorstwach. Negocjatorzy mogą również zadecydować o wyłonieniu spośród członków rady prezydium (*select committee*, *comité exécutif*, *bureau*), które pełni funkcje administracyjne i koordynacyjne, ustala porządek obrad posiedzeń plenarnych, zapewnia ciągłość dialogu z zarządem centralnym między kolejnymi zebraniem rady³⁶⁵.

W porozumieniu należy następnie określić funkcje pełnione przez europejską radę zakładową oraz tryb informowania i konsultacji z radą³⁶⁶. Istotne jest ustalenie zakresu spraw objętych obowiązkiem informowania i konsultacji oraz określenie terminu, w którym obowiązek ten powinien być wykonany (np. przed podjęciem decyzji). Strony mogą podwyższyć standardy minimalne uczestnictwa w zarządzaniu przewidziane w dyrektywie (na przykład

³⁶⁴ Art. 6, ust. 2, lit. b) dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

³⁶⁵ Na temat znaczenia powołania prezydium dla skutecznego funkcjonowania rady zob. m.in. J. P. Jacquier, *Le comité d'entreprise européen...*, s. 82–84.

³⁶⁶ Art. 6, ust. 2, lit. c) dyrektywy o e.r.z.

poprzez wprowadzenie prawa pracowników do współdecydowania) albo obniżyć je poniżej wymagań posiłkowych (ograniczenie uprawnień pracowniczych jedynie do uzyskiwania informacji). Porozumienie może wyraźnie stanowić, iż prawo pracowników do konsultacji nie narusza prerogatywy zarządu centralnego do podjęcia ostatecznej decyzji. Należy sprecyzować porządek obrad rady oraz wskazać sposób przekazywania przez członków rady informacji o przedmiocie i rezultatach posiedzeń innym przedstawicielom pracowników – a w razie ich braku – wszystkim pracownikom (w formie komunikatów lub sprawozdań). Mogą zostać przewidziane różne formy pomocy zewnętrznej – udział doradców, tłumaczy. Korzystnym z punktu widzenia pracowników byłoby również, ażeby zarząd centralny przewidział szkolenia dla członków rady³⁶⁷.

Kolejne zagadnienia, które należy uwzględnić w porozumieniu to miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskich rad zakładowych³⁶⁸. Niezbędne jest dokonanie rozgraniczenia między posiedzeniami regularnymi rady (np. corocznymi) a posiedzeniami zwoływanymi *ad hoc*, w razie planowania decyzji wpływających na interesy pracowników, takich jak zamknięcie zakładu pracy lub zwolnienia grupowe. Negocjatorzy mogą również przewidzieć posiedzenia przygotowawcze rady oraz posiedzenia prezydium. Każde porozumienie powinno precyzować, jakie środki finansowe i materialne zostały przyznane europejskiej radzie zakładowej³⁶⁹, określać, które koszty są finansowane przez zarząd centralny, a które przez pracodawców poszczególnych członków rady. Ostatnim z obligatoryjnych postanowień porozumienia jest postanowienie o czasie trwania porozumienia (porozumienie zawarte na czas określony albo nieokreślony) oraz sposobie renegotjacji porozumienia³⁷⁰.

Określenie zasad ochrony stosunku pracy członków europejskiej rady zakładowej nie stanowi koniecznego składnika porozumienia. Strony są jednak uprawnione do określenia, zgodnie z art. 10 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, iż członkom europejskiej rady zakładowej przysługuje ochrona na zasadach przewidzianych dla przedstawicieli pracowników w prawie tego państwa członkowskiego, na obszarze którego członek europejskiej

³⁶⁷ Często spotykana jest opinia, że obowiązek zapewnienia szkoleń członków europejskich rad zakładowych przez zarząd centralny powinien zostać przewidziany w dyrektywie; patrz m.in. D. Miller, J. Stirling, *European Works Councils Training: An Opportunity Missed?*, *European Journal of Industrial Relations*, 1998, vol. 4, nr 1, s. 35–55.

³⁶⁸ Art. 6, ust. 2, lit. d) dyrektywy o e.r.z.

³⁶⁹ Art. 6, ust. 2, lit. e) dyrektywy o e.r.z.

³⁷⁰ Art. 6, ust. 2, lit. f) dyrektywy o e.r.z.

radę zakładową jest zatrudniony. Uprawnienia europejskich przedstawicieli pracowniczych obejmują ochronę szczególną stosunku pracy w okresie pełnienia przez daną osobę funkcji członka rady, jak również prawo do zwolnienia od pracy w związku z udziałem w pracach rady z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Strony mogą również zawrzeć w porozumieniu klauzulę dotyczącą zakazu dyskryminacji członków europejskiej rady zakładowej ze względu na pełnione przez nich funkcje³⁷¹. Należy jednak wskazać, iż nieuregulowanie ochrony przedstawicieli pracowniczych w porozumieniu nie pozbawia ich w tym zakresie uprawnień, ponieważ znajdują wówczas zastosowanie przepisy aktu prawa krajowego transponującego dyrektywę, który jest właściwy ze względu na miejsce zatrudnienia danego przedstawiciela pracowników.

Zarząd centralny przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub zarząd przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę w przypadku grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym są zobowiązane powołać jedną europejską radę zakładową. Grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym może się jednak składać z przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, które same spełniają kryteria uznania za mające „zasięg wspólnotowy”. W takim przypadku obowiązek ustanowienia instytucji informacyjno-konsultacyjnej dotyczy jedynie „najwyższego” szczebla. Fakultatywnie strony mogą uzgodnić w porozumieniu powołanie dodatkowych rad zakładowych lub trybów na szczeblu niższym³⁷².

2.1.4. Porozumienie o ustanowieniu innego trybu informowania i konsultowania

Aby uczynić treść dyrektywy o europejskich radach zakładowych jak najbardziej kompromisową i dostosowaną do konkretnych potrzeb i okoliczności występujących w poszczególnych podmiotach gospodarczych³⁷³, przewidziano możliwość ustanowienia zamiast europejskiej rady zakładowej jednego lub większej liczby trybów informowania i konsultowania. Zgodnie z art. 6, ust. 3 akapit pierwszy dyrektywy, porozumienie o ustanowieniu jednego lub kilku trybów informowania i konsultowania powinno być zawarte w formie pisemnej. Podobnie jak w przypadku zawarcia porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej, specjalny zespół negocjacyjny podejmu-

³⁷¹ Zob. R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils. Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe...*, s. 100.

³⁷² Tak również: R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils. Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe...*, s. 76.

³⁷³ Zob. motyw piętnasty dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

je uchwałę o jego podpisaniu zwykłą większością głosów swoich członków (art. 6, ust. 5 dyrektywy).

Wymogiem minimalnym dotyczącym treści porozumienia o ustanowieniu innego trybu informowania i konsultacji zamiast europejskiej rady zakładowej, jest zobowiązanie zarządu centralnego do przekazywania przedstawicielom pracowników informacji dotyczących w szczególności kwestii ponadnarodowych, istotnie wpływających na interesy pracowników oraz określenie, na jakich warunkach przedstawiciele pracowników mają prawo zbierania się w celu wymiany poglądów na temat przekazywanych im informacji (art. 6, ust. 3 akapit drugi dyrektywy).

Z brzmienia art. 6, ust. 2 dyrektywy o europejskich radach zakładowych wynika, iż niektóre obligatoryjne elementy porozumienia odnoszą się tylko do porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej, to znaczy postanowienia określające skład, liczbę członków, podział miejsc oraz okres kadencji rady, jej funkcje, tryb informowania i przeprowadzania konsultacji z radą, miejsce, częstotliwość i czas trwania posiedzeń, a także środki finansowe i materialne, które zostaną radzie przyznane³⁷⁴. Wykładnia literalna art. 6, ust. 2 w zw. z art. 6, ust. 3 dyrektywy prowadzi do wniosku, że porozumienie o ustanowieniu trybu lub trybów informowania i konsultowania powinno określać co najmniej przedsiębiorstwa i zakłady pracy, które są objęte porozumieniem, sposób realizacji prawa przedstawicieli pracowniczych do spotkań w celu wymiany poglądów na temat przekazanych informacji oraz przedmiot informacji i konsultacji, a także czas, na jaki porozumienie zostało zawarte i procedurę jego renegotiacji³⁷⁵. Brak jest przeszkód, aby strony wprowadziły do porozumienia inne jeszcze postanowienia, dotyczące na przykład zasad wyboru czy też nominacji przedstawicieli pracowników zaangażowanych w tryb informowania i konsultowania, przyznanych im środków finansowych i materialnych służących realizacji tego trybu, czy też przysługującej przedstawicielom ochrony szczególnej, a także postanowienia dotyczące prawa i sądów właściwych do rozpoznawania sporów wynikłych na tle porozumienia³⁷⁶.

W świetle omówionych przepisów dyrektywy, nie jest łatwe rozgraniczenie pomiędzy europejską radą zakładową a innym trybem bądź trybami informacyjno-konsultacyjnymi. Jak się wydaje, inny tryb informacyjno-konsultacyjny jest rozwiązaniem mniej sformalizowanym, polegającym na zapew-

³⁷⁴ Art. 6, ust. 2, lit. b), c), d) i e) dyrektywy o e.r.z.

³⁷⁵ Art. 6, ust. 2, lit. a) oraz lit. f.) dyrektywy o e.r.z.

³⁷⁶ Por. S. Koczur, P. Korus, *Dialog społeczny – prawo pracowników do informacji i konsultacji...*, s. 99.

nieniu pracownikom prawa do uzyskiwania informacji i konsultacji w oparciu o dotychczas istniejące w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw struktury partycypacyjne³⁷⁷. W literaturze został też wyrażony pogląd³⁷⁸, że nieuregulowanie w porozumieniu któregoś z obligatoryjnych elementów porozumienia, wskazanych w art. 6, ust. 2 dyrektywy, odnoszących się do utworzenia europejskiej rady zakładowej, świadczy o wyborze przez strony innego trybu informacyjno-konsultacyjnego zamiast rady.

Niewątpliwie, powołanie innego aniżeli europejska rada zakładowa trybu informacyjno-konsultacyjnego nie spowoduje utworzenia organu przedstawicielskiego całej załogi na szczeblu ponadnarodowym, który byłby partnerem do rozmów z zarządem centralnym. Z drugiej jednak strony, wzmianka w art. 6, ust. 3, akapit drugi dyrektywy o realizacji prawa przedstawicieli pracowników do zbierania się, wyklucza ustanowienie w drodze porozumienia trybów wyłącznie pisemnych³⁷⁹. A zatem ustalając tryb informacyjno-konsultacyjny inny niż europejska rada zakładowa, strony rezygnują z tworzenia nowej instytucji, ale muszą również zapewnić odpowiednie warunki do prowadzenia dialogu pomiędzy zarządem centralnym a przedstawicielami pracowników.

2.1.5. Charakter prawny porozumienia

Ocena charakteru prawnego porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania może być dokonana jedynie w świetle właściwego prawa krajowego, na podstawie którego zostało ono zawarte. W piśmiennictwie niemieckim³⁸⁰ rozważano możliwość kwalifikacji porozumienia jako układu zbiorowego pracy, tzw. porozumienia zakładowego (*Betriebsvereinbarung*), o którym mowa w § 77 niemieckiej ustawy o ustroju zakładu pracy³⁸¹ oraz umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej. Żadna z tych kwalifikacji prawnych nie została przyjęta. Uznanie porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej za układ zbiorowy pracy byłoby sprzeczne z niemiecką ustawą o układach zbiorowych pracy przewidującą wyłączną kompetencję związków zawodowych i central zwią-

³⁷⁷ Zob. A. M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne...*, t. II, s. 503.

³⁷⁸ R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils, Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe...*, s. 81.

³⁷⁹ Zob. też S. Koczur, P. Korus, *Dialog społeczny – prawo do informacji i konsultacji...*, s. 99.

³⁸⁰ Zob. Na ten temat R. Richardi, O. Wlotzke, *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, Bd 3, *Kollektives Arbeitsrecht*, wyd. 2, Verlag C. H. Beck, München 2000, s. 1853–1854.

³⁸¹ § 77 Betriebsverfassungsgesetz.

kowych do zawierania układów w imieniu pracowników³⁸². Z kolei przeciwko kwalifikacji porozumienia jako porozumienia zakładowego (*Betriebsvereinbarung*) przemawia fakt zastrzeżenia prawa do zawierania porozumień zakładowych do wyłącznej kompetencji rady zakładowej działającej na podstawie niemieckiej ustawy o ustroju zakładu pracy³⁸³. Za niedaekwatną w odniesieniu do porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej uznano również „figurę prawną” umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (*pactum in favorem tertii*). Treść porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania wykracza poza zakres cywilnoprawnej umowy między wierzycielem a dłużnikiem dotyczącej spełnienia świadczenia na rzecz osoby trzeciej. Na mocy porozumienia strony ustanawiają bowiem zasady funkcjonowania organu przedstawicielskiego pracowników o trwałym charakterze. Przeciwno kwalifikacji porozumienia jako *pactum in favorem tertii* przemawia również fakt rozwiązania specjalnego zespołu negocjacyjnego z chwilą wypełnienia roli negocjatora oraz brak tożsamości podmiotowej po stronie zobowiązanego, którym jest nie tylko zarząd centralny grupy przedsiębiorstw, ale i zarządy spółek zależnych. R. Blanpain i L. Salas³⁸⁴ wykluczają uznanie porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania za układ zbiorowy pracy w rozumieniu belgijskiego prawa pracy. Zdaniem tych autorów³⁸⁵, porozumienie o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania jest porozumieniem zbiorowym zawartym na poziomie europejskiego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw³⁸⁶. Podobnie M. Weiss uważa, iż porozumienie o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania jest *sui generis* porozumieniem zbiorowym o charakterze ponadnarodowym³⁸⁷. Z takim stanowiskiem należy się zgodzić ze względu na ściśle określony zakres przedmiotowy układów zbiorowych pracy oraz ograniczony krąg podmiotów uprawnionych do ich zawierania na podstawie krajowych przepisów zbiorowego prawa pracy.

³⁸² Por. § 2 Tarifvertragsgesetz (TVG).

³⁸³ § 77 Betriebsverfassungsgesetz.

³⁸⁴ Zob. R. Blanpain, L. Salas, *Belgium*, [w:] *European Works Councils...*, s. 97–98.

³⁸⁵ Ibidem.

³⁸⁶ *Collective labour agreement concluded at the level of the European undertaking/group between central management and the European representatives of the employees, European collective agreement.*

³⁸⁷ Tak m.in. M. Weiss, *Germany*, [w:] *European Works Councils...*, s. 156–157.

Dyrektywa nie wskazuje, w jakim języku powinno być zawarte porozumienie o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania. Wydaje się, iż porozumienie powinno zostać sporządzone w języku, w którym były prowadzone negocjacje, aby uniknąć w przyszłości sporów dotyczących wykładni poszczególnych jego postanowień. Z praktycznego punktu widzenia, dla zarządu centralnego najkorzystniejszym rozwiązaniem jest opracowanie treści porozumienia w języku urzędowym państwa, w którym ma siedzibę zarząd centralny i którego prawu i sądom jest poddane porozumienie. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie dokonaniu przez negocjujące strony wyboru wspólnego, obcego języka, który będzie językiem negocjacji i w którym zostanie następnie sformułowane porozumienie. Nie wskazano jest z kolei sporządzanie porozumienia w większej liczbie języków odpowiadającej liczbie narodowości, jakich będzie ono dotyczyć. Takie rozwiązanie proponowane przez niektórych autorów³⁸⁸ z pewnością nie stanowi powinności stron negocjujących, a ponadto często byłoby trudne do wykonania ze względu na mozaikę narodowościową osób zatrudnionych w wielonarodowych koncernach. Dodatkowo nadanie wszystkim językom waleru autentyczności spowodowałoby zapewne spory interpretacyjne pomiędzy poszczególnymi wersjami językowymi.

Wymogiem formalnym w stosunku zarówno do porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej jak i innego trybu informowania i konsultowania jest zawarcie porozumienia w formie pisemnej. W dyrektywie nie ma mowy o rygorze nieważności formy pisemnej; forma pisemna powinna zatem być zachowana dla celów dowodowych. Jak już wcześniej wskazano, na podpisanie porozumienia powinien wyrazić zgodę specjalny zespół negocjacyjny zwykłą większością głosów swoich członków. Należy uznać, iż zgoda taka wyrażona w drodze uchwały warunkuje ważność porozumienia, stanowi ona swoiste upoważnienie udzielone przez członków zespołu dla osób podpisujących porozumienie w imieniu pracowników.

Z kolei dla ważności porozumienia nie ma znaczenia zgodność postanowień porozumienia z treścią przepisów posiłkowych zawartych w Załączniku do dyrektywy. Taki wniosek wynika wprost z treści art. 6, ust. 4 dyrektywy, zgodnie z którym porozumienie o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania nie podlegają przepisom posiłkowym, chyba że co innego wynika z ich treści. O ile zatem, strony

³⁸⁸ S. Koczur, P. Korus, *Dialog społeczny – prawo pracowników do informacji i konsultacji...*, s. 94.

porozumienia nie postanowią inaczej, treść porozumienia może odbiegać od treści przepisów posiłkowych.

2.1.6. Właściwość prawa i sądów w odniesieniu do porozumień

W związku z istnieniem odrębnych porządków prawnych w państwach członkowskich, w każdym przypadku, kiedy dochodzi do naruszenia obowiązków wynikających z porozumienia bądź z aktu prawa krajowego transponującego dyrektywę czy też do powstania sporu na tle wykładni lub stosowania przepisów tego aktu lub postanowień porozumienia, powstaje konieczność ustalenia, sądy którego państwa są właściwe do rozpoznania sprawy i według którego ustawodawstwa powinny one sprawę rozpoznawać. Należy w szczególności rozważyć, czy możliwe jest zastosowanie do porozumień o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania konwencji rzymskiej z 19 czerwca 1980 r. o prawie właściwym dla zobowiązań umownych (zwanej dalej konwencją rzymską)³⁸⁹.

Omawiane porozumienia nie mogą być uznane za umowy w rozumieniu prawa cywilnego. Porozumienie różni od umowy sposób jego zawarcia, a mianowicie: obligatoryjność prowadzenia negocjacji w przypadkach określonych w dyrektywie oraz spoczywający na zarządzie centralnym obowiązek utworzenia europejskiej rady zakładowej na podstawie przepisów prawa w przypadku, kiedy negocjacje nie doprowadzają do zawarcia porozumienia wbrew woli przedstawicieli pracowników. Ponadto, inaczej niż umowa, porozumienie to może nakładać obowiązki na osoby trzecie czyli członków europejskiej rady zakładowej oraz zarządy niższego szczebla.

Mimo tych odmienności, porozumienie wykazuje jednak cechy zbliżające je do umowy. Tak jak w przypadku stosunków umownych, stronom przysługuje swoboda zawarcia porozumienia. Zgodnie z własną wolą kształtują one jego treść. Ustalają podmiotowy i przedmiotowy zakres obowiązywania porozumienia, czas na jaki zostało ono zawarte, tryb zmiany treści oraz rozwiązania porozumienia, zasady dotyczące wykładni porozumienia i rozstrzygania sporów powstałych na jego tle. Te wszystkie elementy, wskazujące na umowny w wielu aspektach charakter porozumień, pozwalają na stosowanie w odniesieniu do nich postanowień konwencji rzymskiej.

³⁸⁹ Dz. U. UE C 05.169.10. Na temat stosowania konwencji rzymskiej do porozumień o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informacyjno-konsultacyjnego patrz np. B. Teyssié, *La création d'instances européennes de représentation du personnel (directive n° 94/-95 du 22 septembre 1994, article 13)*, R.A.E., n° 3, 1995, s. 74.

Zgodnie z postanowieniami konwencji rzymskiej jest ustalane prawo krajowe właściwe dla interpretacji, oceny wykonania umowy, określenia skutków jej naruszenia, sposobów wygaśnięcia, skutków nieważności umowy oraz stwierdzenia przedawnienia roszczeń wynikających z umowy. W świetle art. 3 konwencji do wyboru prawa są uprawnione w pierwszej kolejności strony umowy. Strony umowy mogą poddać umowę prawu jednego z państw konwencyjnych w całości lub w części. Dokonany przez strony wybór powinien wynikać z uzasadnioną pewnością z postanowień umownych lub z okoliczności. Wybór prawa może nastąpić przed nawiązaniem stosunków zobowiązaniowych lub też po ich powstaniu. Strony nie są związane dokonany wybór. W późniejszym czasie mogą poddać umowę innemu prawu, aniżeli prawo wybrane w umowie lub właściwe w świetle przepisów konwencji. Wybór w późniejszym czasie nie może jednak wpływać na ważność umowy ani naruszać praw osób trzecich.

Jak wskazuje się w literaturze³⁹⁰, strony mogą określić, jako właściwe dla łączącego je stosunku zobowiązaniowego, prawo innego państwa konwencyjnego, aniżeli państwo którego są podmiotami. Strony nie są jednak uprawnione do tworzenia odrębnego porządku prawnego, na który składałyby się normy prawne należące do systemów prawnych państw konwencyjnych. Autonomia woli stron doznaje również ograniczenia ze względu na treść art. 3, ust. 3 konwencji, zgodnie z którym, mimo wyboru prawa obcego przez strony, znajdują zastosowanie bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa tego państwa, z którym związane są wszystkie elementy umowy w chwili dokonywania wyboru prawa przez strony.

W przypadku, kiedy strony porozumienia nie dokonały wyboru prawa, zgodnie z art. 4, ust. 1 konwencji rzymskiej, umowa podlega prawu tego państwa członkowskiego, z którym łączy ją „najściślejszy związek”. Istnienie najściślejszego związku pomiędzy umową a prawem jednego z państw domniemywa się, jeśli strona zobowiązana do spełnienia świadczenia charakterystycznego dla umowy, będąca osobą fizyczną, posiada w tym państwie stałe miejsce zamieszkania lub w przypadku osoby prawnej w tym państwie znajduje się siedziba zarządu. Jeśli umowa została zawarta w związku z prowadzeniem działalności gospodarczej, właściwe jest prawo państwa, w którym znajduje się główny zakład przedsiębiorcy³⁹¹.

W stosunku do umów o pracę w konwencji rzymskiej zostały ustanowione szczególne reguły kolizyjne. Pierwszeństwo wyboru prawa zostało

³⁹⁰ Zob. A. M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne...*, t. I, s. 216.

³⁹¹ Art. 4 ust. 2 konwencji.

również przyznane woli stron. Niemniej jednak, w celu uprzywilejowania pracownika, w art. 6, ust. 1 konwencji przewidziano, iż dokonany przez strony wybór prawa właściwego dla umowy nie pozbawia pracowników ochrony przewidzianej w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa, które byłoby właściwe, gdyby strony nie dokonały wyboru. Zgodnie z art. 6, ust. 2 konwencji, w przypadku, jeśli umowa nie została poddana prawu żadnego z państw, właściwe jest prawo państwa, w którym pracownik zwyczajowo wykonuje pracę, nawet jeśli tymczasowo jest on zatrudniony w innym państwie. Jeśli ustalenie zwyczajowego miejsca świadczenia pracy jest utrudnione, do umowy znajduje zastosowanie prawo tego państwa, w którym znajduje się siedziba pracodawcy. Łącznik miejsca świadczenia pracy lub siedziby pracodawcy nie znajduje jednak zastosowania, jeśli z całokształtu okoliczności wynika, iż prawo innego państwa konwencyjnego pozostaje w bliższym związku z umową³⁹².

W oparciu o przepisy konwencji rzymskiej należy uznać, iż w przypadku, jeżeli strony porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultacji nie dokonały wyboru prawa, to rozstrzyganie kolizji praw, następuje w drodze określenia prawa krajowego, z którym porozumienie łączy najbliższy stosunek. Za świadczenie charakterystyczne dla porozumienia w rozumieniu art. 4, ust. 2 konwencji należy uznać utworzenie europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultacji, do czego jest zobowiązany zarząd centralny przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw. Miejsce położenia siedziby zarządu centralnego jest zatem rozstrzygające w celu ustalenia prawa właściwego dla porozumienia. Z kolei w sprawach związanych z indywidualnymi roszczeniami członka europejskiej rady zakładowej wynikającymi ze stosunku pracy właściwość prawa jest ustalana zgodnie z regułami obowiązującymi zgodnie z art. 6 konwencji dla międzynarodowych stosunków pracy.

Z kolei właściwość sądów krajowych w odniesieniu do sporów wynikłych na tle funkcjonowania europejskich rad zakładowych bądź innych ponadnarodowych trybów informowania i konsultacji jest rozstrzygana w państwach członkowskich Unii Europejskiej w oparciu o rozporządzenie Rady

³⁹² Na temat prawa właściwego dla międzynarodowych stosunków pracy zob. m.in. L. Florek, *Prawo Wspólnot Europejskich w zakresie zatrudnienia i stosunków pracy*, Fundacja Friedricha Eberta, Warszawa 1993, s. 65 i n.; L. Florek (red.), *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, IPiSS, Warszawa 1996, s. 87 i n.; A. M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, t. I, *Specyfika, stanowienie i stosowanie europejskiego prawa socjalnego*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998, s. 211–227.

(WE) nr 44/2001 z 22 grudnia 2000 r. o jurysdykcji, uznawaniu i wykonywaniu orzeczeń w sprawach cywilnych i handlowych³⁹³. Ponadto, należy wskazać, iż na podstawie konwencji z Lugano z 26 września 1988 r. rozwiązania przyjęte w tym rozporządzeniu obowiązują też między innymi w Islandii i Norwegii³⁹⁴.

W świetle rozporządzenia nr 44/2001, strony są uprawnione do zawarcia porozumienia w sprawie jurysdykcji. W przypadku, gdy przynajmniej jedna ze stron ma miejsce zamieszkania lub w przypadku osoby prawnej siedzibę w państwie konwencyjnym, a strony poddadzą rozpoznanie sporów, które między nimi powstały lub mogą powstać, sądom bądź sądowi państwa konwencyjnego, ustanowiona w ten sposób jurysdykcja ma charakter jurysdykcji wyłącznej. W sprawach z umowy o pracę swoboda stron w zawieraniu porozumień prorogacyjnych ulega ograniczeniu, ponieważ porozumienia te są skuteczne jedynie wówczas, jeśli zostały zawarte po powstaniu sporu³⁹⁵.

W przypadku, jeżeli strony nie dokonały wyboru jurysdykcji, należy stosować ogólną zasadę ustanowioną w art. 2 rozporządzenia, zgodnie z którą, osoba fizyczna mająca miejsce zamieszkania lub osoba prawna mająca siedzibę w państwie konwencyjnym powinny być pozywane przed sądy tego państwa, chyba że dalsze przepisy konwencji stanowią inaczej. W celu ustalenia położenia siedziby osoby prawnej stosuje się normy międzynarodowego prawa prywatnego obowiązujące w siedzibie sądu.

W rozporządzeniu zostały przewidziane wyjątki od zasady *actor sequitur forum rei*. W odniesieniu do stosunków zobowiązaniowych osoba mieszkająca w państwie konwencyjnym lub mająca w tym państwie siedzibę, może być pozwana, według wyboru strony powodowej, przed sąd miejsca zamieszkania (siedziby) strony pozwanej lub przed sąd innego państwa konwencyjnego właściwego dla miejsca wykonania umowy (art. 5 rozporządzenia). W odniesieniu do umów o pracę łącznikiem jest miejsce świadczenia pracy,

³⁹³ Dz. U. UE L 01.12.1, polska wersja w: Dz. U. UE-sp. 19.4.42. Wobec Danii obowiązuje odrębna umowa: Umowa pomiędzy Wspólnotą Europejską a Królestwem Danii w sprawie właściwości sądów oraz uznawania i wykonywania orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych, Dz. U. UE L.05.299.62.

³⁹⁴ Polska podpisała konwencję z Lugano przed przystąpieniem do Unii Europejskiej z mocą od dnia 1 lutego 2000 r. (Dz. U. 2000, nr 10, poz. 132). Na temat konwencji z Lugano zob. J. Ciszewski, *Konwencja z Lugano*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2001. W dniu 30 października 2007 r. w Lugano została podpisana kolejna konwencja o jurysdykcji i uznawaniu oraz wykonywaniu orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych pomiędzy Wspólnotą Europejską a Danią, Islandią, Norwegią i Szwajcarią, Dz. U. UE 339.07.03.

³⁹⁵ Art. 2,1 pkt 1 rozporządzenia.

a w przypadku jeśli praca nie była świadczona na terenie żadnego z państw konwencyjnych, miejsce siedziby przedsiębiorstwa pracodawcy (art. 19 rozporządzenia).

W świetle przepisów rozporządzenia, w przypadku sporów powstałych na tle porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania właściwa jest jurysdykcja państwa, w którym ma siedzibę zarząd centralny przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwa kontrolującego w przypadku grupy przedsiębiorstw. W niektórych aktach transponujących dyrektywę o europejskich radach zakładowych do prawa krajowego zostały przewidziane normy kolizyjne. Zgodnie z art. 35, ust. 2 ustawy portugalskiej, sądy portugalskie są właściwe w sprawach dotyczących przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę na terytorium Portugalii. W świetle ustawy hiszpańskiej³⁹⁶ sądy hiszpańskie są właściwe do rozpoznawania spraw dotyczących stwierdzenia naruszenia ustawy o europejskich radach zakładowych i porozumień zawartych w celu jej wykonania, jeśli strony tak postanowiły lub jeśli strona pozwana ma miejsce zamieszkania lub siedzibę w Hiszpanii bądź zobowiązanie, którego dotyczy powództwo, zostało spełnione lub powinno być spełnione na terytorium Hiszpanii. W art. 2 austriackiej ustawy federalnej³⁹⁷ przewidziano, iż spory dotyczące specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej oraz treści porozumień dobrowolnych są rozstrzygane przez sądy austriackie wówczas, gdy siedziba zarządu centralnego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw znajduje się w Austrii lub spór dotyczy spraw wskazanych w § 172, między innymi wyboru austriackich członków do specjalnego zespołu negocjacyjnego, obowiązku poufności, zasad szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy członków europejskiej rady zakładowej.

2.2. Utworzenie europejskich rad zakładowych przed wejściem w życie dyrektywy

W celu jak największego uelastycznienia postanowień dyrektywy o europejskich radach zakładowych i dostosowania procedur informacyjno-

³⁹⁶ Law of 10 April 1997 on the right of employees in community scale undertakings and groups of undertakings to information and consultation.

³⁹⁷ Federal Law No 601 of 17 October 1996 amending the Labour Constitution Act (*Arbeitsverfassungsgesetz*), the Labour and Social Court Acts (*Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz*) and the Federal Law on Employee representation in the Post Office (*Bundesgesetz über die Post-Betriebsverfassung*).

-konsultacyjnych do specyfiki danego przedsiębiorstwa bądź grupy przedsiębiorstw, została przewidziana możliwość zawierania tak zwanych porozumień dobrowolnych (*voluntary agreements*). Zgodnie z art. 13, ust. 1 dyrektywy, postanowienia dyrektywy nie mają zastosowania do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w dniu wejścia w życie dyrektywy³⁹⁸ lub w dniu jej transpozycji do prawa krajowego (jeśli ta druga data jest wcześniejsza) było zawarte porozumienie obejmujące całą załogę, zapewniające pracownikom prawo do uzyskiwania informacji oraz konsultacji o charakterze ponadnarodowym (art. 13, ust. 1 dyrektywy). Wprowadzenie takiego odstępstwa od przepisów dyrektywy służyło uprzywilejowaniu przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw, które powołały instytucje przedstawicielskie na szczeblu ponadnarodowym, choć nie były do tego zobowiązane. Z drugiej strony, możliwość zawarcia porozumienia dobrowolnego mogła być wykorzystywana przez przedsiębiorców, którzy chcieli uniknąć stosowania przepisów dotyczących powołania specjalnego zespołu negocyjacyjnego oraz prowadzenia negocjacji, a także mieli na celu obniżenie minimalnych standardów w zakresie uprawnień europejskich rad zakładowych.

Wykładnia przesłanek przewidzianych w art. 13, ust. 1 dyrektywy należy do doktryny i orzecznictwa poszczególnych państw. Ocena ważności porozumienia dobrowolnego jest dokonywana w świetle przepisów właściwego prawa krajowego. Właściwość prawa i sądów w odniesieniu do porozumień dobrowolnych jest ustalana, tak jak w przypadku porozumień, o których mowa w art. 6 dyrektywy, w oparciu o konwencję rzymską i rozporządzenie Rady (WE) nr 44/2001.

Na gruncie art. 13, ust. 1 dyrektywy o europejskich radach zakładowych powstała wątpliwość, czy w prawie krajowym dopuszczalne jest rozszerzanie przesłanek ważności porozumienia dobrowolnego. W literaturze francuskiej³⁹⁹ wyrażono przekonanie, że porozumienie może zostać uznane za porozumienie dobrowolne w świetle art. 13 dyrektywy, jeśli spełnia przesłanki przewidziane w tym przepisie, a ponadto jest zgodne z przepisami krajowymi regulującymi zasady zawierania porozumień, do których poro-

³⁹⁸ Dla przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, do których dyrektywa stosuje się w wyniku rozszerzenia jej zakresu na Wielką Brytanię, okres porozumień dobrowolnych trwał do dnia 15 grudnia 1999 r. (art. 3 w zw. z art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 97/74/WE).

³⁹⁹ Patrz m.in. I. Desbarats, *Du nouveau sur le comité d'entreprise européen...*, s. 11 i n.; M.-A. Moreau, *A propos de „l'affaire Renault”...*, s. 500–501; B. Teyssié, *La création anticipée d'instances européennes de représentation du personnel...*, s. 74; G. Bélier, *Le comité d'entreprise européen: une institution encore à construire...*, s. 1030.

zumienie dobrowolne jest zaliczane. Zgodnie z instrukcją ministerialną z 6 listopada 1995 r.⁴⁰⁰ dotyczącą stosowania art. 13 dyrektywy, porozumienia dobrowolne dla uznania za ważne muszą spełniać wymagania przewidziane we francuskim kodeksie pracy dla porozumień zakładowych (*accords d'entreprise*). Oprócz spełnienia wymagań formalnych, dla uznania za ważne w świetle francuskiego kodeksu pracy, niezbędne jest ażeby porozumienie dobrowolne było zawarte przez jedną lub kilka organizacji związkowych spełniających przesłanki reprezentatywności określone we francuskim kodeksie pracy.

Należy wskazać, iż rozszerzenie zakresu przesłanek ważności porozumień dobrowolnych jest niezgodne z zaleceniami Grupy Roboczej powołanej przez Komisję Europejską dotyczącymi transpozycji dyrektywy do prawa krajowego⁴⁰¹. Zgodnie z opinią Grupy Roboczej, państwa członkowskie nie powinny wprowadzać dodatkowych kryteriów lub warunków, innych aniżeli te, które zostały przewidziane w art. 13 dyrektywy.

Wykładnia zgodna z treścią zaleceń, wynika z orzecznictwa sądów francuskich. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Wielkiej Instancji w Paryżu w sprawie AGF⁴⁰², porozumienia dobrowolne są porozumieniami normatywnymi *sui generis*. Z tego względu dla ważności tych porozumień, nie jest konieczne, ażeby były spełnione przesłanki określone w art. L 132-1 kodeksu pracy, a jedynie wymagania określone w art. 13 dyrektywy i w art. 15 ustawy francuskiej z dnia 12 listopada 1996 r. transponującej dyrektywę do prawa krajowego. Takie samo stanowisko zajął Sąd Wielkiej Instancji w Nanterre w sprawie Renault⁴⁰³.

Dla ważności porozumienia dobrowolnego konieczne jest ażeby „obejmowało ono całą załogę”. W literaturze francuskiej⁴⁰⁴ został wyrażony pogląd, iż dla spełnienia tej przesłanki jest wystarczające, jeśli porozumienie obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładach pracy i przedsiębiorstwach położonych w państwach członkowskich. Sąd Wielkiej Instancji w Paryżu w orzeczeniu w sprawie AGF dokładniej wyjaśnił, iż porozumienie dotyczy całej załogi, „jeśli wszyscy pracownicy grupy uczestniczyli za pośrednictwem przedstawicieli w negocjacjach i podpisaniu porozumienia”. Niektó-

⁴⁰⁰ Inst. min. travail, 6 novembre 1995 C.E.D.D. 1310.

⁴⁰¹ European Commission, Working Party on Information and Consultation Transposition of Directive 94/45/EC, w: *European Works Councils...*, s. 341.

⁴⁰² Orzeczenie TGI w Paryżu w sprawie AGF z dnia 18 czerwca 1996 r.

⁴⁰³ Tribunal de Grande Instance de Nanterre (référé) 4 avril 1997 Comité de Groupe Européen Renault (C. G. E.) c./Société Renault, [w:] *Droit social* 5/1997, s. 504.

⁴⁰⁴ Por. m.in. I. Desbarats, *Du nouveau sur le comité d'entreprise européen...*, s. 11; G. Bélier, *Le comité d'entreprise européen...*, s. 1030.

rzy autorzy polemizują jednak z tym orzeczeniem⁴⁰⁵. Uważają oni, że skład reprezentacji pracowniczej w negocjacjach nie przesądza o ważności porozumienia, a porozumienie powinno zostać uznane za zgodne z art. 13, jeśli przewidziany w nim tryb informowania i konsultowania uwzględnia interesy wszystkich zakładów pracy i przedsiębiorstw działających w państwach członkowskich. Wydaje się, iż ta druga interpretacja jest zgodna z założeniami dyrektywy. Jednym z aspektów uprzywilejowania przedsiębiorców w świetle art. 13 dyrektywy było zwolnienie ich z obowiązku przestrzegania określonych w dyrektywie zasad wyboru przedstawicieli pracowników do specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Strony porozumienia dobrowolnego mają swobodę ustalenia formy prawnej, w jakiej będzie realizowane prawo pracowników do informacji i konsultacji na szczeblu ponadnarodowym. Może zostać powołana europejska rada zakładowa lub inny tryb informowania i konsultowania⁴⁰⁶. Warunkiem minimalnym jest jednak zapewnienie nie tylko prawa do uzyskiwania informacji, ale i prawa do konsultacji rozumianego, zgodnie z dyrektywą, jako wymiana poglądów oraz nawiązanie dialogu między przedstawicielami pracowników a zarządem centralnym⁴⁰⁷.

Porozumienia dobrowolne mogą być zawarte na czas nieokreślony bądź na czas określony. W tym drugim przypadku, w razie wygaśnięcia porozumienia dobrowolnego wskutek upływu czasu, na jaki porozumienie zostało zawarte, strony mogą wspólnie postanowić o jego odnowieniu⁴⁰⁸. Przepisy dyrektywy o europejskich radach zakładowych znajdują zastosowanie dopiero w przypadku, kiedy strony porozumienia nie dokonają jego odnowienia (art. 13, ust. 2 dyrektywy). Jeśli któraś ze stron nie wyraża zgody na odnowienie porozumienia, wówczas wchodzi w grę dwie możliwości, a mianowicie rozpoczęcie formalnej procedury negocjacyjnej w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 6 dyrektywy bądź utworzenie europejskiej rady zakładowej na podstawie przepisów posiłkowych.

2.3. Europejska rada zakładowa utworzona na podstawie przepisów posiłkowych

Z treści dyrektywy o europejskich radach zakładowych wynika, iż w przypadku podjęcia przez zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny

⁴⁰⁵ Tak m.in. I. Desbarats, *Du nouveau sur le comité d'entreprise européen...*, s. 12.

⁴⁰⁶ R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils...*, s. 99.

⁴⁰⁷ Por. G. Bélier, *Le comité d'entreprise européen...*, s. 1030.

⁴⁰⁸ Zob. też S. Koczur, P. Korus, *Dialog społeczny – prawo pracowników do informacji i konsultacji...*, s. 119.

decyzji o niezawarcie porozumienia, w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw nie zostaje utworzona europejska rada zakładowa lub inny tryb informowania i konsultowania. Z mocy prawa, na podstawie transponowanych do prawa krajowego przepisów posiłkowych dyrektywy, europejska rada zakładowa zostaje utworzona wyłącznie w trzech przypadkach.

Przepisy posiłkowe znajdują zastosowanie, jeśli zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią lub zarząd centralny odmawia rozpoczęcia negocjacji w okresie sześciu miesięcy od daty złożenia pisemnego wniosku przez pracowników o powołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz w przypadku, gdy w ciągu trzech lat od daty złożenia wniosku, nie dochodzi do zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania i konsultowania przez negocjujące strony, a specjalny zespół negocjacyjny nie podjął decyzji o przerwaniu negocjacji⁴⁰⁹.

Przepisy posiłkowe regulują jedynie zasady powołania europejskiej rady zakładowej. Na podstawie przepisów posiłkowych nie istnieje możliwość ustanowienia innego trybu informowania i konsultowania zamiast europejskiej rady zakładowej. Przepisy posiłkowe pełnią przede wszystkim rolę standardów gwarantowanych w przypadku niekonstruktywnego zachowania się strony pracodawczej⁴¹⁰. Z drugiej strony, są one dla negocjatorów porozumień *ius dispositivum*, źródłem inspiracji, ułatwiającym formułowanie postanowień porozumienia i dzięki którym można uniknąć długotrwałych negocjacji. Europejska konfederacja pracodawców UNICE (*Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe* – obecnie BUSINESSEUROPE) krytykowała wprowadzenie wymagań posiłkowych do treści dyrektywy, uważając, że przedstawicielstwa pracowników będą celowo przerywać negocjacje, dążąc do ich zastosowania. W świetle dotychczasowej praktyki obawy te okazały się być nieuzasadnione⁴¹¹.

Europejska rada zakładowa z mocy prawa jest powoływana na podstawie przepisów transponujących dyrektywę, wydanych przez państwo członkowskie, w którym ma siedzibę zarząd centralny przedsiębiorstwa⁴¹². W przepisach posiłkowych znajdujących się w Załączniku do dyrektywy o europej-

⁴⁰⁹ Art. 7 ust. 1 dyrektywy o e.r.z.

⁴¹⁰ J. Wrątny, *Dorobek wspólnotowy w dziedzinie zbiorowego prawa pracy jako przesłanka zmian w prawie polskim*, [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, B. M. Cwiertniak (red.), Wydawnictwo WSZiA, Opole 1998, s. 255–277.

⁴¹¹ Patrz J. P. Jacquier, *Le comité d'entreprise européen...*, 1997, s. 19–20.

⁴¹² Art. 7, ust. 1 dyrektywy o e.r.z.

szych radach zakładowych zostały określone minimalne wymagania dotyczące organizacji, zakresu kompetencji i sposobu działania europejskiej rady zakładowej utworzonej *ex lege*. Liczba członków rady powinna wynosić co najmniej trzech i co najwyżej trzydziestu. W przepisach posiłkowych określono, iż członkami rady mogą być jedynie pracownicy przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw wybrani lub mianowani przez przedstawicieli pracowników lub całą załogę. Z każdego państwa członkowskiego, w którym znajduje się co najmniej jeden zakład pracy należący do przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub w którym ma siedzibę przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę lub co najmniej jedno przedsiębiorstwo kontrolowane w przypadku grupy przedsiębiorstw, jest delegowany do rady przedstawiciel pracowników. Dodatkowi członkowie są powoływani proporcjonalnie do liczby pracowników w poszczególnych zakładach pracy lub przedsiębiorstwach zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego, na którego terytorium ma siedzibę zarząd centralny. Europejska rada zakładowa składająca się ze znacznej liczby członków (w Niemczech z co najmniej dziewięciu⁴¹³, we Francji dziesięciu⁴¹⁴) może wyłonić ze swego grona prezydium liczące nie więcej niż trzy osoby.

Europejska rada zakładowa, jak również prezydium wyłonione z jej składu, mogą korzystać z pomocy wybranych przez siebie doradców w zakresie niezbędnym dla realizacji zadań tych organów. Koszty działania europejskiej rady zakładowej są ponoszone przez zarząd centralny. Środki finansowe i materialne przekazane przez pracodawcę mają umożliwić członkom rady realizację ciążących na nich zadań we właściwy sposób. W przepisach posiłkowych określono, iż wydatki finansowane przez zarząd centralny obejmują w szczególności organizację zebrań, koszty tłumaczeń oraz koszty noclegów i podróży członków europejskiej rady zakładowej, a także członków prezydium. Jednakże, państwa członkowskie zostały upoważnione do określenia zasad budżetowych regulujących działanie europejskich rad zakładowych. Władzom państw członkowskich przysługuje uprawnienie do wprowadzenia przepisów ograniczających wydatki do finansowania jednego doradcy przedstawicielstwa pracowniczego.

Europejska rada zakładowa działająca *ex lege* zostaje powołana na cztery lata. Po upływie tego czasu, rada może zdecydować o złożeniu wniosku o rozpoczęcie negocjacji w celu zawarcia porozumienia o utworzeniu europej-

⁴¹³ § 26 ust. 1 EBRG.

⁴¹⁴ Art. L 439-14 francuskiego kodeksu pracy.

skiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania lub podjąć decyzję o dalszym działaniu na podstawie przepisów posiłkowych. W przypadku, kiedy zostaną podjęte negocjacje z zarządem centralnym, stroną reprezentującą pracowników jest europejska rada zakładowa przejmująca z mocy prawa funkcje specjalnego zespołu negocjacyjnego. W świetle tego przepisu, szczególna sytuacja istnieje w radach, którym zgodnie z modelem francuskim, przewodniczy dyrektor przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw. Zgodnie z francuskim kodeksem pracy⁴¹⁵, członkowie europejskiej rady zakładowej stają się z mocy prawa członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego w przypadku podjęcia decyzji o rozpoczęciu negocjacji. W ustawie nie uregulowano roli dyrektora w rozpoczęciu negocjacji i ich prowadzeniu. Jednakże w piśmiennictwie francuskim⁴¹⁶ wyrażono przekonanie, iż dyrektor przedsiębiorstwa nie uczestniczy w głosowaniu o podjęciu negocjacji i w przypadku złożenia wniosku jest zobowiązany zwołać zebranie przedstawicieli pracowników w ciągu sześciu miesięcy.

3. Skutki niewykonania obowiązków przewidzianych w dyrektywie przez partnerów społecznych

Zgodnie z art. 11, ust. 1 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, państwa członkowskie są zobowiązane do zapewnienia, iż kierownictwa położonych w państwach członkowskich zakładów pracy należących do przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, a także przedstawiciele pracowników lub pracownicy z tych zakładów pracy lub przedsiębiorstw, przestrzegają obowiązków przewidzianych w tej dyrektywie. Władze państw członkowskich są również zobowiązane do wprowadzenia przepisów nakładających obowiązek przestrzegania przepisów dyrektywy przez zarządy przedsiębiorstw bądź zarządy centralne mające siedzibę poza obszarem EOG. Z kolei, w świetle art. 11, ust. 3 tej dyrektywy, państwa członkowskie są zobowiązane do wprowadzenia do prawa krajowego właściwych środków w przypadku naruszenia przepisów dyrektywy. W szczególności państwa członkowskie powinny zagwarantować wykonanie zobowiązań wynikających z dyrektywy w drodze postępowania sądowego lub administracyjnego.

⁴¹⁵ Art. L 439-17 francuskiego kodeksu pracy.

⁴¹⁶ Zob. E. Paolini-Verbrugghe, C. Girodroux (red.), *Bulletin d'actualité Lamy social, Droit du travail*, Charges sociales, 1997, s. 1133.

W dyrektywie nie określono, jakiego rodzaju środki prawne należy uznać za właściwe w przypadku naruszenia zobowiązań wynikających z dyrektywy. Wskazówki dla określenia, jakiego rodzaju środki powinny być w takim przypadku zastosowane przez państwa członkowskie wynikają z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich. W wyroku w sprawie von Colson⁴¹⁷ dotyczącym dyrektywy 76/207/EWG w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn⁴¹⁸, Trybunał stwierdził, iż sankcje za naruszenie przepisów dyrektywy powinny gwarantować rzeczywistą i skuteczną ochronę prawną, a także zniechęcać do kolejnych naruszeń. W wyroku w sprawie Hansen & Soen⁴¹⁹ wydanym na gruncie rozporządzenia Rady (EWG) nr 543/69 dotyczącego ujednolicenia niektórych aktów prawa socjalnego w zakresie transportu drogowego⁴²⁰ Trybunał uznał, iż sankcje za naruszenie prawa wspólnotowego wprowadzane do prawa krajowego przez państwa członkowskie powinny być skuteczne, proporcjonalne i mieć skutek zniechęcający. Zdaniem Trybunału, nałożenie sankcji karnych na podmiot naruszający prawo wspólnotowe nie jest sprzeczne z ogólnymi zasadami prawa wspólnotowego pod warunkiem, iż orzeczona kara jest zbliżona do kary, która jest przewidziana w przypadku naruszenia prawa krajowego o podobnym charakterze i podobnym znaczeniu oraz jest proporcjonalna do wagi dokonanego naruszenia⁴²¹. Państwa członkowskie mają więc wybór pomiędzy sankcjami o charakterze karnym, administracyjnym lub cywilnoprawnym, a nie jest również wykluczone łączne zastosowanie tych różnych rodzajów sankcji⁴²².

Sankcje na wypadek niewywiązywania się partnerów społecznych z obowiązków przewidzianych w dyrektywie o europejskich radach zakładowych

⁴¹⁷ Wyrok z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie 14/83 Von Colson i Kamann, Rec. 1984, s. 1891 i n.; treść wyroku w języku polskim, w: *Prawo Unii Europejskiej. Zagadnienia systemowe...*, s. 471.

⁴¹⁸ Dyrektywa 76/207/EWG Rady z dnia 9 lutego 1976 r., dotycząca urzeczywistnienia zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego i awansu zawodowego jak również warunków pracy, Dz. U. L 39/40 z dnia 14. 02. 1976 r., s. 40, tekst polski w: L. Florek, *Prawo Wspólnot Europejskich w zakresie zatrudnienia i stosunków pracy...*, s. 76–79.

⁴¹⁹ Wyrok z dnia 10 lipca 1990 r. w sprawie C-326/88 Anklagemyndigheden przeciwko Hansen & Soen I/S, Rec. 1990, s. 02911.

⁴²⁰ Regulation (EEC) No 543/69 of the Council of 25 March 1969 on the harmonisation of certain social legislation relating to road transport, Dz. U. UE L 69.77.49.

⁴²¹ Wyrok z dnia 10 lipca 1990 r. w sprawie C-326/88 Anklagemyndigheden przeciwko Hansen & Soen I/S, op.cit.

⁴²² Zob. na ten temat L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Zakamycze, Kraków 2006, s. 379–380.

określone w aktach prawa krajowego transponujących dyrektywę mają różny charakter prawny. Zgodnie z aktem prawnym transponującym dyrektywę do prawa Wielkiej Brytanii⁴²³, w przypadku niewywiązania się przez zarząd centralny z obowiązków związanych z ustanowieniem europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania i konsultowania, specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu albo pracownikom lub przedstawicielom pracowników, jeśli specjalny zespół negocjacyjny nie został powołany, bądź każdemu z członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, jeśli działał on wcześniej, ale uległ rozwiązaniu, przysługuje prawo odwołania do Apelacyjnego Sądu Pracy (*Appeal Tribunal*). Apelacyjny Sąd Pracy, stwierdzając dokonanie naruszenia, zobowiązuje zarząd centralny do ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania zgodnie z zawartym porozumieniem lub na podstawie przepisów posiłkowych. Niezastosowanie się zarządu centralnego do postanowienia sądu podlega karze grzywny.

Apelacyjny Sąd Pracy jest również uprawniony do rozpoznawania odwołań dotyczących naruszenia przez zarząd centralny lub przedstawicieli pracowników przepisów posiłkowych dotyczących funkcjonowania europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania i konsultowania. Jeśli skarga dotyczy działania europejskiej rady zakładowej, uprawnionymi do jej wniesienia są zarząd centralny przedsiębiorstwa oraz europejska rada zakładowa. W przypadku, jeśli odwołanie dotyczy funkcjonowania innego trybu informowania i konsultowania uprawnionymi są zarząd centralny oraz przedstawiciele pracowników. W przypadku uznania odwołania za zasadne, sąd określa datę popełnienia naruszenia, środki, jakie naruszający jest zobowiązany podjąć, oraz termin wykonania postanowienia. Niezastosowanie się do postanowienia jest zagrożone karą grzywny. Należy wskazać, iż zgodnie z prawem brytyjskim, wszczęcie postępowania przed sądem nie ma skutku zawieszającego ani zmieniającego w stosunku do wcześniejszych decyzji zarządu ani porozumień między zarządem a przedstawicielami pracowników.

W prawie norweskim⁴²⁴ rozstrzyganie sporów dotyczących realizacji praw pracowników do informacji i konsultacji zostało powierzone komisji do

⁴²³ Statutory Instrument 1999 No. 3323, The Transnational Information and Consultation of Employees Regulations 1999.

⁴²⁴ Agreement of 30 November 1996 between the LO (Norwegian Federation of Trade Unions) and the NHO (Confederation of Norwegian Business and Industry) on the establishing of European Works Councils or equivalent procedures for information/consultation implemented by Act No 63 of 23 August 1996 imposing extension of provisions in a collective agreement on European Works Councils etc., oraz Regulation No 992 of 18 October 1996 imposing general application of provisions of a collective agreement on European Works Councils etc. za: <http://www.europa.eu.int/>

spraw demokracji przemysłowej (*Bedriftsdemokratienmda*), która jest uprawniona do nakładania kar pieniężnych na zarząd centralny przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, oraz na członków europejskiej rady zakładowej lub przedstawicieli pracowników w ramach innego trybu informowania i konsultowania, obserwatorów w tych gremiach oraz doradców w razie naruszenia przez nich przepisów lub postanowień porozumienia dotyczących powoływania lub funkcjonowania europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania.

Zgodnie z prawem szwedzkim⁴²⁵, przewidziano obowiązek zapłaty odszkodowania za szkody poniesione w związku z naruszeniem przepisów ustawy o europejskich radach zakładowych lub postanowień porozumienia. Spory wynikające na tle stosowania ustawy o europejskich radach zakładowych lub porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania są rozpoznawane w pierwszej instancji przez sądy pracy. W świetle ustawy belgijskiej wprowadzającej w życie ponadzakładowe porozumienie zbiorowe zawarte przez belgijskich partnerów społecznych w celu transponowania dyrektywy o europejskich radach zakładowych⁴²⁶, nadzór nad poszanowaniem przepisów dotyczących powołania i funkcjonowania europejskiej rady zakładowej jest sprawowany przez urzędników mianowanych przez Króla, którzy działają na podstawie belgijskiej ustawy o inspekcji pracy⁴²⁷. Naruszenie przepisów dotyczących działalności europejskiej rady zakładowej lub funkcjonowania innego trybu informowania i konsultowania stanowi wykroczenie, które jest zagrożone karą pozbawienia wolności od ośmiu dni do jednego miesiąca lub karą grzywny. Pracodawca naruszający przepisy porozumienia zbiorowego transponującego dyrektywę do prawa belgijskiego podlega karze grzywny nakładanej w postępowaniu administracyjnym.

W austriackiej ustawie federalnej⁴²⁸, naruszenie przepisów dotyczących tworzenia i działania europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania jest zagrożone karą grzywny w drodze postępowania

⁴²⁵ Act N° 359 of 9 May 1996 on European Works Councils, za: <http://www.europa.eu.int/>

⁴²⁶ Collective Agreement No 62 of 6 February 1996 on the establishment of a european works council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees rendered generally binding by Royal Decree, 22 March 1996, Official Gazette, 10 April 1996, za: <http://www.europa.eu.int/>

⁴²⁷ Act of 22 December 1989, M. B., 30 December 1989.

⁴²⁸ Bundesgesetz vom 17. Oktober, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz und das Bundesgesetz über die Post-Betriebsverfassung geändert werden, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich Nr. 601/96, 31.10.1996.

administracyjnego, jeśli skarga zostanie wniesiona w terminie sześciu tygodni od popełnienia naruszenia oraz powzięcia wiadomości o osobie sprawcy naruszenia. Spory powstałe na tle stosowania ustawy są rozstrzygane przez sądy pracy i ubezpieczeń społecznych (*Arbeits- und Sozialgericht*), właściwe dla siedziby zarządu centralnego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, a jeśli siedziba przedsiębiorstwa znajduje się poza Republiką Austriacką, przez sądy właściwe dla miejsca położenia zakładu pracy, należącego do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, znajdującego się w tym państwie.

Naruszenia dyrektywy i aktu transponującego dyrektywę stanowią w prawie hiszpańskim⁴²⁹ wykroczenie administracyjne. Naruszenia zostały sklasyfikowane w dwóch kategoriach: naruszeń poważnych i bardzo poważnych. Do pierwszej kategorii należą działania i zaniechania polegające na nieprzekazaniu informacji o liczbie pracowników w celu ustalenia, czy przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw spełnia wymóg zasięgu wspólnotowego, nieprzekazaniu zarządowi centralnemu wniosku o rozpoczęcie negocjacji w celu ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania, naruszeniu prawa specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej bądź przedstawicieli pracowników uczestniczących w innym trybie informowania i konsultowania do odbywania zebrań i korzystania z pomocy ekspertów, naruszeniu prawa specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej bądź przedstawicieli pracowników w ramach innego trybu informowania i konsultacji do korzystania ze środków finansowych i materialnych, służących zapewnieniu właściwej realizacji ich zadań, niepowołaniu we właściwym czasie lub we właściwej formie zwykłego lub nadzwyczajnego zebrania europejskiej rady zakładowej z zarządem centralnym oraz naruszeniu praw członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej i przedstawicieli pracowników w ramach innego trybu informowania i konsultowania zagwarantowanych na podstawie ustawy lub zawartego porozumienia.

Za naruszenia bardzo poważne ustawodawca hiszpański uznał działania lub zaniechania polegające na utrudnianiu rozpoczęcia lub prowadzenia negocjacji w celu ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania, utrudnianiu funkcjonowania specjalnego

⁴²⁹ Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos empresas de dimensión comunitaria N 10/97; 24.4.1997 (Law 10/1997 on the right of employees in community-scale undertakings and groups of undertakings to information and consultation), Boletín oficial del Estado N 99; 25.4.1997; s. 13258, za: <http://www.europa.eu.int/>

zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania zgodnie z przepisami prawa lub postanowieniami zawartego porozumienia, utrudnianiu właściwej realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji, podejmowaniu decyzji o charakterze dyskryminującym ze względu na płeć, obywatelstwo, przynależność językową, stan cywilny, położenie społeczne, wyznanie, poglądy polityczne, przynależność do związków zawodowych, poparcie dla porozumień zawartych przez związki zawodowe jak również dla działalności związkowej. Kryteria uznania naruszeń za poważne lub bardzo poważne oraz kary stosowane w przypadku popełnienia naruszenia są określone w odrębnej ustawie dotyczącej zasad wymierzania kar za wykroczenia popełnione w dziedzinie stosunków przemysłowych. Spory wynikłe na tle stosowania hiszpańskiej ustawy o europejskiej radzie zakładowej są rozstrzygane przez sądy pracy (*órganos jurisdiccionales del orden social*). W przypadku stwierdzenia naruszenia, sąd zobowiązuje do natychmiastowego zaprzestania dalszych naruszeń oraz naprawienia wynikłej szkody.

W Irlandii⁴³⁰, naruszenie przepisów aktu transponującego dyrektywę o europejskich radach zakładowych jest uznawane za wykroczenie zagrożone karą grzywny lub pozbawienia wolności. Spory wynikające na tle wykładni i stosowania przepisów porozumień, których partnerzy społeczni nie rozstrzygnęli polubownie przed niezależnym arbitrem, są rozpoznawane przez sądy pracy.

W świetle prawa francuskiego⁴³¹, przestępstwem zagrożonym karą grzywny lub karą pozbawienia wolności do jednego roku jest naruszenie przez pracodawcę obowiązków związanych z utworzeniem europejskiej rady zakładowej, wyborem jej członków oraz funkcjonowaniem organu przedstawicielskiego⁴³². Również w prawie niemieckim⁴³³ naruszenie przez pracodawcę obowiązków określonych w ustawie o europejskich radach zakładowych stanowi

⁴³⁰ Transnational Information and Consultation of Employees Act of 1996; Transnational Information and Consultation of Employees Act of 1996 (Commencement) Order of 1996; 3.7.1996, Statutory Instruments n° 20 of 1996; Statutory Instruments n° 276 of 1996.

⁴³¹ Loi N. 96-985 du 12 Novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire ainsi qu'au développement de la négociation collective, Journal Officiel de la République Française; 13.11.1996, s. 16527; Intégration au Code du Travail sous les articles L 439-1 modifié, L 439-6 à L 439-24, L 483-1-2.

⁴³² Francuski kodeks pracy, art. L. 483-1.

⁴³³ Gesetz über Europäische Betriebsräte vom 28. Oktober 1996, BGBl. Teil I, S. 1548, 31.10.1996.

przestępstwo. Przestępstwo to jest zagrożone karą grzywny lub jednego roku pozbawienia wolności. Jego ścigane następuje na wniosek.

Naruszenie obowiązków wynikających z dyrektywy i transponującego ją dekretu prezydenckiego⁴³⁴ jest w Grecji uznane za przestępstwo zagrożone karą do dwóch lat pozbawienia wolności. Naruszenie obowiązków może również być ukarane grzywną wymierzaną w postępowaniu administracyjnym przed urzędem administracji prefekturalnej. Odwołanie od decyzji administracyjnej o ukaraniu grzywną przysługuje do sądu magistrackiego (*Irinodikio*).

Kara grzywny za naruszenie zobowiązań związanych z utworzeniem i funkcjonowaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania jest również przewidziana m.in. w prawie duńskim⁴³⁵, fińskim⁴³⁶, portugalskim⁴³⁷ i rumuńskim⁴³⁸.

Inną kwestią, którą należy rozważyć w związku z ewentualnym niewywiązywaniem się z obowiązków związanych z utworzeniem europejskiej rady zakładowej przez zarząd centralny, jest dopuszczalność wszczęcia sporu zbiorowego w celu ochrony praw i interesów pracowniczych przez samą europejską radę zakładową czy też działające na szczeblu krajowym bądź europejskim organizacje związkowe bądź organy przedstawicielskie załogi.

Dopuszczalność prowadzenia sporów zbiorowych czy też podejmowania akcji protestacyjnych przez europejską radę zakładową należy rozważać w świetle art. 9 dyrektywy, zgodnie z którym zarząd centralny i europejska rada zakładowa bądź przedstawiciele pracowników w ramach innego trybu informowania i konsultowania ustanowionego zamiast rady są obowiązani działać w duchu współpracy i z poszanowaniem wzajemnych praw i obowiązków. Jak wskazuje J. Wratny⁴³⁹, obowiązek działania w „duchu współ-

⁴³⁴ Presidential Decree n° 40/97 of 18.3.1997 on employees' rights to information and consultation in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings in compliance with Directive 94/45/EC of 22 September 1994, published: FEK A n° 39; 20.3.1997, s. 599.

⁴³⁵ Act N° 371 of 22 May 1996, Published Ministerialtidende, j. nr 1996-534-8.

⁴³⁶ Act N° 614/96 of 9 August 1996.

⁴³⁷ Lei n° 40/99 de 9 de Junho que assegura a informação e consulta dos trabalhadores em empresas ou grupos de empresas transnacionais e regula a instituição de conselhos de empresa europeus ou de procedimentos simplificados de informação e consulta em empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária. DR n° 133, 9.6 1999, p. 3237 et seq. Wejście w życie w dniu 9 lipca 1999 r.

⁴³⁸ Art. 47 rumuńskiej ustawy nr 217/2005 o utworzeniu, organizacji i funkcjonowaniu europejskich rad zakładowych, zob. www.ewcdb.eu.

⁴³⁹ J. Wratny, *Europejska Rada Zakładowa (Nowa instytucja wspólnotowego prawa pracy)*, PiP, 1996, nr 8/9, s. 109.

pracy” z jednej strony wiąże się z zobowiązaniem stron do prowadzenia dialogu w sposób lojalny i konstruktywny oraz rozstrzygania ewentualnych sporów w drodze kompromisu, a z drugiej strony oznacza odejście od konfrontacyjnego charakteru stosunków przemysłowych. Zdaniem niektórych autorów⁴⁴⁰, obowiązek działania w duchu współpracy wyklucza odwoływanie się do konfliktowych form rozwiązywania sporów i zakłada harmonijne współdziałanie zarządu centralnego z reprezentacją pracowników.

Należy jednak mieć na uwadze, iż ten model zgodnej współpracy obowiązuje tylko w przypadku poszanowania wzajemnych praw i obowiązków. Nie można zatem wyłączyć co do zasady dopuszczalności odwołania się przez europejską radę zakładową do działań zbiorowych w sytuacji naruszenia przez zarząd centralny uprawnień przysługujących radzie. Taki wniosek jest zresztą spójny z art. 6 § 4 Europejskiej Karty Społecznej oraz art. 28 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, które to przepisy gwarantują pracownikom prawo do działań zbiorowych nie regulując ani problemu reprezentacji ani tym bardziej nie ograniczając tego prawa tylko dla związków zawodowych⁴⁴¹. Zakres i sposób prowadzonych działań zbiorowych będzie jednak uzależniony od prawa i praktyki obowiązującej w poszczególnych państwach członkowskich, ponieważ brak jest w tym zakresie jednolitej regulacji w prawie wspólnotowym⁴⁴².

Podobnie, nie można również wykluczyć możliwości podjęcia działań zbiorowych przez organizacje związkowe szczebla krajowego czy też europejskiego, a także przez inne organy przedstawicielskie załogi, zgodnie z przepisami prawa krajowego, w celu wymuszenia na zarządzie centralnym realizacji jego obowiązków związanych z utworzeniem europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania bądź w celu poparcia interesów europejskiej rady zakładowej, której uprawnienia są naruszane przez zarząd centralny.

⁴⁴⁰ Zob. np. S. Koczur, P. Korus, *Dialog społeczny – prawo pracowników do informacji i konsultacji...*, s. 108–109.

⁴⁴¹ Zob. na temat w szczególności B. Cudowski, *Prawo do zrzeszania się, prowadzenia rokowań i sporów zbiorowych w Polsce a europejskie prawo pracy*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, W. Sanetra (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 57.

⁴⁴² Zob. M. Matey-Tyrowicz, *Podstawowe prawa społeczne w dziedzinie pracy jako „mega-źródła” prawa pracy...*, s. 66.

Rozdział IV

UPRAWNIENIA EUROPEJSKICH RAD ZAKŁADOWYCH

1. Uprawnienia informacyjno-konsultacyjne

1.1. Prawo do informacji

Podstawowym uprawnieniem przysługującym europejskiej radzie zakładowej jest, zgodnie z art. 1, ust. 1 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, prawo do otrzymywania informacji. Przekazanie informacji przedstawicielom pracowników jest warunkiem niezbędnym dla rozpoczęcia konsultacji, a następnie zajęcia stanowiska, przedstawienia opinii, czy też podjęcia negocjacji w celu zawarcia porozumienia. Pojęcie „otrzymywania informacji” nie zostało w dyrektywie zdefiniowane. Z tego względu, ażeby ustalić rozumienie tego pojęcia dla potrzeb dyrektywy, należy odwołać się do jego znaczenia w języku ogólnym oraz rozumienia na gruncie innych aktów prawa wspólnotowego.

Zgodnie ze znaczeniem w języku ogólnym, informowanie jest powiadomieniem o czymś, zakomunikowaniem czegoś⁴⁴³. W szerszym kontekście potrzeby informowania społeczeństw na temat działalności Wspólnoty Europejskiej, w literaturze⁴⁴⁴ został wyrażony pogląd, iż warunkiem skuteczności

⁴⁴³ Patrz: *Leksykon PWN*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1972.

⁴⁴⁴ Zob. P. Wathelet, *L'information, condition d'efficacité et de démocratie: amélioration des procédures d'information, de contrôle et de sanction, condition de la réalisation de l'Union européenne*, [w:] *Quelle Union Sociale Européenne? Acquis institutionnel, acteurs et défis*, M. Telò, C. Gobin (red.), Études Européennes, Bruxelles 1994, s. 117.

działania i niezbędną przesłanką urzeczywistnienia demokracji jest dostępność istotnych i wiarygodnych informacji. Z kolei w odniesieniu do uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, R. Blanpain i C. Engels stwierdzili, iż pojęcie informowania oznacza dostarczenie przez pracodawcę przedstawicielom pracowników informacji, na temat których są oni uprawnieni do żądania wyjaśnień i zadawania pytań⁴⁴⁵.

Pojęcie informowania zostało precyzyjniej wyjaśnione przez partnerów społecznych szczebla wspólnotowego (ETUC, UNICE, CEEP) we Wspólnej Opinii Grupy Roboczej z dnia 6 marca 1987 r. dotyczącej szkoleń, motywowania oraz informacji i konsultacji⁴⁴⁶. Opinia ta stanowiła rezultat dialogu z Val Duchesse⁴⁴⁷. We Wspólnej Opinii partnerzy społeczni zdefiniowali przekazywanie informacji na temat zmian technologicznych jako „działanie polegające na dostarczaniu pracownikom i/lub ich przedstawicielom, na właściwym szczeblu, stosownych szczegółów dotyczących tych zmian w celu ukazania im wyborów dokonywanych przez przedsiębiorstwo oraz skutków decyzji dla pracowników”. Partnerzy społeczni podkreślili również w Opinii potrzebę przekazania we właściwym czasie informacji dotyczących zmian technologicznych o istotnym znaczeniu dla zatrudnienia i warunków pracy załogi.

W oparciu o definicję sformułowaną we Wspólnej Opinii, za najważniejsze aspekty informowania także w sprawach objętych zakresem dyrektywy o europejskich radach zakładowych należy uznać: konieczność dostarczania danych istotnych z punktu widzenia pracowników, informowania we właściwym czasie, w którym przedstawiciele pracowników mają możliwość wywarcia wpływu na proces decyzyjny oraz poinformowania przedstawicieli pracowników właściwego szczebla.

Wszystkie te elementy zostały zawarte w dyrektywie 2002/14/WE, która ustanawia minimalne standardy informowania i konsultacji na szczeblu przedsiębiorstwa i zakładu pracy w państwach EOG. Zgodnie z art. 4, ust. 3 tej dyrektywy, informacje należy przekazywać w czasie, w sposób i w zakresie umożliwiającym przedstawicielom pracowników w szczególności stosowną

⁴⁴⁵ R. Blanpain, Ch. Engels, *European Labour Law...*, s. 95.

⁴⁴⁶ Joint Opinion of the Working Party ‘Social Dialogue and the New Technologies’ concerning Training and Motivation, and Information and Consultation, 6 March 1987, zob. R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils. Information and Consultation in Multinational Enterprises in Europe...*, s. 190–193.

⁴⁴⁷ Zob. D. Fröhlich, C. Gill, H. Krieger, *Roads to Participation in the European Community – Increasing prospects of employee representatives in technological change*, s. 74–76.

analizę i przygotowanie do konsultacji. Te wymogi w stosunku do realizacji obowiązku informacyjnego mogą z pewnością stanowić wskazówkę interpretacyjną również na gruncie dyrektywy o europejskich radach zakładowych ze względu na ten sam cel przyjęcia obu dyrektyw, jakim jest zapewnienie pracownikom wpływu na podejmowane w przedsiębiorstwach decyzje, które dotyczą ich praw i interesów⁴⁴⁸.

W żadnej ze wspomnianych definicji informowania nie został zawarty aspekt dotyczący obowiązku przekazywania niezbędnych dokumentów. Tymczasem, niejednokrotnie zapoznanie się ze stosownymi dokumentami i materiałami czy też opiniami ekspertów przez przedstawicieli pracowników jest konieczne, aby mogli oni zająć stanowisko w danej sprawie.

Niewątpliwie, ocena, czy obowiązek informacyjny został wykonany w sposób właściwy, będzie następowała w oparciu o określony stan faktyczny zaistniały w sporze pomiędzy europejską radą zakładową a zarządem centralnym. Subiektywną bowiem kwestią, która będzie rozstrzygana przez właściwy sąd krajowy w razie zaistniałego sporu, jest, czy przekazane przez zarząd centralny informacje są wystarczające i zupełne dla dokonania stosownej analizy oraz przygotowania do konsultacji przez europejską radę zakładową oraz czy zostały one przekazane we właściwy sposób oraz we właściwym czasie.

1.2. Prawo do konsultacji

„Mocniejszą” formą uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, zagwarantowaną na gruncie dyrektywy o europejskich radach zakładowych, jest konsultacja. Zgodnie z definicją legalną sformułowaną w art. 2, ust. 1 pkt. f) dyrektywy, pojęcie konsultacji oznacza wymianę poglądów i ustanowienie dialogu pomiędzy przedstawicielami pracowników a zarządem centralnym lub bardziej właściwym zarządem innego szczebla. Tak sformułowana definicja została transponowana do aktów prawa krajowego.

Legalna definicja pojęcia konsultacji sformułowana w dyrektywie o europejskich radach zakładowych była przedmiotem interpretacji w literaturze europejskiej. Zdaniem S. Evju⁴⁴⁹, „istotą dialogu jest umożliwienie pracownikom wypowiedzenia się w toku procesu decyzyjnego”. R. Blanpain i P. Win-

⁴⁴⁸ Zob. Motyw dziewiąty dyrektywy o europejskich radach zakładowych oraz motyw ósmy dyrektywy 2002/14/WE.

⁴⁴⁹ R. Blanpain, T. Hanami (red.), *European Works Councils...*, s. 35: „The essence of a dialogue is to give employees a say in the decision making process”.

dey⁴⁵⁰ stwierdzili, iż konsultacją w rozumieniu dyrektywy jest „proces obejmujący wymianę poglądów, przedstawienie propozycji i kontrpropozycji, pogłębioną dyskusję, który nie narusza prawa pracodawcy do podjęcia ostatecznej decyzji”.

Niektórzy autorzy uważają⁴⁵¹, iż wprowadzenie definicji pojęcia konsultacji do dyrektywy, ze względu na obowiązek transpozycji, będzie sprzyjało zharmonizowaniu rozumienia tego pojęcia w państwach członkowskich. Z drugiej strony, należy uznać, iż konsultacja w rozumieniu dyrektywy jest procesem znacznie mniej sformalizowanym aniżeli konsultacja mająca miejsce na podstawie niektórych ustaw obowiązujących w państwach członkowskich regulujących uprawnienia przedstawicieli pracowników w zakładach pracy i przedsiębiorstwach krajowych. Zgodnie z tym ustawami, konsultacja z pracownikami jest procesem trójstopniowym, składającym się z faz: przekazania przez pracodawcę informacji o proponowanych zmianach, przedstawienia przez przedstawicieli pracowników opinii w celu wywarcia wpływu na podejmowaną decyzję oraz ustosunkowania się przez pracodawcę do przedstawionej opinii⁴⁵².

We francuskim kodeksie pracy⁴⁵³, określono wymagania, jakie musi spełniać procedura zasięgania opinii komitetów przedsiębiorstwa (*comité d'entreprise*) stanowiących przedstawicielstwo pracownicze w przedsiębiorstwie działającym zgodnie z prawem francuskim. Przed spotkaniem z komitetem, pracodawca jest zobowiązany przekazać jego członkom w odpowiednim czasie niezbędne informacje i przedstawić potrzebne dokumenty. Konsultacja poprzedza podjęcie decyzji przez zarząd. Komitet przedsiębiorstwa jest uprawniony do przedstawienia opinii, do której pracodawca jest zobowiązany się ustosunkować⁴⁵⁴. W niemieckiej ustawie o ustroju przedsiębiorstw, w odniesieniu do informowania i zasięgania opinii (*Unterrichtungs – und Beratungsrechte*) rad zakładowych w przedsiębiorstwach krajowych w zakresie spraw dotyczących miejsc pracy, przebiegu pracy oraz środowiska pracy, zobowią-

⁴⁵⁰ R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils...*, s. 71.: „Consultation includes, like the Directive indicates, an exchange of views, even of proposals and counter-proposals, in short, a discussion in depth, leaving however the decision-making power of the employer intact”.

⁴⁵¹ Zob. m.in. I. Desbarats, *Du nouveau sur le comité d'entreprise européen...*, s. 14–15.

⁴⁵² Zob. *New European information and consultation draft*, EIRR 245, June 1994, s. 19.

⁴⁵³ Artykuł L 431-5.

⁴⁵⁴ Szerzej na ten temat: G. Bélier, *Le comité d'entreprise européen: une institution encore à construire...*, s. 1028–1029.

zано pracodawcę do przeprowadzania konsultacji w terminie, w którym propozycje i wątpliwości rady zakładowej będą mogły zostać uwzględnione w procesie podejmowania decyzji⁴⁵⁵.

Z kolei, w świetle przywołanej Wspólnej Opinii Grupy Roboczej z dnia 6 marca 1987 r. konsultacja z pracownikami i/lub ich przedstawicielami na właściwym szczeblu oznacza działanie polegające na zebraniu opinii i możliwych sugestii dotyczących skutków tych zmian dla załogi, w szczególności wpływu zmian na zatrudnienie i warunki pracy⁴⁵⁶.

Z definicji konsultacji sformułowanej w dyrektywie o europejskich radach zakładowych nie wynika wprost konieczność zasięgnięcia opinii pracowników przed podjęciem decyzji. W preambule dyrektywy wskazano jedynie, iż decyzje, które w znacznym stopniu dotyczą interesów pracowników, muszą być jak najwcześniej przedmiotem informacji i konsultacji z wyznaczonymi przedstawicielami pracowników⁴⁵⁷. Nie zostały również określone zasady, na jakich konsultacja powinna być przeprowadzona. W szczególności nie wskazano obowiązku poprzedzenia konsultacji przekazaniem istotnych informacji, umożliwienia przedstawicielom pracowników przedstawienia opinii, propozycji na temat proponowanych decyzji w czasie umożliwiającym uwzględnienie ich w procesie decyzyjnym. Z przepisów dyrektywy nie wynika również *expressis verbis* obowiązek ustosunkowania się do opinii i propozycji przedstawicieli pracowników przez zarząd centralny. Z tego względu konieczna jest nowelizacja definicji pojęcia „konsultacji” poprzez wprowadzenie do jej treści wspomnianych elementów.

1.3. Możliwość zmiany zakresu uprawnień europejskich rad zakładowych

W świetle dyrektywy o europejskich radach zakładowych radom przysługuje prawo do informacji i konsultacji. Z postanowień dyrektywy nie wynika upoważnienie państw członkowskich do stanowienia przepisów prawnych korzystniejszych dla pracowników. Takie upoważnienie było przewidziane we wcześniejszych projektach dyrektywy, w których zapewniono nienaru-

⁴⁵⁵ Betriebsverfassungsgesetz, § 90: Der Arbeitgeber hat [...] so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können.

⁴⁵⁶ Joint Opinion of the Working Party ‘Social Dialogue and the New Technologies’ concerning Training and Motivation, and Information and Consultation, 6 March 1987, zob. R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils...*, s. 190–193.

⁴⁵⁷ Zob. Motyw dwudziesty dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

szalność prawa państw członkowskich do stosowania lub wydawania przepisów korzystniejszych dla pracowników⁴⁵⁸.

W literaturze zostało przedstawione stanowisko⁴⁵⁹, iż w aktach transponujących dyrektywę do prawa krajowego uprawnienia w zakresie uczestnictwa w zarządzaniu mogą zostać rozszerzone w porównaniu z uprawnieniami gwarantowanymi w dyrektywie. Podstawę dla rozszerzenia uprawnień przysługujących europejskim radom zakładowym stanowi art. 137, ust. 4 tiret drugie TWE (dawny art. 2, ust. 5 Porozumienia w Sprawie Polityki Socjalnej). Zgodnie z tym przepisem, wprowadzenie minimalnych wymagań w dziedzinie informowania i konsultacji w drodze dyrektyw nie stoi na przeszkodzie w utrzymywaniu lub wprowadzaniu przez państwa członkowskie bardziej rygorystycznych środków ochronnych zgodnych z Traktatem. Ustawodawca krajowy nie może jednak w aktach transponujących dyrektywę do prawa krajowego zapewnić europejskiej radzie zakładowej prawa do współdecydowania. Zgodnie z przepisem art. 137, ust. 2 w zw. z art. 137, ust. 1, lit. f) TWE (dawny art. 2, ust. 3 Porozumienia w Sprawie Polityki Socjalnej) uchwalenie wspólnotowych aktów prawnych w dziedzinie reprezentacji i zbiorowej obrony interesów pracowników i pracodawców, w tym pracowniczego prawa do współzarządzania wymaga jednomyślności w Radzie. Z tego względu, wprowadzenie prawa do współdecydowania jest niemożliwe w oparciu o procedurę legislacyjną przewidzianą w art. 252 TWE (dawnym art. 189 c TWE), na podstawie której została uchwalona dyrektywa o europejskich radach zakładowych.

Z kolei, strony porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej są uprawnione do sformułowania bardziej precyzyjnych przesłanek realizacji uprawnień informacyjno-konsultacyjnych, aniżeli wynikające z dyrektywy o europejskich radach zakładowych. W szczególności w porozumieniu może zostać przyjęte szersze rozumienie pojęcia konsultacji, aniżeli sformułowane w art. 1, ust. 2, lit. f) tej dyrektywy. W szczególności strony mogą określić, iż konsultacja nie oznacza jedynie wymiany poglądów i ustanowie-

⁴⁵⁸ Zob. Proposal for a Council Directive on the establishment of a European Works Council in Community-scale undertakings or groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees [Fn-1 COM(90) 581 final, Dz. U. UE C39, 15.2.1991], art. 11 ust. 3, Proposal for a Council Directive on the establishment of a European Works Council in Community-scale undertaking or groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees [FN-4 COM(91) 345 final, Dz. U. UE C336, 31.12.1991, art. 11 ust. 3.

⁴⁵⁹ Zob. m.in. M. Weiss, *European Community Labour Law: Principles and Perspectives...*, s. 231, R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils...*, s. 87; P. Windey, *Highlights of the discussion*, w:] R. Blanpain, T. Hanami (red.), *European Works Councils...*, s. 67.

nia dialogu, ale również prawo do przedstawienia opinii, czy też zajęcia stanowiska przez radę, do którego zarząd centralny jest zobowiązany się ustosunkować. Strony mogą również określić w sposób szczegółowy termin, w jakim powinna mieć miejsce konsultacja z radą.

Strony porozumienia są również uprawnione do rozszerzenia zakresu kompetencji europejskiej rady zakładowej ponad prawo do informacji i konsultacji. Uprawnienie to wynika z art. 6, ust. 2, lit. c) dyrektywy, zgodnie z którym jednym z koniecznych składników porozumienia jest określenie funkcji, jakie pełni powołana na podstawie porozumienia europejska rada zakładowa oraz zasad (procedury), na jakich ma miejsce informowanie i konsultacja z radą. Z tego przepisu nie wynika obowiązek stron ograniczenia uprawnień rady do prawa do informacji i konsultacji. Strony mogą przyznać europejskiej radzie zakładowej „mocniejsze” uprawnienia takie jak prawo do współdecydowania czy też prawo prowadzenia negocjacji z zarządem centralnym i zawierania porozumień zbiorowych.

Wydaje się, iż strony porozumienia mogą również w oparciu o art. 6, ust. 2, lit. c) dyrektywy ograniczyć uprawnienia europejskiej rady zakładowej tylko do prawa do otrzymywania informacji⁴⁶⁰. Takie uprawnienie należy wywieść z treści art. 5, ust. 5 dyrektywy, zgodnie z którym specjalny zespół negocjacyjny może podjąć większością dwóch trzecich głosów uchwałę o nieprowadzeniu negocjacji lub o ich zamknięciu. Jeśli specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu przysługuje prawo do podjęcia decyzji o niepowołaniu europejskiego przedstawicielstwa pracowniczego, tym bardziej zespół może wyrazić zgodę na ograniczenie uprawnień rady tylko do uzyskiwania informacji. Prawodawca wspólnotowy nie określił szczególnego trybu, w jakim następuje podjęcie decyzji o ograniczeniu kompetencji rady. Z tego względu należy uznać, iż ta decyzja jest podejmowana zwykłą większością głosów członków zespołu⁴⁶¹.

O ile ograniczenie zakresu uprawnień europejskiej rady zakładowej utworzonej na podstawie wynegocjowanego porozumienia jest w pełni dopuszczalne, to budzi ono wątpliwości w odniesieniu do porozumień dobrowolnych, o których mowa w art. 13 dyrektywy. W literaturze zostało wyrażone stanowisko⁴⁶², iż wcześniej obowiązujące w przedsiębiorstwach i grupach przedsię-

⁴⁶⁰ Zob. J. Wratny, *Europejska rada zakładowa (Nowa instytucja wspólnotowego prawa pracy)*, PiP, 3-4/996, s. 108.

⁴⁶¹ Tak również S. Pawłowski, J. Stelina, M. Zieleniecki, *Ustawa o europejskich radach zakładowych z komentarzem...*, s. 115–116.

⁴⁶² Zob. G. Bélier, *Le comité d'entreprise européen une institution encore a construire...*, s. 1030.

biorstw porozumienia, ażeby mogły zostać uznane za porozumienia dobrowolne w rozumieniu art. 13 dyrektywy, powinny ustanawiać nie tylko prawo europejskiego przedstawicielstwa pracowniczego do uzyskiwania informacji, ale i do konsultacji w zakresie spraw o charakterze ponadnarodowym.

Taki pogląd jest zasadny na gruncie art. 13 dyrektywy, który określa przesłanki uznania porozumienia wcześniej zawartego za ważne porozumienie tzw. dobrowolne. Jedną z przesłanek jest bowiem zapewnienie prawa do informacji i konsultacji na szczeblu ponadnarodowym. Zobowiązanie zarządu centralnego w tym porozumieniu jedynie do przekazywania przedstawicielstwu pracowniczemu informacji na temat podejmowanych w przedsiębiorstwie decyzji nie pozwala na uznanie porozumienia za porozumienie dobrowolne, o którym mowa w art. 13 dyrektywy.

2. Przedmiot informacji i konsultacji

Sprawy, które są przedmiotem informowania i konsultacji z europejskimi radami zakładowymi czy też w ramach innego trybu informowania i konsultowania na ponadnarodowym szczeblu, nie zostały w dyrektywie o europejskich radach zakładowych wskazane enumeratywnie. Zakres przedmiotowy uprawnień informacyjno-konsultacyjnych rad może zostać ustalony w oparciu o treść preambuły, przepisy dyrektywy oraz przepisy posiłkowe zawarte w Załączniku do dyrektywy.

Na podstawie treści preambuły oraz przepisów posiłkowych zawartych w Załączniku do dyrektywy o europejskich radach zakładowych można określić, jakiego rodzaju sprawy są przedmiotem przekazywanych informacji i konsultacji z europejskim przedstawicielstwem pracowniczym. W świetle motywu dziewiątego dyrektywy, przedsiębiorstwa oraz grupy przedsiębiorstw działające w co najmniej dwóch państwach członkowskich są zobowiązane do przekazywania informacji i konsultacji z przedstawicielami pracowników, na których prawa i interesy podejmowane decyzje mają wpływ, decyzji dotyczących łączenia przedsiębiorstw, fuzji transgranicznych, przejmowania przedsiębiorstw, podejmowania wspólnych przedsięwzięć, a co za tym idzie umiędzynaradawiania przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw. Z kolei w przepisach posiłkowych dokonano klasyfikacji spraw omawianych z europejską radą zakładową na sprawy podlegające zwykłemu obowiązkowi informacyjno-konsultacyjnemu oraz obowiązkowi szczególnemu.

Zwykły coroczny obowiązek informacyjno-konsultacyjny dotyczy przebiegu działalności przedsiębiorstwa oraz perspektyw dalszego rozwoju. Przed-

miotem informowania i konsultacji na corocznych zebraniach są w szczególności takie zagadnienia jak: struktura przedsiębiorstwa, jego sytuacja ekonomiczna i finansowa, możliwy kierunek rozwoju działalności handlowej, produkcji i sprzedaży, aktualny i przewidywany w przyszłości poziom zatrudnienia, inwestycje, istotne zmiany organizacyjne, wdrożenie nowych metod pracy lub procesów produkcyjnych, przeniesienie produkcji do innego zakładu pracy, połączenia, ograniczenie działalności lub zamknięcie przedsiębiorstw, zakładów pracy lub istotnych części zakładów oraz zwolnienia grupowe (pkt 2 Załącznika).

Z kolei w ramach szczególnego obowiązku przedmiotem informowania i konsultacji z europejską radą zakładową są podejmowane przez zarząd centralny decyzje wywołujące istotne skutki w sferze interesów pracowników. Za decyzje tego rodzaju zostały uznane w szczególności: przeniesienie produkcji do innego zakładu pracy, zamknięcie przedsiębiorstwa lub zakładu pracy oraz zwolnienia grupowe (pkt 3 Załącznika).

Jak wynika z treści przedstawionych przepisów dyrektywy o europejskich radach zakładowych oraz preambuły dyrektywy, przedmiotem uprawnień europejskiej rady zakładowej powinny być przede wszystkim strategiczne decyzje o charakterze gospodarczym, których podjęcie przez zarząd centralny wywiera skutki w sferze praw i interesów pracowniczych. Omówione przepisy dyrektywy stanowią jednak wyłącznie wskazówkę w sytuacji, gdy do utworzenia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania dochodzi w drodze porozumienia.

W przypadku utworzenia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania w drodze wynegocjowanego porozumienia, strony porozumienia mogą zgodnie ze swą wolą określić zagadnienia, o których należy informować przedstawicieli pracowników oraz zasięgać ich opinii. Minimalne wymaganie co do zakresu przedmiotowego informowania i konsultacji wynika z art. 6, ust. 3 dyrektywy o europejskich radach zakładowych dotyczącego zakresu przedmiotowego uprawnień w ramach trybu informowania i konsultowania. W świetle tego przepisu, przekazywane informacje powinny w szczególności dotyczyć decyzji o charakterze ponadnarodowym, które wywierają istotny wpływ na interesy pracowników.

W dyrektywie o europejskich radach zakładowych nie zostały określone sprawy, jakie powinny być przedmiotem informacji i konsultacji z europejskimi przedstawicielstwami pracowniczymi działającymi na podstawie porozumień zawartych przed wejściem w życie dyrektywy. W świetle art. 13, ust. 1 dyrektywy, porozumienie dobrowolne, aby było ważne, powinno zagwarantować pracownikom prawo do informacji i konsultacji na ponadnarodowym szczeblu.

Wytyczne, jakie sprawy mają charakter ponadnarodowy i w związku z tym są przedmiotem informowania i konsultacji, można znaleźć w przepisach Załącznika do dyrektywy. Europejska rada zakładowa utworzona na podstawie przepisów posiłkowych jest uprawniona do uzyskiwania informacji i konsultacji w sprawach dotyczących całego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub co najmniej dwóch spośród zakładów pracy należących do przedsiębiorstwa bądź dwóch przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy przedsiębiorstw, które są położone w różnych państwach członkowskich. W odniesieniu do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw, których zarząd centralny ma siedzibę poza terytorium Europejskiego Obszaru Gospodarczego, obowiązek informacyjno-konsultacyjny istnieje w sprawach dotyczących wszystkich zakładów pracy należących do przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, które są położone na obszarze państw członkowskich, a także w sprawach dotyczących co najmniej dwóch zakładów pracy lub przedsiębiorstw położonych w różnych państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (pkt 1 lit a) Załącznika).

Z treści przepisów posiłkowych należy wnioskować, iż europejskiej radzie zakładowej utworzonej z mocy prawa nie przysługują uprawnienia informacyjno-konsultacyjne w odniesieniu do decyzji odnoszących się wyłącznie do zakładów pracy lub przedsiębiorstw położonych na obszarze jednego państwa. Niemniej jednak, w toku działalności wielonarodowych przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw są podejmowane decyzje dotyczące jednego zakładu pracy lub jednego przedsiębiorstwa, które wynikają ze strategii zarządu centralnego. Wydaje się, iż decyzje dotyczące jednego zakładu pracy lub przedsiębiorstwa położonego w którymś z państw członkowskich, takie jak zamknięcie zakładu pracy czy zwolnienia grupowe, powinny być przedmiotem informacji i konsultacji z europejską radą zakładową, jeżeli są podejmowane przez zarząd centralny w ramach jego ogólnej, ponadnarodowej polityki⁴⁶³.

Z drugiej strony, należy wskazać, iż przepisy dyrektywy nie stoją na przeszkodzie rozszerzeniu w drodze porozumienia zakresu przedmiotowego spraw, które będą przedmiotem informacji i konsultacji z radą. Oprócz spraw o charakterze gospodarczym, strony porozumienia mogą również objąć zakresem uprawnień informacyjno-konsultacyjnych inne sprawy o istotnym znaczeniu dla pracowników, jak na przykład sprawy socjalno-bytowe czy też dotyczące bhp.

⁴⁶³ Por. R. Blanpain, *Highlights of the discussion...*, [w:] *European Works Councils...*, s. 67.

3. Sposób realizacji uprawnień informacyjno-konsultacyjnych

W przypadku utworzenia europejskiej rady zakładowej w wyniku negocjacji, strony swobodnie określają sposób informowania i konsultacji oraz zasady organizowania spotkań z radą. W art. 13 dyrektywy o europejskich radach zakładowych dotyczącym obowiązywania porozumień zawartych przed wejściem w życie dyrektywy, również nie zostały określone wymagania co do trybu realizacji uprawnień europejskiego przedstawicielstwa pracowniczego.

W przepisach posiłkowych stanowiących podstawę prawną dla działania europejskich rad zakładowych *ex lege* przewidziano zwykły i szczególny tryb informowania i konsultacji z radą. W odniesieniu do obu trybów realizacji uprawnień, europejska rada zakładowa (lub jej prezydium) jest uprawniona do spotkania we własnym gronie bez udziału zarządu centralnego celem uzgodnienia stanowiska. Tryb zwykły i szczególny wykazują jednak istotne różnice.

Tryb zwykły realizacji uprawnień rady polega na organizowaniu przez zarząd centralny corocznych spotkań z radą, na których radzie przekazywane są informacje dotyczące przebiegu działalności przedsiębiorstwa i możliwych perspektyw rozwoju na podstawie sporządzonego przez zarząd sprawozdania⁴⁶⁴. W przepisach posiłkowych nie zostały określone zasady prowadzenia konsultacji z radą w ramach trybu zwykłego.

Tryb szczególny informowania i konsultacji ma miejsce w każdym przypadku podejmowania przez zarząd centralny przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw decyzji o istotnym znaczeniu dla interesów pracowniczych. Europejskiej radzie zakładowej lub prezydium, jeśli zostało ono wyłonione z jej składu, przysługuje wówczas prawo do uzyskania informacji. Europejska rada zakładowa lub prezydium mogą w takim przypadku zażądać zorganizowania nadzwyczajnego zebrania z zarządem centralnym lub zarządem niższego szczebla, posiadającym kompetencje decyzyjne, w celu uzyskania informacji na temat podejmowanych decyzji wywierających istotny wpływ na interesy pracowników⁴⁶⁵. Jeżeli zebranie jest organizowane z udziałem prezydium (komitetu o zmniejszonym składzie), a nie z europejską radą zakładową w pełnym składzie, w zebraniu mają prawo uczestniczyć również członkowie rady wybrani przez załogę zakładu pracy lub przedsiębiorstwa, których bezpośrednio dotyczą podejmowane decyzje⁴⁶⁶.

⁴⁶⁴ Pkt 2 akapit pierwszy Załącznika do dyrektywy o e.r.z.

⁴⁶⁵ Pkt 3, akapit pierwszy Załącznika do dyrektywy o e.r.z.

⁴⁶⁶ Ibidem, akapit drugi.

Nadzwyczajne zebranie powinno zostać zorganizowane tak szybko, jak jest to możliwe i być poprzedzone przekazaniem sprawozdania, przygotowanego przez zarząd centralny przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw lub zarząd właściwego szczebla. Przedstawiciele pracowników są uprawnieni do przedstawienia opinii na temat podejmowanych decyzji pod koniec zebrania lub w stosownym terminie po jego zakończeniu. Wyrażona przez przedstawicielstwo pracownicze opinia pozostaje jednak bez wpływu na podjęcie przez zarząd centralny ostatecznej decyzji⁴⁶⁷.

Z treści postanowień Załącznika wynika wola prawodawcy wspólnotowego większego sformalizowania procedury informacyjno-konsultacyjnej w przypadku nadzwyczajnych okoliczności objętych trybem szczególnym. Niemniej jednak, również w odniesieniu do decyzji istotnie wpływających na interesy pracownicze, w przepisach posiłkowych nie został określony w sposób precyzyjny termin realizacji uprawnień informacyjno-konsultacyjnych.

Grupa Robocza powołana przez Komisję Europejską w celu zapewnienia spójnej transpozycji dyrektywy w państwach członkowskich uznała, iż procedura informacyjno-konsultacyjna przewidziana w odniesieniu do nadzwyczajnych okoliczności, w których są zagrożone interesy pracownicze, powinna zostać przeprowadzona w terminie, w którym może ona mieć znaczenie dla podjęcia ostatecznej decyzji⁴⁶⁸. Wytyczne nie przesadzają zatem o konieczności przeprowadzenia procedury informacyjno-konsultacyjnej przed podjęciem decyzji. Niektórzy przeciwnicy obligatoryjnego zasięgania opinii europejskiej rady zakładowej przed podjęciem decyzji uważają, iż konsultacja po podjęciu decyzji również może mieć znaczenie, jeśli reprezentanci pracowników przedstawiają stanowisko co do ograniczenia niekorzystnych skutków decyzji⁴⁶⁹. Powołują się oni również na treść preambuły. W motywie dwudziestym dyrektywy wskazano, iż niektóre decyzje wywierające istotny wpływ na interesy pracowników powinny być „jak najwcześniej” przedmiotem przekazanych informacji i konsultacji z wyznaczonymi przedstawicielami

⁴⁶⁷ Ibidem, akapit trzeci i czwarty.

⁴⁶⁸ *In exceptional circumstances affecting the employees' interests, the European Works Council which has been set up in accordance with the provisions of the Annex must be informed and consulted at a time which does not render the procedure meaningless.* Zob. European Commission, Working Party on Information and Consultation Transposition of Directive 94/45/EC, [w:] European Works Councils..., s. 345.

⁴⁶⁹ Zob. R. Schindler, Highlights of the Discussion, [w:] R. Blanpain, T. Hanami (red.), European Works Councils..., s. 42.

pracowników. Z niemieckiej wersji językowej tego postulatu wynika, iż informowanie i konsultację należy przeprowadzić przed wykonaniem decyzji, a nie przed jej podjęciem⁴⁷⁰. Niewątpliwie, ze względu na złożoność procesu decyzyjnego, niekiedy trudno jest określić, w jakim terminie decyzja, mimo iż jeszcze niepodjęta, jest już dostatecznie przygotowana, ażeby można ją było poddać konsultacji z przedstawicielstwem pracowników.

Z drugiej strony, zgodnie z art. 9 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, zarząd centralny i europejska rada zakładowa zostały zobowiązane do działania w duchu współpracy i poszanowania wzajemnych praw i obowiązków. Zobowiązanie to dotyczy zresztą również stron dialogu prowadzonego w oparciu o inne niż europejska rada zakładowa tryby informowania i konsultowania. W motywie dziesiątym dyrektywy zostało wyrażone przekonanie, iż uchwalenie dyrektywy było konieczne, ponieważ procedury informowania i zasięgania opinii pracowników obowiązujące w państwach członkowskich były często niedostosowane do ponadnarodowej struktury podmiotu, w którym były podejmowane decyzje dotyczące pracowników. Z tego względu podejmowane w tych przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw decyzje mogą powodować nierówne traktowanie pracowników, których one dotyczą.

Informowanie i konsultacja mające miejsce w czasie, w którym zmiana decyzji przez pracodawcę jest już niemożliwa, nie spełniają wymogu działania przez zarząd centralny w duchu współpracy z poszanowaniem wzajemnych praw i obowiązków. Konsultacja z europejską radą zakładową *ex post* nie może być uznana za skuteczną metodę zapewniającą na koordynację krajowych procedur i działań partnerów społecznych, którą postawiły sobie za cel instytucje Wspólnoty Europejskiej uchwalając dyrektywę⁴⁷¹.

Informowanie i konsultacja, ażeby zapewnić skuteczną ochronę pracowników przed naruszeniami ich praw i interesów przez ponadnarodowe przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw, powinny być przeprowadzone w terminie, w którym przedstawione stanowisko może wywrzeć istotny wpływ na podejmowaną decyzję⁴⁷² czy też może zostać wszechstronnie rozważone przez zarząd centralny przed podjęciem decyzji⁴⁷³. Ocena, czy przesłanka realizacji

⁴⁷⁰ [...] *bevor bestimmten Beschlüsse mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer ausgeführt werden.*

⁴⁷¹ Na temat tego celu przyjęcia dyrektywy o europejskich radach zakładowych zob. M. Hall, *Employee Participation and the European Community: Evolution of the European Works Council Directive...*, s. 178.

⁴⁷² M. Rood, *Some thoughts on European Works Councils...*, s. 412–417.

⁴⁷³ A. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne...*, t. II, s. 480.

uprawnień europejskiej rady zakładowej we właściwym czasie została spełniona, należy do sądów krajowych oraz do Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich.

Tryb realizacji uprawnień europejskiej rady zakładowej był przedmiotem postępowania sądowego przed sądami francuskimi w sprawie Renault-Vilvoorde⁴⁷⁴. Sprawa Renault-Vilvoorde dotyczyła decyzji zarządu spółki sprawującej kontrolę w grupie Renault, ogłoszonej w dniu 27 lutego 1997 r. o przeniesieniu produkcji z zakładu w Vilvoorde w Belgii do hiszpańskiego Valladolid. Skutkiem zamknięcia fabryki w Vilvoorde miały być zwolnienia grupowe obejmujące ponad 3000 pracowników. Zarząd spółki sprawującej kontrolę nie przekazał informacji i nie przeprowadził konsultacji z działającą w grupie Renault europejską radą zakładową przed podjęciem planowanej decyzji. Europejska Rada Grupy Renault wystąpiła do Sądu Wielkiej Instancji (*Tribunal de Grande Instance*) w Nanterre, właściwego ze względu na miejsce położenia siedziby zarządu spółki sprawującej kontrolę w grupie Renault, o uznanie zamknięcia zakładu w Vilvoorde za niezgodne z porozumieniem dobrowolnym, zawartym z zarządem spółki sprawującej kontrolę w grupie Renault w dniu 5 maja 1995 r. Zgodnie z art. 1 porozumienia⁴⁷⁵, które obowiązywało w grupie Renault w czasie podjęcia decyzji, Europejska Rada Grupy Renault stanowi forum przekazywania informacji i konsultacji w zakresie strategicznej orientacji grupy na poziomie europejskim w odniesieniu do spraw gospodarczych, finansowych i socjalnych Grupy oraz istotniejszych zmian w działalności spółek kontrolowanych przez Grupę działających na terytorium Unii Europejskiej, jeśli te zmiany wywołują skutki na szczeblu europejskim. Zarząd centralny reprezentował stanowisko, iż z porozumienia dobrowolnego ustanawiającego europejską radę zakładową nie wynikał obowiązek konsultacji z Radą przed podjęciem decyzji.

⁴⁷⁴ Szerzej na temat sprawy Renault-Vilvoorde patrz: J.-P. Jacquier, *Le comité d'entreprise européen...*, s. 71–78, a także: P. Lorber, *The Renault Case: The European Works Councils Put to the Test*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 13, 1/1997, s. 135–141.

⁴⁷⁵ Accord relatif à la création du Comité de Groupe Européen Renault entre la Régie Nationale des Usines Renault S. A. et pour la Fédération Européenne de la Metallurgie, les Organisations Syndicales, C.C.M.B., C.F.D.T., CC.OO., F.O., et U.G.T., et pour la Fédération de l'Encadrement de la Metallurgie, l'Organisation Syndicale C.F.E./C.G.C., et l'Organisation syndicale C.G.T. signé le 1 mai 1995 à Boulogne-Bilancourt, tekst w języku angielskim w: P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, *Review of Current Agreements on Information and Consultation in European Multinationals*, supplement 5/95, European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Luksemburg, 1996, s. 111.

Sąd Pierwszej Instancji w Nanterre uznał racje Europejskiej Rady Zakładowej działającej w grupie Vilvoorde. W postanowieniu z dnia 4 kwietnia 1997 r.⁴⁷⁶ (*ordonnance de référé*⁴⁷⁷) Sąd stwierdził, iż zarząd spółki Renault S. A. nie informując i nie zasięgając opinii Europejskiej Rady Zakładowej na temat planowanego zamknięcia fabryki w Vilvoorde naruszył obowiązki wynikające z zawartego porozumienia. Sąd Apelacyjny w Wersalu, do którego odwołał się zarząd centralny Renault, utrzymał w mocy zaskarżone orzeczenie⁴⁷⁸. Sąd drugiej instancji nie przychylił się do stanowiska przedstawionego przez zarząd spółki sprawującej kontrolę w grupie Renault, który twierdził, iż analiza obowiązków zarządu w stosunku do europejskiej rady zakładowej powinna być dokonana jedynie w oparciu o porozumienie. Zdaniem Sądu, w świetle art. 13 dyrektywy, grupa przedsiębiorstw, która zawarła wcześniej porozumienie dobrowolne, była zwolniona z obowiązku prowadzenia negocjacji w celu utworzenia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania, zgodnie z postanowieniami dyrektywy. Niemniej jednak, grupa przedsiębiorstw, w której obowiązuje porozumienie dobrowolne, jest zobowiązana do przestrzegania przepisów dyrektywy dotyczących obowiązku informacyjno-konsultacyjnego w przypadku decyzji istotnie wpływających na interesy pracownicze.

Sąd Apelacyjny orzekł, iż postanowienia dyrektywy o europejskich radach zakładowych należy interpretować w świetle Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 1989 r.⁴⁷⁹ Jak wskazał Sąd Apelacyjny, Karta nie stanowi źródła obowiązującego prawa. Jednakże z treści Karty należy czerpać wskazówki dotyczące wykładni aktów prawa wspólnotowego, które zostały wydane w celu realizacji deklaracji zawartych w Kartie. Zgodnie z postanowieniami Karty, na którą powołano się również w porozumieniu dobrowolnym Grupy Renault z dnia 5 kwietnia 1993 r., informowanie, konsultacja i partycypacja pracownicza powinny być przeprowadzone w odpowiednim czasie (art. 18 Karty).

⁴⁷⁶ Orzeczenie TGI de Nanterre (Référé) z 4 kwietnia 1997 w sprawie Comité de Groupe Européen Renault (C.G.E.) c./Société Renault, tekst francuski w: *Droit social* 5/97, s. 504–505.

⁴⁷⁷ Art. 484 francuskiego nowego kodeksu postępowania cywilnego.

⁴⁷⁸ Orzeczenie Cour d'Appel de Versailles z 7 maja 1997 r., Sté Renault SA c./Comité du groupe européen Renault (CGE) et Fédération européenne des métallurgies (FEM), *Droit social*..., s. 506–508.

⁴⁷⁹ Tekst polski Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników w: R. Blanpain, M. Matey, *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*..., s. 217–225.

Sąd Apelacyjny w Wersalu stwierdził, iż pojęcie „odpowiedniego czasu” (*temps utile*) użyte w art. 18 Karty nie jest równoznaczne z przekazaniem informacji i przeprowadzeniem konsultacji przed podjęciem decyzji. Zdaniem Sądu, sformułowanie „odpowiedni czas” należy rozumieć w ten sposób, iż przeprowadzenie procedury informacyjno-konsultacyjnej następuje w czasie, w którym jest możliwe wywarcie odpowiedniego wpływu (*effet utile*) na proces decyzyjny. W konkretnych okolicznościach „odpowiedniość” terminu powinna być ustalona za pomocą racjonalnych kryteriów (*critères raisonnables*), takich jak w szczególności: umożliwienie radzie przedstawienia sprzeciwu, uwag, krytyki planowanej decyzji, rozmiar i rodzaj szkód (naprawialne-nienaprawialne), które mogą zostać wyrządzone w razie podjęcia decyzji, przekazanie informacji i konsultacja w kolejności sprzyjającej podjęciu odpowiednich środków i wywołującej odpowiednie reakcje i zmianę postanowień początkowych. Ponadto Sąd stwierdził, iż podejmowana lub planowana przez zarząd decyzja musi się charakteryzować dostatecznym stopniem elastyczności lub uzyskać minimum akceptacji lub zrozumienia ze strony załogi, ażeby procedura informacyjno-konsultacyjna mogła być uznana za skuteczną.

Kierując się ustalonymi przez siebie kryteriami, Sąd Apelacyjny w Wersalu uznał, iż w przypadku decyzji zarządu spółki Renault S. A. wywołującej poważne skutki dla pracowników w postaci utraty trzech tysięcy miejsc pracy, przekazanie informacji i konsultacja z europejską radą zakładową powinny być mieć miejsce przed podjęciem decyzji. W wyroku, Sąd Apelacyjny zobowiązał zarząd spółki kontrolującej Renault S. A. do zorganizowania nadzwyczajnej sesji plenarnej Rady działającej w europejskiej grupie Renault przed zamknięciem zakładu w Vilvoorde oraz do przekazania na osiem dni przed sesją dokumentów niezbędnych do zapoznania się z przyczynami i skutkami podjęcia decyzji o zamknięciu.

W sprawie Renault, zarówno sąd pierwszej jak i drugiej instancji stwierdziły, iż z aktów wspólnotowego prawa socjalnego nie wynika bezwzględny obowiązek informacji i konsultacji z europejską radą zakładową przed podjęciem decyzji⁴⁸⁰. Jednakże pracodawca jest zobowiązany przeprowadzić postępowanie informacyjno-konsultacyjne w odpowiednim czasie, w którym poinformowanie i przeprowadzenie konsultacji z radą może wywrzeć właściwy skutek (*effet utile*) w procesie decyzyjnym. Kryteria zaproponowane przez Sąd Apelacyjny pozwalają na ustalenie, w jakich przypadkach odpowiedni termin

⁴⁸⁰ Patrz np. M-A Moreau, *À propos de "l'affaire Renault"...*, s. 499 ; G. Bélier, *Le comité d'entreprise européen : une institution encore à construire?...*, s. 1028–1029.

przeprowadzenia informacji i konsultacji jest równoznaczny z terminem poprzedzającym wydanie decyzji.

W świetle dyrektywy o europejskich radach zakładowych pojawia się też pytanie, czy rozpoczęcie konsultacji z przedstawicielstwem pracowników ma skutek zawieszający. W przypadku zwołania zebrania nadzwyczajnego, europejska rada zakładowa (lub prezydium) jest bowiem uprawniona do przedstawienia opinii pod koniec zebrania lub w stosownym czasie po jego zakończeniu. W niektórych aktach prawnych transponujących dyrektywę do prawa krajowego termin przedstawienia opinii określono dokładnie, np. zgodnie z greckim dekretem prezydenckim wynosi on dziesięć dni⁴⁸¹. Brak jest jednak podstaw prawnych dla stwierdzenia, iż prowadzenie konsultacji z europejską radą zakładową we właściwym czasie, pozwalającym na uwzględnienie opinii przez zarząd centralny mogłoby zawieszać proces decyzyjny⁴⁸².

4. Ograniczenia uprawnień informacyjno-konsultacyjnych ze względu na tajemnicę przedsiębiorstwa

Zakres przedmiotowy informowania i konsultacji może zostać ograniczony ze względu na poufny charakter informacji. Na podstawie art. 8, ust. 2 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, państwa członkowskie zostały upoważnione do uchwalenia przepisów określających szczególne sytuacje i warunki, w których zarząd centralny, mający siedzibę na terytorium tego państwa, nie jest zobowiązany do przekazywania informacji, których ujawnienie mogłoby poważnie zakłócić prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa lub narazić na szkodę jego interesy. W krajowym ustawodawstwie powinny zostać wskazane obiektywne kryteria, zgodnie z którymi, informacja zostaje uznana za poufną oraz określone ograniczenia w korzystaniu z uprawnienia do nieprzekazywania informacji przedstawicielom pracowników.

Należy wskazać, iż zarząd centralny może powołać się na poufny charakter informacji już na wstępnym etapie, kiedy któraś z zainteresowanych stron wnioskuje o przekazanie informacji niezbędnych dla rozpoczęcia negocjacji w celu utworzenia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania. Następnie, możliwość taka dotyczy informacji

⁴⁸¹ Art. 16, tiret czwarte greckiego dekretu prezydenckiego.

⁴⁸² Zob. na ten temat m.in. M. Weiss, *Germany*, [w:] R. Blanpain, T. Hanami (red.), *European Works Councils...*, s. 158.

żądanych przez specjalny zespół negocjacyjny, a wreszcie informacji, które chcieliby uzyskać członkowie europejskiej rady zakładowej.

Zarząd centralny może również wyraźnie zastrzec poufność informacji przekazywanych członkom specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkom europejskiej rady zakładowej, przedstawicielom pracowników w ramach innego trybu informowania i konsultowania na szczeblu ponadnarodowym oraz wspomagającym ich ekspertom i tłumaczom oraz zabronić przekazywania tych informacji osobom trzecim (art. 8, ust. 1 dyrektywy o europejskich radach zakładowych). Obowiązek zachowania tajemnicy trwa mimo wygaśnięcia mandatu członka organu przedstawicielskiego lub zaprzestania pełnienia funkcji biegłego.

Uprawnienia zarządu do zachowania w tajemnicy informacji poufnych oraz do ich przekazania tylko europejskiemu przedstawicielstwu pracowniczemu stanowią istotne ograniczenia prawa do informacji i konsultacji. Zakaz przekazywania informacji poufnych osobom trzecim ogranicza prawo pracowników do uzyskania od członków europejskiej rady zakładowej wiadomości na temat przedmiotu prowadzonej konsultacji i jej wyników, przewidzianego w przepisach posiłkowych⁴⁸³. Art. 8 dyrektywy i transponujące jego treść przepisy prawa krajowego służą ochronie interesów przedsiębiorstwa, zapewnienia jego stabilności na rynku, obrony przed konkurencyjnymi przedsiębiorstwami chcącymi uzyskać wiedzę na temat sekretów handlowych, finansowych, patentów, know-how. Z drugiej strony, nadużycia w powoływaniu się na ten przepis przez zarząd centralny uczynią postępowanie informacyjno-konsultacyjne bezskutecznym. W literaturze zaproponowano⁴⁸⁴, ażeby wyłączyć możliwość zachowania w tajemnicy informacji, której ujawnienie pozwoliłoby przedstawicielom pracowników na właściwą obronę interesów pracowniczych. Taką wykładnię należy jednak uznać za zbyt korzystną dla pracowników, ponieważ często ich interesy pozostają w sprzeczności z interesem pracodawcy. Słuszne wydają się z kolei wytyczne Komisji Europejskiej, która w projekcie dyrektywy o europejskich radach zakładowych⁴⁸⁵ wskazała na przejrzystość oraz wzajemne poszanowanie w stosunkach między partnerami społecznymi jako przesłanki warunkujące właściwe stosowanie przepisów o poufności.

⁴⁸³ Pkt 5 Załącznika.

⁴⁸⁴ C. Pélissier, *Le droit à l'information et à la consultation des travailleurs...*, s. 209.

⁴⁸⁵ Proposal for a Council Directive on the establishment of European committees or procedures in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees, przedstawiony przez Komisję w dniu 27 kwietnia 1994 r. COM/94/134 FINAL – PRT 94/0113, Dz. U. UE C 94.135.8.

W celu przeciwdziałania mogącym powstać w przyszłości sporom, władze państw członkowskich zostały upoważnione na mocy art. 8, ust. 2 zdanie drugiej ustawy o europejskich radach zakładowych do uzależnienia prawa zarządu centralnego do zachowania informacji w tajemnicy od uprzedniego upoważnienia wydanego w trybie sądowym lub administracyjnym⁴⁸⁶. Skuteczność takiej procedury została jednak poddana w wątpliwość ze względu na konieczność ujawnienia poufnej informacji przed organem sądowym czy też administracyjnym⁴⁸⁷. Upływ czasu związany z oczekiwaniem na rozstrzygnięcie organu może również uczynić konsultację bezcelową.

W art. 11, ust. 4 dyrektywy o europejskich radach zakładowych zobowiązano władze państw członkowskich do ustanowienia dla przedstawicieli pracowników w krajowym ustawodawstwie możliwości zaskarżenia decyzji zarządu centralnego o nieprzekazaniu informacji lub zobowiązaniu do zachowania w tajemnicy przekazanych informacji wyraźnie wskazanych jako poufnych do sądu lub organu administracyjnego. Przyznanie przedstawicielom pracowników prawa do odwołania na drodze sądowej lub administracyjnej stanowi ochronę przed arbitralnymi działaniami pracodawcy odmawiającemu bezpodstawnie przekazania informacji.

Przepisy dotyczące zachowania w tajemnicy informacji poufnych są zawarte w poszczególnych aktach krajowych transponujących dyrektywę. Istnienie różnych regulacji krajowych w tym zakresie powoduje z kolei niejednakowy poziom ochrony pracodawców przed ujawnieniem informacji poufnych przez przedstawicieli pracowników, ich doradców i tłumaczy pochodzących z różnych państw. W celu rozstrzygnięcia kolizji praw, Grupa Robocza powołana przez Komisję Europejską do spraw transpozycji dyrektywy⁴⁸⁸ zaproponowała, ażeby przepisy krajowe regulujące zagadnienie poufności, wydane w państwie położenia siedziby zarządu centralnego, były stosowane do wszystkich członków europejskiej rady zakładowej reprezentujących pracowników oraz biegłych i tłumaczy. Zdaniem członków Grupy, zastosowanie tego rozwiązania zapewni skuteczną ochronę przed ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa⁴⁸⁹.

⁴⁸⁶ Na ten temat zob. też Blanpain R., Windey P., *European Works Councils. Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe...*, s. 85 oraz C. Pélissier, *Le droit à l'information et à la consultation des travailleurs*, *Révue du Marché Commun et de l'Union Européenne*, marzec 1997, nr 406, s. 209–210.

⁴⁸⁷ C. Pélissier, *Le droit à l'information et à la consultation...*, s. 208.

⁴⁸⁸ European Commission, Working Party on Information and Consultation Transposition of Directive 94/45/EC, w: R. Blanpain, T. Hanami (red.), *European Works Councils...*, s. 345–346.

⁴⁸⁹ P. Windey, *Highlights of the Discussion*, [w:] *European Works Councils...*, s. 65.

5. Relacje europejskiej rady zakładowej z krajowymi przedstawicielstwami pracowników

Zgodnie z art. 12, ust. 2 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, dyrektywa nie narusza prawa pracowników do informacji i konsultacji przysługującego im na podstawie prawa krajowego. Celem dyrektywy, wydanej z poszanowaniem zasady subsydiarności, jest uzupełnienie regulacji prawnej obowiązującej w państwach członkowskich, a nie jej zastąpienie⁴⁹⁰. Z tego względu, przekazywanie informacji i konsultacja z europejską radą zakładową lub przedstawicielami pracowniczymi w ramach innego niż europejska rada zakładowa trybu informowania i konsultowania nie powinny zastępować procedur informacyjno-konsultacyjnych dotyczących spraw zastrzeżonych do kompetencji krajowych przedstawicielstw pracowniczych.

Harmonizacja ustawodawstw krajowych w zakresie minimalnych standardów dotyczących informowania i zasięgania opinii przedstawicieli pracowników przedsiębiorstw i zakładów pracy znajdujących się w państwach należących do Unii Europejskiej nastąpiła w drodze dyrektywy 2002/14/WE. Również i ten akt prawa wspólnotowego zawiera w art. 9, ust. 2 regułę kolizyjną dotyczącą relacji z dyrektywą o europejskich radach zakładowych, zgodnie z którym to przepisem, dyrektywa 2002/14/WE nie narusza przepisów przyjętych zgodnie z dyrektywą 94/45/WE.

Przyczyną uchwalenia dyrektywy 2002/14/WE była, jak wskazano w preambule do dyrektywy⁴⁹¹, okoliczność, iż istnienie, na szczeblu krajowym i wspólnotowym, ram prawnych zmierzających do zapewnienia zaangażowania pracowników w sprawy zatrudniającego ich przedsiębiorstwa oraz w decyzje, które ich dotyczą, nie zawsze zapobiegało podejmowaniu istotnych decyzji dotyczących pracowników i ich rozpowszechnianiu bez wdrożenia, z odpowiednim wyprzedzeniem, procedur informowania pracowników oraz przeprowadzania z nimi konsultacji. Tymczasem, informowanie i konsultacja z pracownikami w odpowiednim czasie są warunkiem wstępnym dla powodzenia restrukturyzacji i przystowania przedsiębiorstw do nowych warunków wywołanych globalizacją gospodarki, w szczególności w związku z rozwojem nowych form organizacji pracy⁴⁹².

⁴⁹⁰ Zob. M. Hall, *Employee participation and the European Community: Evolution of the European Works Council Directive...*, s. 173 i n.

⁴⁹¹ Motyw szósty dyrektywy.

⁴⁹² Motyw dziewiąty dyrektywy.

Obowiązek informacyjno-konsultacyjny w świetle wspomnianej dyrektywy ciąży na przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub zakładach pracy zatrudniających co najmniej 20 pracowników w którymkolwiek z państw członkowskich EOG. Do władz państw członkowskich należy ustalenie w drodze ustawodawstwa krajowego, którą z tych kategorii wybrać. Szczególne przepisy dotyczące informowania i konsultacji mogą być jedynie wprowadzone przez państwa członkowskie w odniesieniu do tych przedsiębiorstw i zakładów pracy, które prowadzą działalność o specyficznym charakterze, taką jak polityczna, zawodowa, stowarzyszeniowa, religijna, charytatywna, edukacyjna, naukowa, artystyczna oraz jeśli szczególne zasady w odniesieniu do tych podmiotów obowiązywały w państwie członkowskim w dniu wejścia w życie dyrektywy. Państwa członkowskie mogą również wyłączyć z zakresu obowiązywania dyrektywy załogi statków dalekomorskich⁴⁹³.

Informowanie krajowych przedstawicieli pracowników w świetle dyrektywy 2002/14/WE ma dotyczyć ostatniego i prawdopodobnego rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub zakładu – jeśli to zakład jest podmiotem zobowiązany – oraz ich sytuacji ekonomicznej. Informowanie i konsultacja są przeprowadzane na temat sytuacji, struktury i prawdopodobnego rozwoju zatrudnienia w zakładzie pracy lub przedsiębiorstwie, a także na temat przewidywanych środków przeciwdziałających tym zmianom, w szczególności w sytuacji, gdy istnieje zagrożenie dla miejsc pracy. Obowiązek informacyjno-konsultacyjny powstaje ponadto w przypadku podejmowania decyzji, które prawdopodobnie będą prowadziły do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych, w tym, w przypadku decyzji o zwolnieniach grupowych oraz o przejściu przedsiębiorstwa, zakładu lub części zakładu na innego pracodawcę⁴⁹⁴. W przypadku decyzji prowadzących do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych oraz decyzji o zwolnieniach grupowych bądź przejściu przedsiębiorstwa, zakładu lub jego części na innego pracodawcę, w dyrektywie został wprowadzony obowiązek przeprowadzenia tzw. „mocniejszej” konsultacji, a mianowicie konsultacji w celu osiągnięcia porozumienia⁴⁹⁵.

Informowanie i konsultacja zgodnie z postanowieniami dyrektywy 2002/14/WE ma miejsce z przedstawicielami pracowników. W dyrektywie nie wprowadzono jednolitej definicji przedstawiciela pracowników, ale za przed-

⁴⁹³ Art. 3, dyrektywy 2002/14/WE.

⁴⁹⁴ Art. 4, ust. 1 w zw. z art. 9 ust. 1 dyrektywy 2002/14/WE.

⁴⁹⁵ Art. 4, ust. 4, lit. e) dyrektywy 2002/14/WE.

stawicieli pracowników uznano wszystkie podmioty, które pełnią taką funkcję, zgodnie z prawem lub praktyką krajową⁴⁹⁶. Założeniem dyrektywy jest więc umożliwienie państw członkowskim wprowadzenia rozwiązań prawnych, zgodnych z tradycją stosunków przemysłowych istniejących w poszczególnych państwach członkowskich oraz zachowanie dotychczasowych uprawnień w zakresie uczestnictwa w zarządzaniu przysługujących przedstawicielom pracowników na gruncie prawa krajowego⁴⁹⁷.

Wykonanie przez zarządy centralne obowiązków w stosunku do europejskich rad zakładowych nie może zatem zwalniać bezpośrednich pracodawców z zobowiązań w stosunku do krajowych przedstawicielstw pracowniczych. Niejednokrotnie informowanie i konsultacja będą musiały być przeprowadzane w tych samych sprawach zarówno z organami przedstawicielskimi szczególnie ponadnarodowego jak i z przedstawicielstwami działającymi na szczeblu poszczególnych zakładów pracy bądź przedsiębiorstw.

W świetle art. 12, ust. 2 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, powstaje w szczególności konieczność delimitacji uprawnień pomiędzy europejską radą zakładową a przedstawicielstwami pracowników, które między innymi zgodnie z ustawodawstwem niemieckim i francuskim są powoływane na szczeblu grupy przedsiębiorstw i obejmują zakresem działalności spółkę sprawującą kontrolę oraz spółki kontrolowane, mające siedzibę na terytorium państwa, którego prawo reguluje funkcjonowanie przedstawicielstwa.

W świetle prawa francuskiego, współistnienie komitetu grupy i europejskiej rady zakładowej w grupach o zasięgu wspólnotowym, które równocześnie spełniają przesłanki do powołania krajowego przedstawicielstwa na szczeblu grupy jest zasadą. W drodze porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej zawartego między zarządem centralnym a specjalnym zespołem negocjacyjnym lub innego porozumienia zawartego z zarządem centralnym może za zgodą komitetu grupy nastąpić dostosowanie zasad działalności komitetu grupy do działalności europejskiej rady zakładowej lub rozwiązanie komitetu grupy⁴⁹⁸. W przypadku rozwiązania komitetu grupy, przysługujące mu na podstawie art. L. 439-2 kodeksu pracy uprawnienia przejmuje europejska rada zakładowa. Przewidziana we francuskim kodeksie pracy możliwość połączenia dwóch instytucji ma przeciwdziałać „dublowaniu” przysługujących im uprawnień. Wydaje się jednak, iż w niewielkim zakre-

⁴⁹⁶ Art. 2, lit. e) dyrektywy 2002/14/WE.

⁴⁹⁷ Zob. S. Koczur, P. Korus, *Dialog społeczny – prawo pracowników do informacji i konsultacji...*, s. 175.

⁴⁹⁸ Art. L. 439-24 francuskiego kodeksu pracy.

się będzie ona wykorzystywana we francuskich grupach przedsiębiorstw ze względu na konieczność uzyskania zgody komitetu grupy⁴⁹⁹. Wyrażenie zgody na rozwiązanie komitetu grupy jest sprzeczne z interesem członków komitetu, ponieważ przepisy regulujące powoływanie składu europejskiej rady zakładowej nie zapewniają im uczestnictwa w tym gremium.

W praktyce, krajowe instytucje przedstawicielskie na szczeblu grupy funkcjonują osobno, a sprawy będące przedmiotem ich uprawnień w części stanowią również przedmiot kompetencji europejskich rad zakładowych. Niektóre wątpliwości związane z równoległym funkcjonowaniem tych instytucji zostały rozstrzygnięte w drodze orzecznictwa sądów francuskich. Jak wynika z wyroku Sądu Apelacyjnego w Paryżu w sprawie *Gaz de France*⁵⁰⁰, w przypadku współistnienia w grupie przedsiębiorstw komitetu grupy oraz europejskiego komitetu grupy, uzyskanie informacji przez niektórych członków europejskiej rady zakładowej w związku z ich uczestnictwem w pracach komitetu grupy lub innych organów przedstawicielskich nie jest wystarczające dla wypełnienia obowiązków informacyjnych w stosunku do europejskiej rady zakładowej, ponieważ konieczne jest przekazanie informacji ogółowi jej członków. W ramach tego samego sporu, francuski Sąd Kasacyjny stwierdził z kolei⁵⁰¹, iż ze względu na odrębny przedmiot oraz zakres stosowania procedury konsultacyjnej prowadzonej z komitetem przedsiębiorstwa oraz z europejską radą zakładową, przekazanie europejskiej radzie zakładowej tych samych informacji, które były przekazane na zebraniu komitetu przedsiębiorstwa nie oznacza wypełnienia obowiązku informacyjnego w stosunku do europejskiej rady zakładowej. Z kolei, w sprawie *Alcatel TGI (Tribunal de Grande Instance)* w Paryżu orzekł⁵⁰², iż w zakresie informacji, które zarząd centralny jest zobowiązany przekazać zarówno francuskiemu komitetowi przedsiębiorstwa jak i europejskiej radzie zakładowej, europejskiej radzie zakładowej nie przysługuje pierwszeństwo w uzyskiwaniu informacji i brak jest podstaw do odraczania konsultacji z francuskim komitetem grupy, do czasu zakończenia

⁴⁹⁹ Zob. I. Desbarats, *Du nouveau sur le comité d'entreprise européen...*, s. 11.

⁵⁰⁰ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Paryżu, izba czternasta, sekcja A z dnia 21 listopada 2006 r., w sprawie *la Société Gaz de France i in. przeciwko Comité d'entreprise européen de Gaz de France*, sygn. akt RG nr 06/20033, s. 4.

⁵⁰¹ Wyrok Sądu Kasacyjnego, Izba Socjalna z dnia 16 stycznia 2008 r. w sprawie *la Société Gaz de France i in. przeciwko Comité d'entreprise européen de Gaz de France*, sygn. akt 77 FS-P+B+R, s. 6.

⁵⁰² Postanowienie Tribunal de Grande Instance w Paryżu z dnia 27 kwietnia 2007 r. w sprawie *Comité européen d'information et de dialogue Alcatel*, sygn. akt 07/52509.

procedury konsultacyjnej z europejską radą zakładową działającą w koncernie Alcatel.

Należy następnie wskazać, iż w dyrektywie o europejskich radach zakładowych uregulowano odrębnie relację pomiędzy uprawnieniami rad a uprawnieniami krajowych przedstawicielstw pracowniczych w sprawach zwolnień grupowych oraz przejścia przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, wynikającymi z tzw. dyrektyw szczególnych, w sposób jedynie częściowy regulujących uczestnictwo pracowników w zarządzaniu⁵⁰³. Zgodnie z art. 12, ust. 1 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, dyrektywę stosuje się bez uszczerbku dla środków przyjętych zgodnie z dyrektywą Rady nr 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych⁵⁰⁴ oraz zgodnie z dyrektywą Rady nr 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowników, w przypadku transferu przedsiębiorstw, zakładów pracy lub części zakładów pracy⁵⁰⁵.

Dyrektywa 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. została zmieniona przez dyrektywę nr 92/56/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r.⁵⁰⁶ a następnie zastąpiona przez dyrektywę Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r.⁵⁰⁷ Celem uchwalenia regulacji wspólnotowych w dziedzinie zwolnień grupowych było usunięcie różnic istniejących w tej dziedzinie pomiędzy ustawodawstwami krajowymi, stanowiących przeszkodę dla rozwoju wspólnego rynku oraz zapewnienie skuteczniejszej ochrony pracowników przed zwolnieniami grupowymi⁵⁰⁸.

W świetle art. 2, ust. 1 dyrektywy Rady 98/59/WE pracodawca rozważający podjęcie decyzji o zwolnieniach grupowych jest zobowiązany do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników we właściwym czasie w celu zawarcia porozumienia. Przedmiotem konsultacji powinny być w szczególności sposoby i możliwości pozwalające uniknąć zwolnień grupowych lub ograniczyć liczbę zwalnianych pracowników oraz złagodzić skutki zwolnień poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych ma-

⁵⁰³ J. Wrątny, *Prawo pracowników do informacji i konsultacji w sprawach gospodarczych przedsiębiorstwa*, PiZS, 2006, nr 6, s. 27–28.

⁵⁰⁴ Dz. U. L 48, z 22.2.1975, s. 29.

⁵⁰⁵ Dz. U. L 61, z 5.3.1977, s. 26.

⁵⁰⁶ Dz. U. L 245, z 26.8.1992, s. 3.

⁵⁰⁷ Dz. U. UE. L. 98.225.16, polskie wydanie specjalne Dz. U. UE-sp.05-3-327.

⁵⁰⁸ Motywy pierwszy, drugi i trzeci dyrektywy 75/129/EWG.

jących na celu pomoc w przeszerzegowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników (art. 2, ust. 2 dyrektywy).

Ażeby umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawienie konstruktywnych propozycji pracodawca jest obowiązany przekazać we właściwym czasie w toku konsultacji pisemne informacje dotyczące przyczyn planowanych zwolnień, okresu, w którym mają one nastąpić, liczby i kategorii zawodowych pracowników przewidzianych do zwolnienia, a także pracowników niepodlegających zwolnieniu. W pisemnym zawiadomieniu pracodawca przedstawia również kryteria wyboru pracowników przewidzianych do zwolnienia, jeśli jest uprawniony w świetle krajowego prawa lub praktyki do ich samodzielnego uregulowania, oraz określa sposób obliczania wysokości odpraw przysługujących zwalnianym pracownikom, jeśli sposób ten nie wynika z krajowego prawa lub praktyki⁵⁰⁹. (art. 2, ust. 3 dyrektywy).

Z kolei uchwalenie dyrektywy nr 77/187/WE z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów miało służyć ochronie pracowników przejmowanego przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, a w szczególności zapewnieniu im pracy na niezmienionych warunkach pomimo zmiany pracodawcy⁵¹⁰. Treść dyrektywy 77/187/WE została zmieniona w drodze dyrektywy Rady 98/50/WE⁵¹¹. Rekodyfikacji dyrektywy dokonano na mocy dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r.⁵¹²

Zgodnie z art. 7, ust. 1 dyrektywy 2001/23/WE zarówno na zbywcy jak i nabywcy zakładu pracy ciąży obowiązek poinformowania przedstawicieli zatrudnianych przez siebie pracowników, których dotyczy przejęcie, o terminie lub proponowanym terminie przejęcia, powodach przejęcia, o prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach przejęcia dla pracowników, a także o wszystkich środkach, przewidzianych w odniesieniu do pracowników. Zbywca i nabywca powinni przekazać te informacje we właściwym czasie. Ponadto nabywca zakładu pracy jest zobowiązany poinformować przedstawicieli swoich pracowników, zanim jego pracownicy bezpośrednio odczują skutki przejęcia w warunkach pracy i zatrudnienia. Obowiązek konsultacji z przed-

⁵⁰⁹ Art. 2, ust. 3, dyrektywy 98/59/WE.

⁵¹⁰ Na temat dyrektywy zob. m.in. Z. Hajn, *Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę w dyrektywie 77/187 WE i prawie polskim*, [w:] *Studia Prawno-Europejskie*, t. II, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1997, s. 72 i n.

⁵¹¹ Dz. U. UE L 98.201.88.

⁵¹² Dz. U. UE L 01.82.16.

stawicielami pracowników powstaje wówczas, gdy zbywca lub nabywca przewidują podjęcie działań w stosunku do swoich pracowników. Konsultacja dotycząca tych działań powinna zostać przeprowadzona z przedstawicielami pracowników w stosownym czasie, a jej celem jest osiągnięcie porozumienia (art. 7, ust. 2 dyrektywy).

Zarówno w dyrektywie 98/59/WE jak i dyrektywie 2001/23/WE zostały precyzyjnie uregulowane zasady udziału pracowników w procesie decyzyjnym. Informowanie i konsultacja powinny mieć miejsce w stadium planowania decyzji, kiedy pracodawcy dopiero rozważają jej podjęcie, a ponadto we właściwym czasie. Pojęcie właściwego czasu (*temps utile*) należy rozumieć jako termin, w którym stanowisko przedstawione przez przedstawicieli pracowników może wpłynąć na treść decyzji pracodawcy⁵¹³.

W obu dyrektywach została przewidziana kwalifikowana forma konsultacji. Wyraźne określenie celu, w jakim jest prowadzona, a mianowicie osiągnięcie porozumienia⁵¹⁴ odróżnia tę formę uczestnictwa pracowników w zarządzaniu od konsultacji polegającej jedynie na nawiązaniu dialogu i wymianie poglądów⁵¹⁵. W dyrektywach nie posłużono się pojęciem rokowań zbiorowych. W literaturze europejskiej panuje jednak przekonanie⁵¹⁶, iż prowadzenie konsultacji w celu osiągnięcia porozumienia oznacza co najmniej obowiązek pracodawcy rozpoczęcia rokowań z przedstawicielami pracowników i postępowania w ich toku zgodnie z zasadą dobrej wiary.

Na gruncie dyrektywy 2001/23/WE, przedmiotem porozumienia są skutki prawne, ekonomiczne i socjalne przejścia przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę oraz przewidywane środki działania wobec pracowników, a na gruncie dyrektywy 98/59/WE, sposoby ograniczenia zwolnień grupowych, złagodzenia ich skutków oraz zastosowania

⁵¹³ Zob. M.-A. Moreau, *A propos de 'l'affaire Renault'*, *Droit social* 5/1997, s. 495.

⁵¹⁴ *Consultation [...] en vue d'aboutir a un accord, consultations [...] with a view to reaching an agreement.*

⁵¹⁵ Zob. m.in. Z. Hajn, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w dyrektywie 77/187 WE i w prawie polskim...*, s. 88; J. Wratny, *Dorobek wspólnotowy w dziedzinie zbiorowego prawa pracy jako przesłanka zmian w prawie polskim...*, s. 261–262; R. Blanpain, C. Engels, *European Labour Law...*, s. 95–96; L. Florek, *Prawo Wspólnot Europejskich w zakresie zatrudnienia i stosunków pracy*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 1993, s. 37.

⁵¹⁶ Zob. m. in. B. Veneziani, *Il Trasferimento di Azienda nel Diritto Italiano. Profili di Diritto Collettivo*, [w:] *Studi in Onore di Gino Giugni*, t. II, Cacucci Editore, Bari 1999, s. 1354–1355; E. Ghera, *Diritto del Lavoro, Il rapporto di lavoro*, Cacucci Editore, Bari 2000, M.-A. Moreau, *À propos de „l'affaire Renault”...*, s. 495–496; Ł. Pisarczyk, *Wpływ prawa wspólnotowego na kształt polskiej regulacji zwolnień grupowych*, [w:] W. Sanetra (red.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 148

środków socjalnych mających na celu pomoc w przeszerzegowaniu pracowników zwolnionych z pracy lub w ich przekwalifikowaniu zawodowym. Charakter prawny tych porozumień nie wynika ze wspomnianych dyrektyw, a zatem są one kwalifikowane zgodnie z krajową systematyką źródeł zbiorowego prawa pracy⁵¹⁷. Ze względu na treść, porozumienie przypomina plan socjalny (*Sozialplan*), czyli zawarte przez pracodawcę z radą zakładową porozumienie dotyczące warunków przyznania odpraw i złagodzenia niekorzystnych skutków gospodarczych, które dotkną pracowników w wyniku planowanych przekształceń, przewidziane w niemieckiej ustawie o ustroju zakładu pracy⁵¹⁸.

Osiągnięcie porozumienia jest ideałem, do którego powinni dążyć partnerzy społeczni⁵¹⁹. Jednakże pracodawca może podjąć ostateczną decyzję mimo niezawarcia porozumienia, jeśli negocjacje były przeprowadzone w sposób prawidłowy. O swobodzie decyzyjnej zarządu przedsiębiorstwa w świetle dyrektywy 77/187/WE wypowiedział się Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich. W orzeczeniu *Nielsen* z 1985 r.⁵²⁰ Trybunał stwierdził, że zarząd zachowuje prawo do podjęcia ostatecznej decyzji o dokonaniu zwolnień grupowych lub wycofaniu się z podjęcia tej decyzji. Skutki wadliwości trybu informacyjno-konsultacyjnego w stosunku do sytuacji prawnej pracowników, których dotyczy decyzja o przejściu przedsiębiorstwa, zakładu lub jego części na innego pracodawcę lub o zwolnieniach grupowych, są uregulowane w krajowym porządku prawnym⁵²¹.

Obowiązek informacyjno-konsultacyjny spoczywa na pracodawcy nie tylko wówczas, kiedy to on ma zamiar podjąć decyzję o zwolnieniach grupowych lub o zbyciu bądź nabyciu przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub jego części, ale również wówczas, gdy planowana decyzja jest podejmowana przez przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę nad tym pracodawcą. Pracodawca nie może również uzasadnić nieprzeprowadzenia procedury informacyjno-konsultacyjnej brakiem informacji ze strony przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę, które podejmowało decyzję⁵²². Wprowadzenie tego postanowienia w dro-

⁵¹⁷ Zob. Ł. Pisarczyk, *Wpływ prawa wspólnotowego na kształt polskiej regulacji zwolnień grupowych...*, s. 148.

⁵¹⁸ § 112 Betriebsverfassungsgesetz.

⁵¹⁹ Zob. F. Favennec-Hery, *La Directive 92/56 du 24 juin 1992 ou les espoirs déçus*, *Droit social*, 1993, s. 31.

⁵²⁰ Wyrok z dnia 12 lutego 1985 r. w sprawie 284/83 *Dansk Metalarbejderforbund and Specialarbejderforbundet i Danmark* przeciwko *H. Nielsen & Son, Maskinfabrik A/S*, w likwidacji, *Rec.* 1985, s. 553.

⁵²¹ *Ibidem*.

⁵²² Art. 2, ust. 4, dyrektywy 98/50/WE oraz art. 7 ust. 4 dyrektywy 2001/23/WE.

dze nowelizacji zarówno do dyrektywy 98/50/WE jak i do dyrektywy 2001/23/WE było podyktowane koniecznością przeciwdziałania unikaniu zobowiązań wobec załogi przez wielonarodowe grupy przedsiębiorstw⁵²³.

Zarówno w dyrektywie o zwolnieniach grupowych jak i dyrektywie odnoszącej się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie przewidziano utworzenia ponadnarodowego organu przedstawicielskiego pracowników. Stroną postępowania informacyjno-konsultacyjnego są przedstawiciele pracowników wybrani lub powołani w przedsiębiorstwie zgodnie z obowiązującym w państwie członkowskim prawem lub praktyką⁵²⁴.

W świetle art. 12, ust. 1 dyrektywy o europejskich radach zakładowych uprawnienia europejskich rad zakładowych i krajowych przedstawicieli pracowników w sprawach objętych zakresem dyrektyw szczególnych nie wykluczają się wzajemnie. W sprawach objętych zakresem dyrektyw szczególnych, przekazanie informacji i konsultacje z europejską radą zakładową są prowadzone niezależnie od przeprowadzenia postępowania z krajowymi przedstawicielami pracowników.

Obligatoryjne przekazanie informacji i konsultacja mają miejsce zawsze z krajowymi przedstawicielami tych pracowników, których dotyczy decyzja o dokonaniu zwolnień grupowych lub o przejściu przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. To oni są uprawnieni do zawarcia z pracodawcą porozumienia w celu ochrony praw i interesów pracowniczych. Jednakże, przeprowadzenie procedury informacyjno-konsultacyjnej, zgodnie z zasadami przewidzianymi w obu dyrektywach szczególnych, na szczeblu zakładowym nie zwalnia zarządu centralnego z obowiązku przekazania informacji i przeprowadzenia konsultacji z europejską radą zakładową powołaną w grupie przedsiębiorstw, jeśli podejmowana przez lokalne kierownictwo decyzja jest skutkiem ponadnarodowej strategii zarządu centralnego. Taki przypadek ma w szczególności miejsce, gdy podjęcie tej decyzji wynika z przyczyn dotyczących całej grupy przedsiębiorstw lub co najmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy należących do grupy⁵²⁵.

⁵²³ Zob. M. Matey, *Koncepcja wspólnotowa dialogu społecznego*, PPE, 1999, nr 2(6), s. 96.

⁵²⁴ Art. 1, ust. 1, lit. b) dyrektywy Rady 98/59/WE oraz art. 2 ust. 1, lit. c) dyrektywy 2001/23/WE.

⁵²⁵ Working Party on Information and Consultation. Transposition of Directive 94/45/EC, European Commission, 22.08.1995, w: Blanpain R., Hanami T. (red.), *European Works Councils...*, s. 347.

6. Uprawnienia zapewniające radzie skuteczne funkcjonowanie

Uprawnienia do uczestnictwa w zarządzaniu nie wyczerpują katalogu uprawnień europejskiej rady zakładowej jako instytucji przedstawicielskiej. Przeciwnie, w celu zapewnienia europejskim radom zakładowym skutecznego funkcjonowania, konieczne jest nadanie tym gremiom gwarancji materialnych związanych z finansowaniem ich działalności, korzystaniem z pomocy doradców, ekspertów i tłumaczy, a także z dostępem do pomieszczeń i urządzeń biurowych. Odrębną kategorię uprawnień stanowią uprawnienia przyznane członkom europejskich rad zakładowych bądź przedstawicielom pracowników w ramach innego aniżeli rada trybu informowania i konsultacji, a dotyczące ochrony trwałości ich stosunku pracy czy też prawa do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Istotną gwarancją jest również prawo europejskiej rady zakładowej do występowania z powództwem do sądu oraz bycia stroną w postępowaniu w przypadku sporów z zarządem centralnym na tle działalności rady.

W zakresie gwarancji materialnych, należy wskazać, iż dyrektywa nie narzuca zasad finansowania rady w przypadku, jeżeli zostaje ona utworzona w oparciu o porozumienie. Zgodnie z art. 6, ust. 1, lit. e) dyrektywy, w porozumieniu o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultacji konieczne jest określenie środków materialnych i finansowych przyznanych radzie. Niemniej jednak, to do negocjujących stron należy ustalenie w sposób indywidualny standardów finansowania rady.

Z kolei w odniesieniu do europejskich rad zakładowych powstałych na podstawie krajowych przepisów transponujących dyrektywę do prawa krajowego, gwarancje materialne wynikają z odpowiednich przepisów krajowych. Państwa członkowskie są uprawnione do ustalania przepisów budżetowych dotyczących działalności europejskiej rady zakładowej. W przepisach posiłkowych ustalono jedynie ogólne zasady finansowania działalności rady. W pkt 7 Załącznika została ustanowiona reguła, iż zarząd centralny ponosi koszty działalności europejskiej rady zakładowej. W przepisie tym wyszczególniono najistotniejsze koszty, do sfinansowania których jest zobowiązany zarząd centralny, a mianowicie koszty związane z organizacją zebrań, tłumaczeniem oraz koszty pobytu i przejazdu członków europejskiej rady zakładowej oraz członków prezydium. Do tego katalogu należy ponadto dodać wydatki związane z pracą ekspertów, którzy mogą być powoływani przez radę lub jej prezydium, jeśli jest to niezbędne do wypełnienia zadań tych gremiów.

W przepisach transponujących dyrektywę do prawa krajowego możliwe jest jednak ograniczenie wydatków tylko do jednego eksperta.

Katalog ten nie jest zamknięty, ponieważ przepis punktu 7 akapit 3 dopuszcza możliwość innego uregulowania tej kwestii przez zainteresowane strony, a więc przez zarząd centralny i europejską radę zakładową. Dopuszczalne jest zatem zarówno rozszerzenie obowiązku finansowego zarządu centralnego na inne jeszcze wydatki, a z drugiej strony ograniczenie tego obowiązku. Możliwe jest również przyjęcie rozwiązania, w ramach którego część wydatków jest finansowana nie przez zarząd centralny lecz przez zarządy niższego szczebla, np. część kosztów organizacji zebrań czy też koszty podróży poszczególnych członków rady.

W punkcie 7 akapit drugi Załącznika przewidziane zostało również zobowiązanie zarządu centralnego do zapewnienia członkom europejskiej rady zakładowej środków finansowych i materialnych koniecznych do właściwego wypełnienia powierzonych im zadań. To bardzo szerokie sformułowanie zostaje następnie doprecyzowane w przepisach transponujących dyrektywę do prawa krajowego.

W dyrektywie nie wspomniano o prawie członków europejskiej rady zakładowej do korzystania ze szkoleń czy też kursów językowych finansowanych przez zarząd centralny. To uprawnienie może być wprowadzie gwarantowane bezpośrednio w samych porozumieniach, ale wskazanym jest jego zapewnienie w dyrektywie, co zresztą jest przedmiotem postulatów związanych z nowelizacją dyrektywy o europejskich radach zakładowych⁵²⁶. Jak wynika z przeprowadzonych badań, brak w tym zakresie obowiązku prawnego powoduje, iż prawo do szkoleń zostało zapewnione jedynie w 28% wszystkich zawartych porozumień o utworzeniu europejskiej rady zakładowej⁵²⁷. Tymczasem, jest to istotne uprawnienie, które warunkuje skuteczną pracę europejskich rad zakładowych. Jej członkowie powinni bowiem posiadać wiedzę z zakresu spraw finansowych, ekonomicznych i socjalnych, która umożliwi krytyczną ocenę informacji przekazywanych przez zarząd centralny. Z kolei rozwijanie znajomości języków obcych wśród członków europejskiej rady zakładowej pozwala na lepszą komunikację w toku spotkań rady, na nawiązywanie nieformalnych, kularowych kontaktów, co skutkuje zwiększeniem spójności tego gremium. Znajomość języków obcych przez członków rady zmniejsza też koszt tłumaczeń podczas spotkań rady, co jest korzystne z punktu widzenia zarządów ponoszących tego rodzaju wydatki.

⁵²⁶ Por. rozdział VII niniejszej publikacji.

⁵²⁷ Zob. P. Kerckhofs, *Europejskie rady zakładowe...*, s. 62.

W świetle art. 10 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, członkom rad, jak również przedstawicielom pracowników pełniącym swoje funkcje w ramach innego aniżeli rada trybu informowania i konsultacji, zostało zapewnione prawo do korzystania z takiej samej ochrony i gwarancji, jakie są przewidziane dla przedstawicieli pracowników przez ustawodawstwo bądź praktykę państwa, w którym są zatrudnieni. W dyrektywie wskazano przede wszystkim prawo do zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w zebraniach europejskiej rady zakładowej lub w każdym innym zebraniu w ramach porozumienia o ustaleniu innego trybu informowania i konsultacji, a także prawo do wynagrodzenia za okres nieobecności wynikającej z pełnienia obowiązków w radzie lub w ramach innego trybu informacyjno-konsultacyjnego przysługujące członkom, którzy są pracownikami przedsiębiorstwa bądź grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. We wspomnianym przepisie brak jest bezpośredniego odniesienia do ochrony trwałości stosunku pracy członków europejskiej rady zakładowej bądź przedstawicieli pracowników w ramach innego trybu informacyjno-konsultacyjnego, a zatem zakres tej ochrony jest regulowany w przepisach państw członkowskich transponujących dyrektywę o europejskich radach zakładowych do prawa krajowego.

Dla funkcjonowania europejskiej rady zakładowej istotne znaczenie ma prawo do występowania z powództwem do sądów w sprawach związanych z działalnością rady. Dyrektywa zobowiązuje w art. 11, ust. 3 władze państw członkowskich do zapewnienia odpowiednich środków w przypadku nieprzestrzegania niniejszej dyrektywy; w szczególności do ustanowienia właściwego administracyjnego lub sądowego trybu postępowania, tak aby umożliwić egzekwowanie wynikających z niej obowiązków. Z realizacją tego obowiązku wiąże się przyznanie europejskiej radzie zakładowej zdolności procesowej w przepisach prawa krajowego.

Dotychczas, przed sądami krajowymi państw członkowskich toczyły się już postępowania wszczęte przez europejskie rady zakładowe w celu obrony ich uprawnień do informacji i konsultacji. Niektóre z tych postępowań zakończyły się wydaniem korzystnych dla rady orzeczeń⁵²⁸. Należy jednak wskazać, iż zdolność procesowa europejskiej rady zakładowej budzi niekiedy wątpliwości w przypadku, kiedy jej skład jest mieszany, a więc jej członkami są zarówno przedstawiciele pracowników jak i pracodawcy. Wydaje się, iż w takim przypadku ze względu na zapewnienie skuteczności ochrony pra-

⁵²⁸ Zob. przegląd orzecznictwa sądów krajowych w sprawach toczących się z powództwa europejskich rad zakładowych na stronie internetowej ETUI-REHS: www.ewcdb.eu.

cowniczych praw i interesów przez radę, członkowie rady reprezentujący pracowników powinni mieć prawo do wniesienia powództwa przeciwko zarządowi centralnemu bez konieczności uzyskania zgody członków reprezentujących stronę zarządu w radzie.

Ze zdolnością procesową rady wiąże się również bardzo istotna z praktycznego punktu widzenia kwestia pokrycia kosztów postępowania sądowego toczącego się wskutek wniesienia powództwa przez radę oraz zapłaty honorariów profesjonalnych pełnomocników. W przepisach dyrektywy brak jest zobowiązania zarządu centralnego do finansowania postępowań sądowych prowadzonych przez radę. Radzie nie przysługuje w tym zakresie odrębny budżet. Wydaje się, iż wprowadzenie takiego zobowiązania nie jest wskazane, ponieważ paradoksalnym rozwiązaniem byłoby nałożenie na zarząd centralny obowiązku sfinansowania zasądzonych na jego rzecz kosztów postępowania w przypadku przegranej sprawy przez radę. Obowiązek pokrycia kosztów postępowania przez samą radę hamuje również pochopte decyzje o wszczęciu postępowania. Wydaje się, iż europejskie rady zakładowe mogą korzystać w zakresie finansowania postępowań sądowych z pomocy materialnej organizacji związkowych bądź też działać w ramach środków ze swojego ogólnego budżetu.

Rozdział V

EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE W ŚWIECIE PRAWA POLSKIEGO

1. Podmioty gospodarcze objęte zakresem ustawy o europejskich radach zakładowych

Dyrektywa 94/45/WE została transponowana do prawa polskiego w drodze ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych⁵²⁹. Ustawa ta została przyjęta przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej w celu zapewnienia zgodności polskiego ustawodawstwa z prawem wspólnotowym. Taki obowiązek spoczywał w szczególności na polskich władzach na mocy art. 68 Układu Europejskiego z dnia 16 grudnia 1991 r.⁵³⁰, w świetle którego istotnym warunkiem wstępnym integracji gospodarczej Rzeczypospolitej Polskiej ze Wspólnotą Europejską było zbliżenie istniejącego i przyszłego ustawodawstwa polskiego do prawodawstwa Wspólnoty. Data wejścia w życie ustawy o europejskich radach zakładowych została ustalona na dzień uzyskania przez Polskę członkostwa w Unii Europejskiej⁵³¹.

Zgodnie z art. 1 wspomnianej ustawy, ustawa znajduje przede wszystkim zastosowanie do przedsiębiorstw oraz grup przedsiębiorstw o zasięgu

⁵²⁹ Dz. U. z 2002 r., nr 62, poz. 556 z późn. zm.

⁵³⁰ Układ Europejski ustanawiający stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi podpisany w Brukseli w dniu 16 grudnia 1991 r., Dz. U. 1994, nr 63, poz. 324 oraz 325. Ogłoszenie Układu w Dz. U. UE nastąpiło w dniu 31 grudnia 1993 r. (L 348/1). Układ wygaś w dniu 1 maja 2004 r.

⁵³¹ Art. 42 ustawy o europejskich radach zakładowych.

wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce. Ponadto, tworzenie europejskiej rady zakładowej będzie podlegało prawu polskiemu w dwóch przypadkach dotyczących przedsiębiorstw bądź grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę poza terytorium Europejskiego Obszaru Gospodarczego: po pierwsze jeśli zarząd centralny wyznaczył przedstawiciela z siedzibą w Polsce do prowadzenia negocjacji w celu zawarcia porozumienia o utworzeniu rady, a po drugie, w przypadku, gdy wprowadzie taki przedstawiciel nie został wyznaczony lecz w Polsce znajduje się zakład pracy lub przedsiębiorstwo wchodzące w skład koncernu, w którym jest zatrudniona największa liczba pracowników spośród wszystkich zakładów pracy bądź przedsiębiorstw działających w państwach członkowskich.

Ze względu na obecnie niewielką liczbę polskich przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw, które podlegają obowiązkom wynikającym z ustawy o europejskich radach zakładowych, ustawa ma największe znaczenie dla pracowników zatrudnionych na obszarze Polski w zakładach pracy należących do przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstw należących do grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Przedstawiciele polskich pracowników od dnia 1 maja 2004 r. mogli starać się o uzyskanie statusu pełnoprawnych członków europejskich rad zakładowych. Reguły wyznaczania lub wyboru przedstawicieli pracowników do specjalnego zespołu negocyjacyjnego sformułowane w ustawie zapewniają przejrzystość tej procedury.

Różnice między terminologią używaną w prawie polskim a terminologią aktów prawa wspólnotowego w zakresie pojęć przedsiębiorstwa oraz przedsiębiorcy stanowiły istotną trudność w transpozycji dyrektywy⁵³². W treści dyrektywy o europejskich radach zakładowych pojęcie przedsiębiorstwa jest stosowane zarówno w znaczeniu podmiotowym jak i przedmiotowym⁵³³. Polski ustawodawca nie zdecydował się na takie rozwiązanie terminologiczne ze względu na konieczność zapewnienia jednolitości słownictwa z innymi aktami prawa polskiego. Na gruncie polskiej ustawy o europejskich radach zakładowych pojęcie przedsiębiorstwa występuje w znaczeniu przedmiotowym,

⁵³² Zob. Z. Hajn, *Opinia prawna w sprawie projektu ustawy o europejskich radach pracowniczych lub innych sposobach informowania i konsultacji pracowników przedsiębiorców i grup przedsiębiorców o zasięgu wspólnotowym*, (niepublikowana), s. 3–5.

⁵³³ Na temat znaczeń pojęcia przedsiębiorstwa zob. m.in. K. Kruczałak, *Prawo handlowe. Zarys wykładu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994, s. 78–81; E. Norek, *Przedsiębiorstwo jako przedmiot obrotu gospodarczego*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa 1997, s. 20.

rozumiane jako zespół określonych składników majątkowych i niemajątkowych przeznaczonych do wykonywania określonych zadań gospodarczych⁵³⁴. W znaczeniu podmiotowym, w szczególności w celu określenia, kto dysponuje przedsiębiorstwem, zdefiniowania stosunku zależności między podmiotami gospodarczymi oraz wyjaśnienia pojęcia przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym, w ustawie o europejskich radach zakładowych jest stosowany termin „przedsiębiorca”. Stosowanie pojęcia przedsiębiorcy w przypadkach, w których w dyrektywie jest używane pojęcie przedsiębiorstwa w znaczeniu podmiotowym, jest zgodne z nazewnictwem istniejącym na gruncie polskiej ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej⁵³⁵.

W ustawie o europejskich radach zakładowych została sformułowana definicja legalna przedsiębiorcy. Zgodnie z tą definicją, wyrażoną w art. 2 pkt 1) ustawy o europejskich radach zakładowych, za przedsiębiorcę uważa się osobę fizyczną, osobę prawną, niemającą osobowości prawnej spółkę prawa handlowego, która zawodowo we własnym imieniu podejmuje i wykonuje działalność gospodarczą, jak również działalność wytwórczą w rolnictwie w zakresie upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt, ogrodnictwa, warzywnictwa, leśnictwa i rybactwa śródlądowego. Definicja ta ma zatem charakter szczególny w stosunku do definicji przedsiębiorcy sformułowanej w art. 43¹ kodeksu cywilnego oraz definicji zawartej w art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

W porównaniu z definicją pojęcia przedsiębiorcy, sformułowaną w art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, krąg osób, które mogą być uznane za przedsiębiorcę na podstawie definicji sformułowanej w ustawie o europejskich radach zakładowych, jest węższy, ponieważ nie obejmuje wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej. Z kolei przedsiębiorcami w rozumieniu ustawy o europejskich radach zakładowych są nie tylko osoby podejmujące i wykonujące działal-

⁵³⁴ Por. art. 551 k.c.

⁵³⁵ Por. art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, Dz. U. 07.155.1095, w świetle którego: „Przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy jest osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną – wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą” oraz art. 4 ust. 2 tej ustawy: „Za przedsiębiorcę uznaje się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej”, a także art. 43¹ kodeksu cywilnego z dnia 23 kwietnia 1964 r., Dz. U. 64.16.93 z późn. zm., zgodnie z którym: „Przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna, o której mowa w art. 33¹ § 1 prowadząca we własnym imieniu działalność gospodarczą lub zawodową.

ność gospodarczą, ale również działalność wytwórczą w rolnictwie, do której przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej się nie stosuje⁵³⁶.

W ustawie o europejskich radach zakładowych nie zostało wyjaśnione pojęcie „działalności gospodarczej”. W tej sytuacji w celu ustalenia, jak należy rozumieć to pojęcie, trzeba wykorzystać wskazówki wynikające z treści innych przepisów, a w szczególności ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, która zawiera jego definicję legalną.

W świetle art. 2 wspomnianej ustawy, za działalność gospodarczą uznaje się zarobkową działalność wytwórczą, budowlaną, handlową, usługową oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, a także działalność zawodową wykonywaną w sposób zorganizowany i ciągły. Jak wskazuje się w literaturze⁵³⁷, zastosowanie przez ustawodawcę pojęć działalność wytwórcza, budowlana, handlowa i usługowa nie wyklucza szerszego ujmowania pojęcia działalności gospodarczej. Takie stanowisko zostało również wyrażone przez Sąd Najwyższy⁵³⁸. Zdaniem Sądu Najwyższego⁵³⁹, ustalenie czy dana działalność jest działalnością gospodarczą wymaga rozważenia, czy zostaje kumulatywnie spełnionych kilka przesłanek, takich jak profesjonalny charakter działalności, podporządkowanie regułom opłacalności lub zysku bądź zasadzie racjonalnego gospodarowania, działalność na własny rachunek, powtarzalność działań oraz uczestnictwo w obrocie gospodarczym. Jak z tego wynika, Sąd Najwyższy stwierdził, iż przy ocenie, czy prowadzona działalność jest działalnością gospodarczą nie jest wymagane, aby miała ona charakter zarobkowy i wystarczy w tym zakresie poprzestanie na wymaganiu racjonalnego gospodarowania⁵⁴⁰. Takie stanowisko jest zgodne z wykładnią pojęcia przedsiębiorcy dokonaną w wyrokach ETS⁵⁴¹. Szerokie rozumienie pojęcia działalności gospodarczej, jako obejmującej również działalność niestawioną na zysk zostało również przyjęte przez Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy na gruncie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji⁵⁴² dla potrzeb określenia podmiotów objętych zakresem stosowania tej ustawy.

⁵³⁶ Por. art. 3 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

⁵³⁷ Zob. m.in. E. Norek, *Przedsiębiorstwo jako przedmiot obrotu gospodarczego...*, s. 14.

⁵³⁸ Zob. w szczególności: uchwała SN z 6. 12. 1991 r., III CZP 117/91, OSP 1992, z. 11–12, poz. 235.

⁵³⁹ Zob. uchwała SN z dnia 11 maja 2005 r., III CZP 11/05, OSNC 2006/3/48.

⁵⁴⁰ Por. też uchwałę SN z dnia 30 listopada 1992 r., III CZP 134/92, OSNC 1993/5/79.

⁵⁴¹ Por. uwagi do rozdziału trzeciego, podrozdział pierwszy.

⁵⁴² Zob. stanowisko Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy z dnia 1 września 2006 r. (GNP-152-4560-432/06/PE), *Rzeczpospolita* z dnia 13 lutego 2008 r., *Dobra Firma*, s. 10.

W art. 2 pkt 1 polskiej ustawy o europejskich radach zakładowych zostało określone pojęcie grupy przedsiębiorstw. Zgodnie z definicją ustawową pod tym pojęciem należy rozumieć dwa lub więcej przedsiębiorstwa należące do przedsiębiorców powiązanych organizacyjnie lub kapitałowo, z których jeden jest przedsiębiorcą sprawującym kontrolę nad innymi. Określenie przedsiębiorcy sprawującego kontrolę zostało wyjaśnione w art. 4 ustawy. Przedstawiona w tym artykule definicja przedsiębiorcy sprawującego kontrolę jest zgodna z treścią art. 3 dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

Zgodnie z art. 4, ust. 1 ustawy, za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę nad innym przedsiębiorcą uważa się przedsiębiorcę, który może bezpośrednio lub pośrednio wywierać dominujący wpływ na funkcjonowanie innego przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między przedsiębiorcami. Domniemanie prawne zdolności wywierania dominującego wpływu na funkcjonowanie innego przedsiębiorcy istnieje wówczas, gdy przedsiębiorca posiada co najmniej 50% udziałów lub akcji przedsiębiorcy zależnego albo większość głosów w zgromadzeniu wspólników lub walnym zgromadzeniu akcjonariuszy przedsiębiorcy zależnego albo też prawo do powołania lub odwołania ponad połowy członków organu zarządzającego lub nadzorczego tego przedsiębiorcy⁵⁴³. W sytuacji, w której więcej niż jeden przedsiębiorca ma wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorcy, to ostatnie kryterium jest decydujące dla ustalenia, który przedsiębiorca sprawuje kontrolę⁵⁴⁴. W art. 4, ust. 3 ustawy zostało również zdefiniowane pojęcie przewidzianej w dyrektywie o europejskich radach zakładowych zależności pośredniej. Zgodnie z tym przepisem, przedsiębiorcą zależnym pośrednio od przedsiębiorcy sprawującego kontrolę jest przedsiębiorca zależny od innego przedsiębiorcy, który z kolei jest zależny od przedsiębiorcy sprawującego kontrolę.

Z kolei, w celu transponowania do prawa polskiego art. 3, ust. 4 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, w art. 4, ust. 5 ustawy⁵⁴⁵, wskazano dwie kategorie przedsiębiorców, którzy mimo spełnienia przesłanek sprawowania kontroli nad innym przedsiębiorcą nie mogą być zakwalifikowani jako przedsiębiorcy sprawujący kontrolę nad tym przedsiębiorcą. Pierw-

⁵⁴³ Art. 4, ust. 2, punkty od 1 do 3.

⁵⁴⁴ Art. 4, ust. 4, ustawy o e.r.z.

⁵⁴⁵ Art. 4, ust. 5 dodany przez art. 29 pkt 2 ustawy z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz. U. 07.176.1238) z dniem 10 października 2007 r.

sza z tych kategorii obejmuje instytucje finansowe czasowo nabywające lub obejmujące akcje albo udziały w celu ich odsprzedaży, jeżeli przedmiotem działalności gospodarczej tych instytucji jest prowadzone na własny lub cudzy rachunek inwestowanie w akcje albo udziały innych przedsiębiorców, pod warunkiem, że odsprzedaż ta nastąpi przed upływem roku od dnia nabycia, oraz że instytucje te nie wykonują praw z tych akcji albo udziałów, z wyjątkiem prawa do dywidendy, lub instytucje te wykonują prawa z tych akcji lub udziałów wyłącznie w celu przygotowania odsprzedaży całości lub części przedsiębiorstwa, jego majątku lub tych akcji albo udziałów. Druga kategoria przedsiębiorców wskazanych w tym przepisie to przedsiębiorcy mający status przedsiębiorcy sprawującego kontrolę, których wyłącznym przedmiotem działalności jest nabywanie pakietów akcji lub udziałów w innych przedsiębiorstwach oraz zarządzanie tymi pakietami i obracanie nimi w celu wypracowania zysku, bez bezpośredniego lub pośredniego angażowania się w zarządzanie tymi przedsiębiorstwami, lub też ustalania zachowania tych przedsiębiorstw na rynku właściwym w rozumieniu art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów⁵⁴⁶.

Należy wskazać, iż nie wprowadzono do polskiej ustawy przepisów, które regulowałyby w sposób szczególny zasady informowania i konsultacji w przedsiębiorstwach bądź grupach przedsiębiorstw prowadzących działalność tzw. ideologiczną. A zatem, do koncernów prasowych czy też działających w branży medialnej stosuje się w pełni przepisy ustawy. Z zakresu stosowania polskiej ustawy nie zostały również wyłączone przedsiębiorstwa marynarki handlowej.

W sposób odrębny jest uregulowany udział pracowników w zarządzaniu spółką europejską⁵⁴⁷ oraz spółdzielnią europejską⁵⁴⁸ utworzonych na podstawie prawa polskiego. W tych podmiotach gospodarczych nie ma zastosowania ustawa o europejskich radach zakładowych lecz przepisy szczególnie odnoszące się odpowiednio do każdego z nich, które regulują zasady prowadzenia negocjacji, powoływania oraz funkcjonowania przedstawicielstw pracowniczych⁵⁴⁹. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy specjalny zespół negocjacyjny

⁵⁴⁶ Dz. U. nr 50, poz. 331, nr 99, poz. 660 i nr 171, poz. 1206.

⁵⁴⁷ Zob. ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, Dz. U. z 2005 r., nr 62, poz. 551 z późn. zm.

⁵⁴⁸ Zob. ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej, Dz. U. z 2006 r., nr 149, poz. 1077.

⁵⁴⁹ Por. art. 81 ust. 6 ustawy o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej oraz art. 57 ust. 6 ustawy o spółdzielni europejskiej.

powołany w celu zawarcia porozumienia dotyczącego zasad zaangażowania pracowników odpowiednio w spółce bądź spółdzielni europejskiej podejmuje uchwałę o niepodjęciu negocjacji w sprawie powołania organu przedstawicielskiego bądź ich zamknięciu bez podpisania porozumienia⁵⁵⁰. We wskazanym przypadku, jeśli dana spółka lub spółdzielnia europejska spełniają kryteria uznania za podmiot o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu ustawy o europejskich radach zakładowych, to znajdują do nich zastosowanie przepisy tej ustawy. Właściwe organy podmiotów uczestniczących w tworzeniu spółki czy też spółdzielni europejskiej są wówczas obowiązane do przeprowadzenia postępowania mającego na celu utworzenie europejskiej rady zakładowej czy też innego trybu informacyjno-konsultacyjnego w rozumieniu ustawy o europejskich radach zakładowych.

Ponadto, należy wskazać, iż niezależnie od tego, czy dane przedsiębiorstwo bądź grupa przedsiębiorstw podlega prawu polskiemu, czy też prawu innego państwa członkowskiego, polskie przepisy dotyczące wyłaniania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego zawsze znajdują zastosowanie do wyboru przedstawicieli pracowników z polskich zakładów pracy bądź przedsiębiorstw. Różnica polega na tym, iż w pierwszym przypadku liczba członków specjalnego zespołu negocjacyjnego jest ustalana zgodnie z polską ustawą, a w drugim przypadku liczbę członków s.z.n. określają właściwe przepisy przyjęte w innym państwie członkowskim.

2. Sposoby utworzenia europejskiej rady zakładowej

2.1. Utworzenie europejskiej rady zakładowej na podstawie porozumienia

2.1.1. Ustalenie wielkości zatrudnienia

Procedura utworzenia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania rozpoczyna się od ustalenia, czy dane przedsiębiorstwo bądź grupa przedsiębiorstw spełnia kryteria „zasięgu wspólnotowego” w rozumieniu art. 2 pkt 3 bądź 4 ustawy o europejskich radach zakładowych. Zasady obliczania liczby pracowników zatrudnionych w zakładach pracy lub przedsiębiorstwach znajdujących się w Polsce zostały określone w art. 3 polskiej ustawy.

⁵⁵⁰ Zob. art. 1, ust. 4 ustawy o europejskich radach zakładowych w zw. z art. 81, ust. 3 ustawy o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej oraz art. 1, ust. 5 ustawy o europejskich radach zakładowych w zw. z art. 57, ust. 3 ustawy o spółdzielni europejskiej.

Zgodnie z art. 3, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych, liczba pracowników jest ustalana na podstawie przeciętnej liczby zatrudnionych w okresie ostatnich dwóch lat przed złożeniem wniosku lub wystąpieniem z inicjatywą negocjacji w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami. Przy ustalaniu przeciętnej liczby pracowników uwzględnia się osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. W celu obliczenia przeciętnej liczby zatrudnionych w okresie ostatnich dwóch lat dodaje się przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli się przez 24.

Polska ustawa o europejskich radach zakładowych nie definiuje pojęcia pracownika. Konieczne jest wobec tego odwołanie do art. 2 kodeksu pracy, zgodnie z którym za osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy uważa się osoby, z którymi została zawarta umowa o pracę, a także osoby zatrudnione na podstawie powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę⁵⁵¹. Tak sformułowana definicja pracownika odnosi się wyłącznie do osób zatrudnionych w zakładach pracy bądź przedsiębiorstwach położonych na obszarze Polski; z kolei do obliczania liczby zatrudnionych w innych państwach członkowskich znajdują zastosowanie przepisy odpowiedniego prawa krajowego.

Zgodnie z art. 3, ust. 3 ustawy o europejskich radach zakładowych, po osiągnięciu wielkości zatrudnienia, które pozwala na uznanie przedsiębiorstwa bądź grupy przedsiębiorstw za podmiot o „zasięgu wspólnotowym”, zarząd centralny jest zobowiązany do niezwłocznego powiadomienia o tym przedstawicieli pracowników reprezentujących ich interesy, zgodnie z ustawodawstwem danego państwa członkowskiego, jak również do podania tej informacji do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w danym zakładzie. W polskiej ustawie nie zapewniono jednak pracownikom roszczenia o otrzymanie informacji niezbędnych w celu rozpoczęcia negocjacji dotyczących utworzenia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania w przypadku, gdy zarząd centralny ich nie przekazuje mimo stosownego wniosku w tym zakresie⁵⁵².

2.1.2. Skład i sposób powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego

Artykuł 7 ustawy o europejskich radach zakładowych określa reguły ustalania liczby członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, w sytu-

⁵⁵¹ Szerzej na temat pojęcia stosunku pracy, zob. np. T. Zieliński (red.), *Kodeks pracy. Komentarz.*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2001, s. 211–216.

⁵⁵² Krytycznie na ten temat, zob. L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy...*, s. 298.

acji, gdy tworzenie europejskiej rady zakładowej podlega prawu polskiemu. W świetle art. 7, ust. 1 ustawy, specjalny zespół negocjacyjny składa się z co najmniej trzech członków i nie może liczyć więcej członków niż liczba państw członkowskich, a więc obecnie 30 członków⁵⁵³. Z każdego państwa członkowskiego, w którym dane przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym posiada zakład pracy lub przedsiębiorstwo, wyznacza się lub wybiera co najmniej jednego członka specjalnego zespołu negocjacyjnego⁵⁵⁴.

Dodatkowi członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są powoływani w zależności od wielkości zatrudnienia w poszczególnych państwach. Jeden członek jest dodatkowo powoływany lub wyznaczany z tego państwa członkowskiego, w którym jest zatrudnionych co najmniej 25% ogólnej liczby pracowników koncernu na terytorium państw członkowskich. Dwóch członków dodatkowych powołuje się z państwa członkowskiego, w którym jest zatrudnionych 50% ogólnej liczby pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw na terytorium państw członkowskich. Trzech dodatkowych członków jest wyznaczanych lub wybieranych z państwa członkowskiego w sytuacji, kiedy na obszarze tego państwa jest zatrudnionych 75% ogólnej liczby pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie bądź grupie przedsiębiorstw⁵⁵⁵.

Należy stwierdzić, iż rozwiązanie przyjęte w treści art. 7 ustawy nie jest w pełni konsekwentne. Można przyjąć założenie, że podmiot gospodarczy o zasięgu wspólnotowym zatrudnia pracowników w każdym z państw członkowskich. W takiej sytuacji, jeśli z niektórych państw, zgodnie z tym przepisem, są powoływani dodatkowi członkowie, liczba członków specjalnego zespołu negocjacyjnego przekroczy limit równy liczbie państw członkowskich. *De lege ferenda* należy postulować określenie w ustawie zależności między maksymalną liczbą członków a prawem powołania członków dodatkowych.

Możliwe jest wprowadzenie rozwiązania, zgodnie z którym, dopuszczalne byłoby przekroczenie limitu odpowiadającego liczbie państw członkowskich, jeśli w każdym z państw członkowskich są zatrudnieni pracownicy wielonarodowego koncernu. Zgodnie z drugim rozwiązaniem, dodatkowi członkowie mogliby być wyznaczani lub wybierani z zastrzeżeniem nieprzekroczenia ustawowego limitu członków.

⁵⁵³ 27 państw Unii Europejskiej oraz trzy państwa należące do Europejskiego Obszaru Gospodarczego, a więc Islandia, Liechtenstein oraz Norwegia.

⁵⁵⁴ Art. 7, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁵⁵⁵ Art. 7, ust. 3 punkty od 1 do 3 ustawy o europejskich radach zakładowych.

Tryb wyboru przedstawicieli pracowników do specjalnego zespołu negocyjnego jest różny w zależności od tego, czy, po pierwsze, w danym zakładzie pracy działa czy też nie działa reprezentatywna organizacja związkowa bądź reprezentatywne organizacje związkowe, a po drugie, czy w Polsce położony jest tylko jeden zakład pracy należący do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym czy też zakładów tych jest więcej.

W sytuacji, gdy w Polsce jest położony tylko jeden zakład pracy i działa w nim reprezentatywna organizacja związkowa, przedstawiciele polskich pracowników do specjalnego zespołu negocyjnego są wyznaczani przez reprezentatywną organizację związkową. Jeśli w zakładzie pracy lub przedsiębiorstwie działa kilka reprezentatywnych organizacji związkowych, wspólnie wyznaczają one członków specjalnego zespołu negocyjnego⁵⁵⁶.

Ustalenie, czy działająca w zakładzie pracy organizacja związkowa jest reprezentatywna następuje na mocy art. 8, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych w oparciu o przepis art. 241^{25a} § 1 kodeksu pracy. Zgodnie z tym ostatnim przepisem, za reprezentatywne są uznane zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 10% pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy, a także zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 7% pracowników w danym zakładzie pracy będące jednostkami organizacyjnymi lub organizacjami członkowskimi ponadzakładowych organizacji związkowych uznanych za reprezentatywne na podstawie art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Ten drugi przypadek dotyczy zatem organizacji zakładowych będących częścią ponadzakładowych organizacji związkowych reprezentatywnych w świetle ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego⁵⁵⁷.

W sytuacji, w której w zakładzie pracy nie działają reprezentatywne organizacje związkowe lub nie dochodzi do zawarcia porozumienia między reprezentatywnymi organizacjami związkowymi, członkowie specjalnego zespołu negocyjnego są wybierani przez pracowników⁵⁵⁸. Ustawa nie gwa-

⁵⁵⁶ Art. 8, ust. 1 i 3 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁵⁵⁷ Dz. U. 01.100.1080. Kryteria uznania ogólnokrajowych związków zawodowych oraz ich federacji i konfederacji za reprezentatywne określa art. 6 ust. 2 i 3 tej ustawy. Status organizacji reprezentatywnej zgodnie z art. 8 ust. 1 wspomnianej ustawy nadawany jest przez Sąd Okręgowy w Warszawie na wniosek zainteresowanej organizacji. Obecnie status ten posiadają trzy organizacje ogólnokrajowe: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ) oraz Forum Związków Zawodowych (FZZ).

⁵⁵⁸ Art. 8, ust. 3 zdanie drugie ustawy o europejskich radach zakładowych.

rantuje zatem żadnej szczególnej roli w procedurze powoływania specjalnego zespołu negocyjacyjnego ani zakładowym organizacjom związkowym nie mającym statusu organizacji reprezentatywnej ani radom pracowników działającym w oparciu o ustawę z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Wybory członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego przez pracowników są organizowane przez zarząd centralny. O terminie i sposobie przeprowadzenia wyborów zarząd centralny powiadamia pracowników nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów⁵⁵⁹. W terminie czternastu dni przed datą wyborów zarząd centralny jest również zobowiązany do powiadomienia o wyborach organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. Organizacje te mają prawo delegować swoich przedstawicieli do uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów⁵⁶⁰.

Zarówno bierne jak i czynne prawo wyborcze do specjalnego zespołu negocyjacyjnego przysługuje wszystkim pracownikom danego zakładu pracy bądź przedsiębiorstwa. Jednakże, kandydatury członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego mogą być przedstawiane przez ogół pracowników jedynie w przypadku, gdy w danym zakładzie pracy bądź przedsiębiorstwie nie działają reprezentatywne organizacje związkowe. W sytuacji, kiedy członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego wybiera ogół pracowników ze względu na fakt, iż reprezentatywne organizacje związkowe nie doszły do porozumienia w kwestii wyznaczenia członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego, w wyborach bezpośrednich możliwe jest głosowanie wyłącznie na osoby zgłoszone przez reprezentatywne organizacje związkowe⁵⁶¹.

Wybory przeprowadza się w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy. Jednakże, ustawa wymaga, aby były one bezpośrednie i odbywały się w głosowaniu tajnym⁵⁶². Ważność wyborów uzależniona jest od wzięcia w nich udziału co najmniej 50% pracowników. W przypadku jeśli w wyborach wzięło udział mniej niż 50% pracowników, po upływie trzech miesięcy przeprowadza się ponowne wybory, które są ważne bez względu na liczbę uczestniczących w nich pracowników. Do specjalnego zespołu negocyjacyjnego wchodzi osoba, które otrzymały kolejno największą liczbę głosów⁵⁶³.

⁵⁵⁹ Art. 8, ust. 4 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁵⁶⁰ Art. 8, ust. 5 i 6 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁵⁶¹ Ibidem.

⁵⁶² Art. 8, ust. 7 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁵⁶³ Art. 8, ust. 8, 9 oraz 10 ustawy o europejskich radach zakładowych.

Zgodnie z art. 9, ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych, jeśli pracownicy wielonarodowego koncernu o zasięgu wspólnotowym są zatrudnieni w Polsce w więcej niż jednym zakładzie pracy, wybory członków specjalnego zespołu negocjacyjnego są przeprowadzane dwuetapowo. W pierwszym etapie są wybierani przedstawiciele pracowników, którzy następnie wybierają spośród siebie członków zespołu w liczbie zgodnej z ustawowym limitem dla zakładów pracy i przedsiębiorstw z poszczególnych państw członkowskich.

Wybory przedstawicieli są przeprowadzane zgodnie z zasadami wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego przewidzianymi dla przypadku, gdy w Polsce znajduje się jeden zakład pracy należący do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw. A zatem mogą one być przeprowadzone, w zależności od sytuacji występującej w danym zakładzie pracy bądź przedsiębiorstwie, w drodze wyznaczenia przez reprezentatywne organizacje związkowe lub w drodze wyborów powszechnych z udziałem ogółu pracowników.

Za zorganizowanie wyborów są odpowiedzialne zarządy poszczególnych zakładów pracy, które o wyborze lub wyznaczeniu przedstawicieli powiadamiają zarząd centralny⁵⁶⁴. Z każdego z zakładów pracy znajdujących się na terytorium Polski jest wybieranych trzech przedstawicieli. Proporcjonalnie do liczby zatrudnionych są wyznaczani lub wybierani dodatkowi przedstawiciele pracowników w liczbie od jednego do trzech, w zależności od tego, czy w zakładzie jest zatrudnionych 25, 50 czy 75% ogólnej liczby pracowników danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw zatrudnionych w Polsce⁵⁶⁵. W terminie 14 dni od daty zawiadomienia o wyznaczeniu lub wyborze przedstawicieli, zarząd centralny organizuje ich zebranie, w toku którego ma miejsce wybór członków specjalnego zespołu negocjacyjnego⁵⁶⁶.

Zgodnie z art. 11 ustawy o europejskich radach zakładowych, w celu zapewnienia ciągłości obrad specjalnego zespołu negocjacyjnego, ustawodawca polski przewidział powołanie trzech członków rezerwowych. Wchodzą oni do zespołu negocjacyjnego według kolejności określonej liczbą uzyskanych głosów na wypadek wygaśnięcia mandatu członka zespołu. Wygaśnięcie mandatu członka specjalnego zespołu negocjacyjnego następuje w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, nieobecności w pracy trwającej ponad 3 miesiące lub zrzeczenia się funkcji⁵⁶⁷.

⁵⁶⁴ Art. 9, ust. 3 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁵⁶⁵ Art. 9, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁵⁶⁶ Art. 9, ust. 4 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁵⁶⁷ Art. 12, ustawy o europejskich radach zakładowych.

Ustawa o europejskich radach zakładowych nie określa wprost, czy członkowie specjalnego zespołu negocyjacyjnego, którzy reprezentują zakłady pracy bądź przedsiębiorstwa położone w Polsce muszą być zarazem pracownikami tych zakładów. Wniosek taki można jednak wywieść ze wskazanych wcześniej przyczyn wygaśnięcia mandatu, którymi są w szczególności wygaśnięcie bądź rozwiązanie stosunku pracy⁵⁶⁸.

Zgodnie z art. 13 ustawy o europejskich radach zakładowych, reprezentatywne organizacje związkowe są zobowiązane do niezwłocznego zawiadomienia zarządu centralnego o wyznaczonych członkach specjalnego zespołu negocyjacyjnego, a zarząd centralny przekazuje z kolei te informacje właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionych w nich pracowników. W świetle tego przepisu nie jest jasne, na kim spoczywa obowiązek powiadomienia zarządu centralnego o wyborze członków zespołu w przypadku, jeśli wybory nie były przeprowadzane przez reprezentatywne organizacje związkowe. Z tego względu, do treści art. 13 należało by dodać postanowienie ustanawiające obowiązek kierownictwa danego zakładu pracy bądź przedsiębiorstwa zawiadomienia zarządu centralnego o powołaniu członka bądź członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego w przypadku, gdy wybór ten jest dokonywany przez ogół pracowników⁵⁶⁹.

W kontekście powoływania członków do specjalnego zespołu negocyjacyjnego należy zwrócić uwagę na prawa wyborcze tych pracowników polskich zakładów pracy, którzy są obywatelami innych państw członkowskich. W świetle art. 39 WE pracownicy ci korzystają z niedyskryminacyjnego traktowania w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy. Zasada ta w zakresie zbiorowego prawa pracy została uściślona w art. 8 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1612/68 z dnia 15 października 1968 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty⁵⁷⁰. Zgodnie z tym przepisem, pracownik, który jest obywatelem państwa członkowskiego i jest zatrudniony na terytorium innego państwa członkowskiego, korzysta zarówno z prawa do równego traktowania w zakresie przynależności do związków zawodowych jak i ma prawo do udziału w organach reprezentacji pracowniczej w przedsiębiorstwie. Niewątpliwie, zasada ta nie odnosi się

⁵⁶⁸ Zob. art. 12, ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁵⁶⁹ Tak Z. Hajn, *Opinia prawna w sprawie projektu ustawy o europejskich radach pracowniczych lub innych sposobach informowania i konsultacji pracowników przedsiębiorców i grup przedsiębiorców o zasięgu wspólnotowym...*, s. 10.

⁵⁷⁰ Dz. U. WE nr L 257 z 19 października 1968 r., s. 2. z późn. zm.

wyłącznie do wyłaniania krajowych przedstawicielstw pracowniczych, ale również do organów przedstawicielskich o charakterze ponadnarodowym⁵⁷¹.

W przypadku, gdy nominacji członków specjalnego zespołu negocjacyjnego dokonuje właściwy organ reprezentatywnej organizacji związkowej, udział pracowników z innych państw członkowskich w specjalnym zespole negocjacyjnym będzie uzależniony, co oczywiste, od ich aktywności w ramach danego związku. Z kolei w przypadku ogólnozakładowych wyborów, uprawnienia pracowników pochodzących z innych państw członkowskich obejmują zarówno bierne jak i czynne prawo wyborcze do europejskiej rady zakładowej⁵⁷².

Analiza postanowień ustawy o europejskich radach zakładowych prowadzi do wniosku, iż decydujący wpływ na powołanie europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania i działalność tych organów mają reprezentatywne organizacje związkowe. Reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe mają pierwszeństwo w powoływaniu członków specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz członków europejskiej rady zakładowej tworzonej na podstawie ustawy przed ogółem pracowników. Organizacje związkowe uznane za reprezentatywne zgodnie z ustawą o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego są ponadto uprawnione do delegowania swoich członków do udziału w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów.

Przyznanie związkom zawodowym nadrzędnej roli w realizacji uprawnień polskich pracowników do informacji i konsultacji w wielonarodowych koncernach jest konsekwencją ukształtowanej w polskim ustawodawstwie i praktyce silnej pozycji związków zawodowych w reprezentowaniu i obronie praw i interesów zbiorowych pracowników. Udział działaczy związkowych w europejskich radach zakładowych służy umocnieniu pozycji związków zawodowych jako partnera pracodawców w dialogu społecznym i pozwala związkom na skuteczniejsze działania w imieniu reprezentowanych pracowników ze względu na możliwość uzyskiwania w ramach europejskiej rady

⁵⁷¹ W świetle wyroku ETS z dnia 4 lipca 1991 r. w sprawie C-213/90 *Association de Soitien aux Travailleurs Privés* przeciwko *Chambres des Employés Privés*, Rec. I-3507, pkt 15-17, prawo, o którym mowa w art. 8 ust. 1 Rozporządzenia, odnosi się do uczestnictwa we wszelkich instytucjach, które reprezentują pracowników i chronią ich interesy.

⁵⁷² Zob. m.in. L. Mitrus, *Swoboda przemieszczania się pracowników. Komentarz*, Universitas, Kraków 2001, s. 90–91 oraz tego samego autora: *Swoboda przemieszczania się pracowników po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2003, s. 139–141.

zakładowej dotychczas niedostępnych informacji oraz prawo do prowadzenia konsultacji w istotnych sprawach pracowniczych bezpośrednio z zarządem centralnym. Działacze związkowi posiadają zazwyczaj niezbędne przygotowanie i umiejętności pozwalające na skuteczne uczestnictwo w radzie, działającą też często w ramach skoordynowanych strategii międzynarodowych organizacji związkowych. Z drugiej strony, przyznanie reprezentatywnym organizacjom związkowym priorytetu w mianowaniu członków europejskiej rady zakładowej pozbawia niezrzeszonych pracowników jakiegokolwiek wpływu na zawarcie porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej bądź innego trybu informowania i konsultacji, a następnie na działalność rady⁵⁷³.

Rozwiązanie prawne, polegające na przyznaniu reprezentatywnym organizacjom związkowym pierwszeństwa w powoływaniu rady, przyjęte w odniesieniu do rad pracowników w art. 4, ust. 1, 3 oraz 5 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji zostało uznane przez Trybunał Konstytucyjny za sprzeczne z konstytucyjnymi zasadami wolności związkowej oraz równości i proporcjonalności⁵⁷⁴. Można się zatem spodziewać, iż również „związkowy” tryb powoływania specjalnego zespołu negocyjacyjnego bądź europejskiej rady zakładowej tworzonej na podstawie polskiej ustawy zostanie uznany za sprzeczny z Konstytucją RP i jako taki zostanie zniesiony.

Należy również wskazać uwagę na jeszcze jeden aspekt związany z udziałem związków zawodowych w tworzeniu rad. Nadanie związkom zawodowym dominującej roli w tworzeniu i funkcjonowaniu europejskich rad zakładowych nastąpiło w okresie, kiedy w Polsce jest obserwowane stałe zmniejszanie się przynależności pracowników do związków zawodowych. W 1991 r. do związków zawodowych należało 19% osób dorosłych, w 1997 r. – 12%, w 1999 r. – 11%, a w 2001 r. poziom przynależności do związków zawodowych wśród dorosłych Polaków wynosił tylko 7%.⁵⁷⁵ W 1999 r. wśród pracowników najemnych było 20% związkowców⁵⁷⁶. W 2008 r. liczbę

⁵⁷³ Por. w zakresie powoływania członków rad pracowników działających u pracodawców krajowych m.in. M. Gładoch, *Powoływanie przedstawicieli pracowników a negatywna wolność związkowa*, PIZS 5/2007, s. 2–8, a także D. Skupień, *The Influence of EU law on Employees' Involvement in Poland*, [w:] R. Blanpain, M. Tiraboschi (red.) *The Global Labour Market: From Globalization to Flexicurity*, Bulletin of Comparative Labour Relations 65/08, s. 350.

⁵⁷⁴ Zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 lipca 2008 r., sygn. akt K 23/07. Wniosek o zbadanie zgodności tej ustawy z Konstytucją RP złożyła Konfederacja Pracodawców Polskich.

⁵⁷⁵ Dane przytaczam za: J. Gardawski, *Związki zawodowe na rozdrożu*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2001, s. 65–69.

⁵⁷⁶ Ibidem.

„uzwiązkowionych” pracowników szacuje się na około 13%⁵⁷⁷. Marginalizacja związków zawodowych ma miejsce w szczególności w sektorze prywatnym. W obecnej sytuacji, wydaje się, iż rady pracowników oraz europejskie rady zakładowe mogą stać się znaczącym partnerem dialogu społecznego z pracodawcami w szczególności w tych zakładach pracy i przedsiębiorstwach, w których związki zawodowe nie działają lub też mają słabą pozycję.

2.1.3. Zasady działania specjalnego zespołu negocyjacyjnego

Specjalny zespół negocyjacyjny działający na podstawie polskiej ustawy o europejskich radach zakładowych po ukonstytuowaniu się wybiera przewodniczącego oraz uchwała swój wewnętrzny regulamin⁵⁷⁸. Co do zasady, zespół podejmuje uchwały zwykłą większością głosów, z wyjątkiem uchwał o niepodjęciu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia, które wymagają kwalifikowanej większości 2/3 głosów⁵⁷⁹. Polska ustawa nie nadaje wprost specjalnemu zespołowi negocyjalnemu zdolności procesowej. Taki wniosek wynika jednak z art. 36, ust. 3 ustawy, zgodnie z którym specjalny zespół negocyjacyjny jest uprawniony do wystąpienia na drogę sądową z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji bądź o nakazanie udostępnienia informacji, mających, zdaniem zarządu centralnego, poufny charakter.

Koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocyjacyjnego ponosi zarząd centralny⁵⁸⁰. Na koszty te składają się koszty pomieszczeń, środków rzeczowych, pracy tłumaczy i personelu biurowego, a także konieczne koszty podróży, zakwaterowania i wyżywienia członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego⁵⁸¹. Koszty te mogą być znaczne, jeśli weźmie się pod uwagę, iż strony mają trzyletni okres na zawarcie porozumienia. W sytuacji, jeżeli specjalny zespół negocyjacyjny korzysta przy wykonywaniu swoich zadań z pomocy ekspertów, do czego jest uprawniony, to zarząd centralny jest ponadto zobowiązany do pokrycia kosztów pomocy ekspertów. Zasadą jest jednak, iż zarząd centralny finansuje koszty pracy jednego eksperta, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocyjacyjny postanowią inaczej (art. 15, ust. 3 ustawy).

⁵⁷⁷ Dane zawarte w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 lipca 2008 r., op. cit., s. 15.

⁵⁷⁸ Art. 14, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁵⁷⁹ Art. 16, ust. 1 i 2 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁵⁸⁰ Art. 15, ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁵⁸¹ Ibidem, ust. 2.

Polska ustawa nie ogranicza kręgu osób, które mogą być ekspertami specjalnego zespołu negocyjacyjnego; mogą być to zarówno eksperci związkowi jak i osoby niezależne od związków zawodowych⁵⁸². Pomoc ekspertów może polegać na pisemnym zaopiniowaniu treści projektu porozumienia, które ma zostać zawarte, jak również na uczestnictwie w negocjacjach po stronie specjalnego zespołu negocyjacyjnego. W związku z możliwością uzyskania przez ekspertów w toku pracy informacji o charakterze poufnym są oni zobowiązani do ich nieujawniania również po zakończeniu pracy, chyba że zarząd centralny inaczej określił czas związania tajemnicą (art. 36, ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych). Ten obowiązek ciąży również na tłumaczach.

W celu zapewnienia sprawnego przebiegu negocjacji, w terminie 30 dni od ustalenia składu specjalnego zespołu negocyjacyjnego, zarząd centralny jest zobowiązany do zwołania zebrania z zespołem w celu zawarcia porozumienia. O zwołaniu zebrania zarząd centralny informuje również właściwe zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy⁵⁸³. Zarząd centralny odpowiednio wcześniej udostępnia specjalnemu zespołowi negocyjalnemu dane i materiały niezbędne do wykonania przez niego zadań. W terminie poprzedzającym zebranie, specjalny zespół negocyjacyjny ma ponadto prawo do zwołania i odbycia narady we własnym gronie⁵⁸⁴. Niewątpliwie możliwość taka pozwala na uzgodnienie wspólnego stanowiska w odniesieniu do prowadzenia negocjacji.

Zgodnie z art. 17, ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych, zarząd centralny i specjalny zespół negocyjacyjny prowadzą negocjacje w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub ustalenia innego trybu informowania i konsultowania. W ustawie nie nałożono na strony obowiązku prowadzenia negocjacji „w duchu współpracy”⁵⁸⁵. To ostatnie sformułowanie wydaje się być obcym dla zbiorowych stosunków pracy w Polsce. Z kolei na gruncie rokowań zbiorowych dotyczących zawierania przez stronę związkową z pracodawcami układów zbiorowych pracy jest stosowane pojęcie „dobrej wiary”. Pojęcie „dobrej wiary” zastąpiło również sformułowanie „w duchu współpracy” zastosowane w dyrektywie 2002/14/WE⁵⁸⁶. Zgodnie z art. 14, ust. 3 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsul-

⁵⁸² Por. S. Koczur, P. Korus, *Dialog społeczny – prawo pracowników do informacji i konsultacji...*, s. 88.

⁵⁸³ Art. 14, ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁵⁸⁴ Art. 14, ust. 3 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁵⁸⁵ Por. art. 6, ust. 1 dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

⁵⁸⁶ Art. 1, ust. 3 dyrektywy 2002/14/WE.

tacji⁵⁸⁷, rada pracowników oraz pracodawca są zobowiązani do prowadzenia konsultacji w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów stron.

Zgodnie z art. 241³ kodeksu pracy prowadzenie rokowań w dobrej wierze oznacza w szczególności uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców, powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w oczywisty sposób przekracza możliwości finansowe pracodawców, poszanowanie interesów pracowników nieobjętych układem. Na gruncie tego przepisu, według K. Rączki, negocjowanie w „dobrej wierze” oznacza rzetelne dążenie partnerów społecznych do osiągnięcia pozytywnego skutku prowadzonego dialogu, jakim jest zawarcie układu zbiorowego pracy⁵⁸⁸. Zdaniem tego autora, uczestnicy rokowań powinni działać w przekonaniu, że istnieje potrzeba i możliwość osiągnięcia konsensusu, nie powinni zatem traktować rokowań jako „gry pozorów” czy też „formy jednostronnego dyktatu”⁵⁸⁹. W literaturze wskazuje się również, iż brak dobrej wiary oznacza taki sposób prowadzenia negocjacji, który zmierza do zniechęcenia drugiej strony do zawarcia porozumienia czy też wręcz do uniemożliwienia jego zawarcia, choć brak jest ku temu obiektywnych przyczyn⁵⁹⁰.

Wydaje się, że również na gruncie ustawy o europejskich radach zakładowych są aktualne wytyczne dotyczące prowadzenia w dobrej wierze negocjacji dotyczących zawarcia układu zbiorowego pracy. W szczególności mają zastosowanie te wskazówki, które odnoszą się do uczciwego postępowania, przekazywania prawdziwych i rzetelnych informacji oraz prowadzenia negocjacji ze szczerą wolą osiągnięcia porozumienia⁵⁹¹.

2.1.4. Charakter prawny i obligatoryjne składniki porozumienia

Pożądanym wynikiem negocjacji jest zawarcie porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania. W odniesieniu do obligatoryjnych elementów porozumienia, polska ustawa o europejskich radach zakładowych wiernie odwzorowuje dyrektywę 94/45/WE. A zatem, jeśli porozumienie to dotyczy utworzenia europejskiej rady zakładowej, powinno ono określać w szczególności: przed-

⁵⁸⁷ Dz. U. z 2006 r., nr 79, poz. 550.

⁵⁸⁸ Zob. K. Rączka, *Rokowania układowe*, PiZS, 1995, nr 4, s. 43.

⁵⁸⁹ Ibidem.

⁵⁹⁰ Zob. L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, C. H. Beck, Warszawa 2003, s. 330.

⁵⁹¹ Por. D. Skupień, *European Works Councils. Poland*, [w:] R. Blanpain (red.), *International Encyclopaedia of Laws*, Suppl. 319, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2007, s. 26.

siębiorstwa i zakłady pracy należące do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których porozumienie dotyczy, w tym także położone poza terytorium państw członkowskich, jeśli zostały objęte porozumieniem, skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział mandatów oraz czas trwania mandatu, uprawnienia europejskiej rady zakładowej oraz sposób jej informowania i prowadzenia z nią konsultacji, miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej, środki finansowe i materialne przyznane radzie, jak również okres obowiązywania porozumienia i procedurę jego renegotiacji⁵⁹². Stronom przysługuje swoboda wprowadzenia do treści porozumienia innych jeszcze postanowień, zgodnie z ich wolą. Mogą być to na przykład kwestie związane z ochroną szczególną członków europejskiej rady zakładowej, zasady przekazywania otrzymywanych przez radę informacji załodze zakładów pracy bądź przedsiębiorstw, szczególne zasady dotyczące przekazywania informacji poufnych. W porozumieniu może zostać również zawarta klauzula wyboru prawa właściwego dla wykładni postanowień porozumienia oraz rozstrzygania sporów wynikłych na tle jego stosowania, mogą być wskazane sądy właściwe dla rozpoznawania tych sporów; strony mogą również ustalić w porozumieniu pojednawczy tryb rozstrzygania sporów powstałych między nimi.

Jeśli strony decydują się na zawarcie porozumienia, które ustanawia inny tryb lub tryby informowania i konsultowania⁵⁹³ to porozumienie to, zawarte w oparciu o prawo polskie, powinno dotyczyć wszystkich pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz określać zasady odbywania spotkań przedstawicieli reprezentujących pracowników w celu wymiany poglądów na temat przekazanych im informacji⁵⁹⁴. Oczywistym jest, iż porozumienie o ustaleniu trybu informowania i konsultacji zamiast europejskiej rady zakładowej, mimo iż nie wynika to wprost z art. 19, ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych, który to przepis odnosi się jedynie do porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej, powinno zawierać również określenie przedsiębiorstw i zakładów pracy objętych porozumieniem, określenie przedstawicieli czy też organów przedstawicielskich pracowników uczestniczących w realizacji innego trybu informowania i konsultowania, środki finansowe i materialne przyznane przedstawicielom pracowników, a także okres, na jaki

⁵⁹² Art. 19, ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁵⁹³ Według terminologii stosowanej w polskiej ustawie: „sposób informowania i konsultacji”.

⁵⁹⁴ Art. 18 ust. 1 i 2 ustawy o europejskich radach zakładowych.

porozumienie zostało zawarte oraz procedurę jego renegotjacji. Podobnie, jak w przypadku porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej, porozumienie ustalające inny tryb informowania i konsultowania może zawierać również inne postanowienia, których uregulowanie nie wynika wprost z ustawy.

Zgodnie z art. 19, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych, zarówno do porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej jak i innego trybu informowania i konsultowania nie mają co do zasady zastosowania przepisy rozdziału czwartego ustawy, w drodze których doszło do transpozycji przepisów posiłkowych zawartych w Załączniku do dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Niemniej jednak, zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny mogą wspólnie postanowić o zastosowaniu tych przepisów. Strony porozumienia mogą zatem zaznaczyć w porozumieniu, iż w zakresie nieuregulowanym w porozumieniu mają zastosowanie przepisy rozdziału czwartego, bądź też inkorporować te przepisy w całości bądź w części do zawieranego porozumienia.

Z polskiej ustawy nie wynika, w jakim języku powinno być zawarte porozumienie; kwestia ta została pozostawiona do wyboru stronom. Co do formy zawarcia porozumienia, forma pisemna została zastrzeżona w sposób wyraźny dla porozumień o utworzeniu innego trybu lub trybów informowania i konsultowania zamiast europejskiej rady zakładowej. Należy jednak stwierdzić, iż forma taka obowiązuje również w odniesieniu do porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej, mimo iż brak na ten temat stosownej wzmianki. Niezachowanie formy pisemnej nie skutkuje jednak nieważnością porozumienia.

Dla ważności porozumienia nie jest wymagany formalny tryb jego rejestracji. Zarząd centralny jest wprawdzie zobowiązany do przekazania ministrowi właściwemu do spraw pracy podpisanego porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami bądź informacji o utworzeniu europejskiej rady zakładowej⁵⁹⁵, ale niezrealizowanie tego obowiązku nie powoduje nieważności porozumienia. Z redakcji przepisu art. 5, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych wynika ponadto, iż w przypadku zawarcia porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej, zarząd centralny może się ograniczyć tylko do przekazania informacji o jej utworzeniu.

W odniesieniu do charakteru prawnego porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowa-

⁵⁹⁵ Art. 5, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych.

nia, należy uznać to porozumienie za porozumienie zbiorowe⁵⁹⁶. Porozumienia tego nie można jednak uznać za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem, porozumienia zbiorowe są źródłem prawa pracy, gdy określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Tymczasem w porozumieniu o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania strony zasadniczo nie regulują kwestii praw i obowiązków indywidualnych pracowników⁵⁹⁷. Normatywny charakter mają wyłącznie te postanowienia, które zawierają określone gwarancje dla pracowników, będących członkami europejskiej rady zakładowej, jak na przykład ochrona trwałości ich stosunku pracy, czy też prawo do zwolnienia od pracy w celu wykonania obowiązków członka rady z zachowaniem wynagrodzenia. W przeważającej części porozumienie o utworzeniu europejskiej rady zakładowej ma więc zatem charakter obligacyjny⁵⁹⁸.

W związku z możliwością wyniknięcia sporów na tle stosowania zawartego porozumienia, ważną kwestią wydaje się być możliwość prowadzenia sporu zbiorowego w celu ochrony praw i interesów pracowniczych naruszonych wskutek nieprzestrzegania przepisów porozumienia przez zarząd centralny.

W świetle art. 59, ust. 2 i 3 Konstytucji RP oraz art. 2, ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych⁵⁹⁹, wyłączne prawo do prowadzenia sporów zbiorowych przysługuje związkom zawodowym. W pełni przesądzony jest zatem brak uprawnień po stronie europejskiej rady zakładowej do prowadzenia sporu zbiorowego. Z drugiej strony, dopuszczalnym jest wszczęcie takiego sporu przez związki zawodowe, które działają w przedsiębiorstwie czy też grupie przedsiębiorstw. Zgodnie bowiem z art. 1 wspomnianej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przedmiotem sporu zbiorowego oprócz warunków pracy i płacy oraz świadczeń socjalnych mogą być również prawa i wolności związkowe. Należy zgodzić się z K. W. Baranem, iż jedną z podstaw wszczęcia sporu zbiorowego jest naruszenie kompetencji organów związkowych o charakterze opiniodawczo-konsultacyjnym⁶⁰⁰. W sy-

⁵⁹⁶ Na temat systematyki swoistych źródeł zbiorowego prawa pracy zob. m.in. K. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Universitas, Kraków 2002, s. 43–45.

⁵⁹⁷ Na temat charakteru prawnego porozumień dotyczących utworzenia rady pracowników na gruncie ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, por. M. Gładoch, *Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Komentarz*, TNOiK – Dom Organizatora, Toruń 2007, s. 69.

⁵⁹⁸ Por. S. Pawłowski, J. Stelina, M. Zieleniecki, *Ustawa o europejskich radach zakładowych z komentarzem...*, s. 115.

⁵⁹⁹ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz. U. 91.55.236.

⁶⁰⁰ Zob. K. W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 259.

tuacji, kiedy reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 241^{25a} § 1 k.p. wywierają bezpośredni wpływ na tworzenie i funkcjonowanie europejskiej rady zakładowej, naruszenie przez zarząd centralny czy też przez bezpośredniego pracodawcę obowiązków wynikających z porozumienia również stanowi podstawę wszczęcia sporu zbiorowego, ponieważ w sposób pośredni dotyczy ono także kompetencji związku zawodowego. W szczególności przedmiotem sporu zbiorowego może być naruszanie przez zarząd centralny procedury informacyjno-konsultacyjnej zapewnionej w porozumieniu, odmowa finansowania działalności rady, a także stosowanie szykan czy też praktyk dyskryminacyjnych wobec członków rady przez bezpośredniego pracodawcę. Przeszkodą w zakresie prowadzenia sporów zbiorowych, których podstawą są naruszenia porozumienia przez zarząd centralny jest jednak zastosowanie na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych definicji pracodawcy z art. 3 kodeksu pracy⁶⁰¹, co oznacza możliwość prowadzenia sporu wyłącznie z bezpośrednim pracodawcą a nie z zarządem centralnym. Takie rozwiązanie prawne nie uwzględnia struktury grupy przedsiębiorstw, w której rzeczywistym adresatem żądań pracowników niejednokrotnie nie jest bezpośredni pracodawca, ale właśnie zarząd centralny i uniemożliwia skuteczną ochronę interesów pracowniczych⁶⁰².

2.2. Utworzenie europejskiej rady zakładowej na podstawie ustawy

Sytuacje, w jakich, zgodnie z prawem polskim, dochodzi do utworzenia europejskiej rady zakładowej na podstawie przepisów rozdziału czwartego ustawy o europejskich radach zakładowych są wyszczególnione w art. 20 ustawy i odpowiadają one przypadkom wymienionym w art. 7, ust. 1 dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Wchodzą tu w grę trzy przypadki, a mianowicie jeżeli: zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny postanowią o nieprowadzeniu negocjacji i zastosowaniu przepisów ustawowych, bądź zarząd centralny nie podejmie negocjacji w terminie sześciu miesięcy od daty złożenia przez pracowników wniosku o rozpoczęcie rokowań, a wreszcie jeśli nie dojdzie do zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu trybu informowania i konsultowania pracowników w terminie trzech lat od podjęcia inicjatywy w tym zakresie przez zarząd centralny bądź złożenia stosownego wniosku przez pracowników.

⁶⁰¹ Art. 5 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

⁶⁰² Szerzej na ten temat zob. Z. Hajn, *Pracodawcy i ich organizacje*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, M. Matej-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), Warszawa 2006, s. 444.

W tym ostatnim przypadku, nie dochodzi jednak do utworzenia europejskiej rady zakładowej na podstawie przepisów ustawowych, jeśli specjalny zespół negocjacyjny podejmie decyzję o niepodjęciu negocjacji bądź o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia.

Przepisy dotyczące powołania europejskiej rady zakładowej na podstawie polskiej ustawy w większej części odzwierciedlają przepisy posiłkowe przewidziane w Załączniku do dyrektywy o europejskich radach zakładowych. W odniesieniu do zasad wyboru lub powoływania członków europejskiej rady zakładowej, powoływania organów wewnętrznych rady, a także finansowania działalności rady, państwom członkowskim przysługiwała swoboda regulacji i w tym zakresie uregulowania krajowe wykazują odrębności.

Zgodnie z polską ustawą o europejskich radach zakładowych, na podstawie przepisów prawnych możliwe jest utworzenie jedynie europejskiej rady zakładowej; w rozdziale czwartym nie przewidziano możliwości ustalenia innego trybu informowania i konsultowania zamiast rady. W świetle art. 21 ustawy o europejskich radach zakładowych, obligatoryjnie w skład europejskiej rady zakładowej tworzonej na podstawie ustawy wchodzi przedstawiciele pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie bądź grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym na terytorium państw członkowskich. Rada powinna się składać z co najmniej trzech i nie więcej niż z trzydziestu członków.

Zgodnie z art. 23, ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych, działania niezbędne do wyznaczenia lub wyboru członków europejskiej rady zakładowej podejmuje się w okresie trzech miesięcy od daty podjęcia przez strony decyzji o zastosowaniu przepisów ustawy bądź od dnia upływu sześciomiesięcznego okresu, w którym powinny zostać podjęte negocjacje, czy też wreszcie od dnia upływu trzyletniego okresu negocjacji, w trakcie którego powinno dojść do zawarcia porozumienia.

Jeżeli chodzi o zasady podziału miejsc w radzie pomiędzy przedstawicieli pracowników z poszczególnych państw członkowskich, to regułą jest, iż z każdego państwa członkowskiego, na terenie którego działa przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, do europejskiej rady zakładowej wyznacza się lub wybiera co najmniej jednego członka⁶⁰³. Dodatkowo członkowie europejskiej rady zakładowej są wyznaczani lub wybierani z państw członkowskich, w których w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jest zatrudnionych co najmniej 20% ogółu pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu

⁶⁰³ Art. 23, ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych.

wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Liczba członków dodatkowych wzrasta wraz ze wzrostem wielkości zatrudnienia i wynosi od jednego członka w przypadku zatrudnienia w wysokości 20% ogółu pracowników, na każde kolejne 10% ogółu powyżej 20% ogółu zatrudnienia przypada kolejny jeden pracownik do maksymalnie ośmiu członków dodatkowych w przypadku zatrudnienia 90% ogółu pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw w danym państwie⁶⁰⁴.

W świetle art. 22, ust. 1 i 2 ustawy o europejskich radach zakładowych istnieje niejasność, co do tego, czy członkami europejskiej rady zakładowej utworzonej na podstawie ustawy mogą być wyłącznie pracownicy grupy przedsiębiorstw lub przedsiębiorstwa, czy też również inne osoby. W art. 22, ust. 1 ustawy dotyczącej podstawowego składu europejskiej rady zakładowej tworzonej na podstawie ustawy mowa jest o „wyznaczeniu lub wyborze jednego członka” bez zawężenia składu zespołu do pracowników. Z kolei w art. 22, ust. 2 ustawy, w sposób wyraźny wskazano, iż na dodatkowych członków wyznacza się lub wybiera pracowników w określonej liczbie. Wydaje się, iż z brzmienia art. 22, ust. 2 ustawy wynika, iż przedstawicielami pracowników zasiadającymi w europejskiej radzie zakładowej, tworzonej na podstawie ustawy, mogą być jedynie pracownicy przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, niezależnie od tego, czy do powołania członków dochodzi w drodze wyboru przez całą załogę czy też wyznaczenia przez organizacje związkowe. Nielogicznym byłoby bowiem umożliwienie osobom z zewnątrz uczestnictwa w podstawowym składzie rady, a wykluczenie ich jedynie ze składu dodatkowego.

Wybór lub wyznaczenie przedstawicieli pracowników zatrudnionych w Polsce następuje w trybie właściwym dla wyboru przedstawicieli wchodzących w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego⁶⁰⁵. Podobnie jak w przypadku wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, pierwszeństwo przysługuje zatem reprezentatywnym organizacjom związkowym, które dokonują wyznaczenia członka bądź członków europejskiej rady zakładowej, a jedynie w przypadku, gdy w danym zakładzie pracy bądź przedsiębiorstwie nie działa zakładowa organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu art. 241^{25a} § 1 Kodeksu pracy bądź reprezentatywne organizacje związkowe nie dochodzą do porozumienia w zakresie wyznaczenia członków, wybory mają charakter powszechny i uczestniczy w nich ogół pracowników.

⁶⁰⁴ Zob. art. 22, ust. 1 i 2 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁶⁰⁵ Art. 23, ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych.

Zgodnie z art. 24 ustawy, obowiązek powiadomienia zarządu centralnego o wyznaczonych członkach europejskiej rady zakładowej ciąży na reprezentatywnych organizacjach związkowych, które dokonały tego wyznaczenia. Zarząd centralny przekazuje tę informację właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionym w nich pracownikom. W przepisie art. 24 ustawy, podobnie jak w art. 13 dotyczącym przekazania informacji o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego, została przeoczona sytuacja, w której członkowie europejskiej rady zakładowej nie są wyznaczani przez reprezentatywne organizacje związkowe lecz zostają wybrani przez ogólne zebranie pracowników. W tym drugim przypadku, zobowiązanym do poinformowania zarządu centralnego o wyłonionym składzie rady powinien być podmiot odpowiedzialny za powołanie członków europejskiej rady zakładowej w drodze wyborów, a więc kierownictwo danego przedsiębiorstwa bądź zakładu pracy, w którym były przeprowadzone wybory do europejskiej rady zakładowej.

Ukonstytuowanie się europejskiej rady zakładowej następuje na pierwszym zebraniu organizacyjnym. Zebranie to zwołuje zarząd centralny niezwłocznie po ustaleniu składu europejskiej rady zakładowej. Na tym zebraniu rada wybiera przewodniczącego oraz ustala swój regulamin⁶⁰⁶. W polskiej ustawie przewidziano obligatoryjne powołanie prezydium europejskiej rady zakładowej w przypadku, kiedy organ ten składa się z ponad dziesięciu członków. Zadaniem prezydium jest prowadzenie bieżących spraw europejskiej rady zakładowej⁶⁰⁷. Skład prezydium został tak określony, ażeby organ ten nie został zdominowany przez przedstawicieli pracowników z jednego państwa członkowskiego i nie reprezentował interesów wyłącznie jednej grupy przedstawicieli pracowników. W skład prezydium wchodzi przewodniczący oraz dwóch wybranych członków, którzy powinni być zatrudnieni w różnych państwach członkowskich. W przypadku, jeśli przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym działa w dwóch państwach członkowskich, przewodniczący prezydium powinien być zatrudniony w innym państwie aniżeli pozostali członkowie.

Kadencja europejskiej rady zakładowej trwa cztery lata. Wcześniej do wygaśnięcia mandatu członka europejskiej rady zakładowej może dojść z tych samych przyczyn, z których wygasa mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego⁶⁰⁸, a więc w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosun-

⁶⁰⁶ Art. 25, ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁶⁰⁷ Art. 25, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁶⁰⁸ Patrz art. 23 ust. 3 w zw. z art. 12 ustawy o europejskich radach zakładowych.

ku pracy, nieobecności w pracy trwającej ponad trzy miesiące lub zrzeczenia się funkcji. W polskiej ustawie o europejskich radach zakładowych przewidziano ponadto szczególny przypadek zmiany składu rady w trakcie trwania kadencji, który nie wynika z treści Załącznika do dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Zgodnie z art. 22, ust. 3 ustawy, na zarząd centralny został nałożony obowiązek sprawdzania raz na dwa lata liczby pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw w poszczególnych państwach członkowskich. Jeśli zarząd centralny stwierdzi, iż nastąpiła zmiana wymagająca dostosowania liczby członków rady do poziomu zatrudnienia w poszczególnych państwach członkowskich, organizuje on wybory w przypadkach, kiedy jest do tego uprawniony na podstawie ustawy lub występuje do uprawnionych podmiotów o wyznaczenie członków. Z dniem wyznaczenia lub wyboru nowych członków kończy się kadencja członków europejskiej rady zakładowej pochodzących z państwa członkowskiego, którego dotyczy zmiana.

W świetle art. 22, ust. 4 ustawy o europejskich radach zakładowych, obowiązek podjęcia przez zarząd centralny działań dostosowujących skład rady do nowej sytuacji w zatrudnieniu powstaje również w celu włączenia do składu europejskiej rady zakładowej przedstawicieli pracowników ze znajdujących się poza Europejskim Obszarem Gospodarczym zakładów pracy należących do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub zakładów pracy bądź przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, które to zakłady pracy i przedsiębiorstwa są objęte porozumieniem zgodnie z art. 19, ust. 1 pkt 1 ustawy, a także w celu włączenia przedstawicieli pracowników z nowych państw członkowskich. O ile kwestia włączenia do składu rady przedstawicieli pracowników zatrudnionych w nowych państwach członkowskich nie budzi wątpliwości, to niejasne jest sformułowanie dotyczące włączenia przedstawicieli pracowników z państw członkowskich objętych porozumieniem. Odwołanie w tym zakresie do art. 19, ust. 1 pkt 1 ustawy pozwala sądzić, iż chodzi tu o porozumienie o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej, w którym zakresem działania rady objęto przedsiębiorstwa i zakłady pracy położone w państwach nienależących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Przepis ten zawiera zatem treść niekonsekwentną wobec założenia, iż przepisy rozdziału czwartego mają zastosowanie właśnie w przypadku, gdy nie zostaje wynegocjowane porozumienie. Z drugiej strony, wydaje się, iż nic nie stoi na przeszkodzie, aby europejska rada zakładowa działająca na podstawie przepisów polskiej ustawy składała się również z przedstawicieli pracowników z zakładów pracy i przedsiębiorstw położonych poza obszarem państw członkow-

szych. Wydaje się jednak, iż rozszerzenie składu rady na tych przedstawicieli w czasie trwania kadencji rady wymaga jednak uprzedniej konsultacji z radą i uzgodnienia zasad takiego rozszerzenia, ponieważ wpływa ono na wewnętrzną strukturę już działającej rady.

Europejska rada zakładowa jest ustanawiana na podstawie przepisów rozdziału czwartego na cztery lata⁶⁰⁹. Po upływie czterech lat od daty ukonstytuowania się, członkowie rady mogą większością głosów podjąć uchwałę o rozpoczęciu z zarządem centralnym negocjacji w celu zawarcia porozumienia bądź o utworzeniu europejskiej rady zakładowej na dalszy okres bądź ustaleniu innego trybu informowania i konsultowania. W świetle art. 27 ustawy o europejskich radach zakładowych, uchwała dotycząca rozpoczęcia negocjacji jest podejmowana przez radę zwykłą większością obecnych członków. W przypadku podjęcia uchwały o rozpoczęciu negocjacji, rada uzyskuje status specjalnego zespołu negocjacyjnego, ze wszystkimi prawami i obowiązkami tego organu. Rada może zatem podpisać porozumienie z zarządem centralnym, ale również zakończyć negocjacje bez zawarcia porozumienia i postanowić wspólnie z zarządem centralnym o utworzeniu nowej rady na podstawie przepisów ustawowych. Należy również wskazać, iż pełniąc funkcję specjalnego zespołu negocjacyjnego europejska rada zakładowa może podjąć uchwałę większością 2/3 głosów o niepodjęciu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia⁶¹⁰. W takim przypadku rada jest obowiązana powiadomić zarząd centralny o treści uchwały. Konsekwencją podjęcia takiej uchwały jest niepowoływanie europejskiej rady zakładowej na podstawie rozdziału czwartego. Nowy wniosek o powołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego może być złożony dopiero po upływie dwóch lat od podjęcia uchwały, chyba że zarząd centralny i kończąca kadencję europejska rada zakładowa ustalą krótszy termin⁶¹¹. Należy jednak stwierdzić, iż stroną negocjacji wszczętych po upływie przepisanego terminu, będzie już nowo wyłoniony specjalny zespół negocjacyjny.

2.3. Obowiązki porozumień dobrowolnych

Art. 38 ustawy o europejskich radach zakładowych stanowi podstawę prawną obowiązywania tzw. porozumień dobrowolnych. W świetle tego przepisu, porozumienie dobrowolne, aby zwalniać z obowiązków przewidzia-

⁶⁰⁹ Art. 23, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁶¹⁰ Art. 27 w zw. z art. 16, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁶¹¹ Art. 35, ust. 2 w zw. z art. 16, ust. 3 ustawy o europejskich radach zakładowych.

nych w ustawie musi spełniać następujące wymogi: 1) jest to porozumienie, 2) zostało zawarte przed dniem 22 września 1996 r., 3) zapewnia ponadnarodowy sposób informowania i konsultacji przez okres swojego obowiązywania, 4) obejmuje wszystkich pracowników przedsiębiorstwa bądź grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w państwach członkowskich.

W związku z wymogiem pierwszym należy stwierdzić, iż ze względu na okoliczność, że w art. 38, ust. 1 ustawy jest mowa o porozumieniu, nie może zwalniać z obowiązków przewidzianych w dyrektywie wydanie przez zarząd centralny jednostronnego pisemnego oświadczenia o ustanowieniu procedury informacyjno-konsultacyjnej na szczeblu ponadnarodowym, w szczególności w drodze uchwały zarządu ustanawiającego wewnętrzny regulamin, nawet jeśli takie oświadczenie spełnia wszystkie pozostałe wymogi przewidziane w tym przepisie. Zasady realizacji prawa do informacji i konsultacji muszą być ustalone w drodze uzgodnienia z przedstawicielami pracowników. W polskiej ustawie nie określono, jakie podmioty powinny być sygnatariuszami porozumienia w imieniu pracowników. Takie rozwiązanie przyznawało zarządowi centralnemu swobodę wyboru partnera do zawarcia porozumienia spośród przedstawicielstw pracowniczych funkcjonujących w poszczególnych zakładach pracy bądź przedsiębiorstwach. W zakresie formy prawnej zawarcia porozumienia, to mimo, iż nie wynika to wprost z przepisu art. 38, ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych, należy przyjąć, iż porozumienie powinno być zawarte w formie pisemnej z podpisami obu stron.

W odniesieniu do wymogu drugiego należy zwrócić uwagę, iż ustalenie terminu zawarcia porozumienia na dzień przed datą 22 września 1996 r., o ile stanowi literalną transpozycję art. 14, ust. 1 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, to z praktycznego punktu widzenia pozbawiło przedsiębiorców podlegających polskiej ustawie możliwości skorzystania z formy prawnej porozumienia dobrowolnego. Termin wskazany w art. 13 w zw. z art. 14, ust. 1 dyrektywy o europejskich radach zakładowych odnosił się do ówczesnych państw-adresatów dyrektywy. Przedsiębiorcy, którzy podlegali prawu tych państw dysponowali dwuletnim okresem liczonym od daty uchwalenia dyrektywy, a zatem od dnia 22 września 1994 r. do dnia 22 września 1996 r. w celu zawarcia porozumienia dobrowolnego. W tamtym okresie Polska nie była członkiem Unii Europejskiej, a zatem zawarcie porozumienia dobrowolnego w ówczesnym okresie przez polskich przedsiębiorców byłoby aktem prawdziwego wizjonerstwa. W konsekwencji z dobrodziejstwa tego przepisu nie skorzystał żaden podmiot gospodarczy, który podlega polskiej ustawie. Wydaje się, iż słusznym byłoby dopuszczenie obowiązywania porozumień dobrowolnych, zawartych nie później niż w dniu poprzedzającym dzień,

w którym Rzeczpospolita Polska stała się członkiem Unii Europejskiej, tj. dzień 1 maja 2004 r.⁶¹² Należy w tym zakresie zwrócić uwagę na art. 3, ust. 1 w zw. z art. 4, ust. 1 dyrektywy Rady 97/74/WE, które to przepisy gwarantują podmiotom gospodarczym podlegającym prawu brytyjskiemu obowiązywanie porozumień dobrowolnych, jeśli istniały one najpóźniej w dniu 15 grudnia 1999 r., czyli w dniu, w którym Wielka Brytania była zobowiązana do transpozycji dyrektywy.

Wymóg drugi dotyczy zapewnienia w porozumieniu ponadnarodowego sposobu informowania i konsultacji z pracownikami przez okres obowiązywania porozumienia. Tak jak wynika to z art. 13 dyrektywy, polska ustawa o europejskich radach zakładowych gwarantuje możliwość wyboru pomiędzy utworzeniem europejskiej rady zakładowej a ustaleniem innego trybu bądź trybów informowania i konsultowania zamiast rady. Konieczne jest jedynie zapewnienie co najmniej prawa do informacji i konsultacji z pracownikami na szczeblu ponadnarodowym. Procedura czy też procedury informacyjno-konsultacyjne powinny być przewidziane na okres obowiązywania porozumienia.

Wymóg trzeci, dotyczący objęcia porozumieniem wszystkich pracowników przedsiębiorstwa bądź grupy przedsiębiorstw zatrudnionych w państwach członkowskich, nie jest jednoznaczny. Wydaje się, iż nie może on dotyczyć uczestnictwa w podpisaniu porozumienia przedstawicieli reprezentujących wszystkich pracowników zatrudnionych na obszarze państw członkowskich ze względu na niewskazanie w ustawie podmiotu, który powinien być sygnatariuszem porozumienia po stronie pracowników. Postanowienie to należy raczej rozumieć, jako nakładające obowiązek zapewnienia pracownikom ze wspomnianych państw udziału w ustalonych procedurach informacyjno-konsultacyjnych za pośrednictwem ich przedstawicieli.

W art. 38, ust. 2 ustawy przewidziano ponadto, iż za porozumienie dobrowolne uważa się również porozumienie zawarte poza terytorium państw członkowskich, jeśli spełnia pozostałe warunki określone w art. 38, ust. 1 ustawy. Przepis ten ma zastosowanie do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw, których zarząd centralny ma siedzibę poza terytorium państw członkowskich, a podmioty te podlegają polskiej ustawie ze względu na powołanie przedstawiciela w Polsce, bądź w razie niewyznaczenia przedstawiciela,

⁶¹² Taka data była określona w pierwotnej wersji art. 38 ustawy o europejskich radach zakładowych, przed zmianą w drodze wspomnianej ustawy o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej.

jeśli w Polsce znajduje się zakład pracy bądź przedsiębiorstwo, które zatrudnia największą liczbę pracowników na obszarze państw członkowskich⁶¹³.

Na mocy art. 38, ust. 3 ustawy, przepis art. 38, ust. 1 ustawy stosuje się również wówczas, gdy przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym obejmuje większą liczbę porozumień⁶¹⁴, które łącznie spełniają warunki określone w tym przepisie. Postanowienie to wykracza poza treść art. 13 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, w których mowa jest o „porozumieniu”. W art. 38, ust. 3 ustawy nie zostało sprecyzowane, które z wymogów powinny być spełnione przez każde porozumienie z osobna, a które jedynie „łącznie”. Wydaje się, iż dla ważności tych porozumień koniecznym jest, aby były one wszystkie zawarte przed dniem 22 września 1996 r. oraz zapewniały ponadnarodowy sposób informowania pracowników i konsultacji z pracownikami. Z kolei należy przyjąć, iż porozumienia te mogą obejmować różne zakłady pracy bądź przedsiębiorstwa należące do podmiotu o zasięgu wspólnotowym, aby łącznie dotyczyć wszystkich pracowników. Takie porozumienia mogą w szczególności obejmować swoim zakresem poszczególne branże działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Negatywnym aspektem zastosowania art. 38, ust. 3 ustawy byłoby rozdzielenie dialogu zarządu centralnego z przedstawicielami pracowników na kilka procedur informacyjno-konsultacyjnych na szczeblu ponadnarodowym, co osłabiałoby pozycję europejskiego przedstawicielstwa pracowniczego w relacjach z zarządem centralnym. Ponadto, istnieje również możliwość, iż zakres przedmiotowy informowania i konsultacji byłby różny w ramach poszczególnych procedur informacyjno-konsultacyjnych obejmujących poszczególne zakłady czy przedsiębiorstwa.

Porozumienie bądź porozumienia dobrowolne, zgodnie z art. 38, ust. 4 ustawy, zarząd centralny był obowiązany przekazać ministrowi właściwemu do spraw pracy. Przekazanie takie nie stanowiło jednak przesłanki ważności porozumienia i nie mogło być uznane za formalną rejestrację. Porozumienie bądź porozumienia dobrowolne mogły być zawarte na czas nieokreślony bądź na czas określony. W tym drugim przypadku, przed upływem terminu obowiązywania porozumienia, strony mogły przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać porozumienie za zawarte na czas nieokreślony. Jak już jednak wcześniej wskazano, żadne porozumienie dobrowolne nie zostało zawarte na podstawie art. 38 polskiej ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁶¹³ Art. 1, ust. 2, pkt 3 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁶¹⁴ Treść art. 38, ust. 3 ustawy została nieprawidłowo sformułowana. Powinien on zostać zredagowany następująco: „[...] przedsiębiorstwo lub grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym obejmuje większa liczba porozumień [...]”.

3. Charakter prawny i uprawnienia europejskiej rady zakładowej

Europejska rada zakładowa, niezależnie od tego, na jakiej podstawie została utworzona, stanowi nowy organ przedstawicielski w ramach zbiorowych stosunków pracy w Polsce. Jest to organ kolegialny, co oznacza, iż w jej skład powinno wchodzić co najmniej dwóch członków w przypadku, gdy jest to rada utworzona na podstawie porozumienia, a co najmniej trzech członków w odniesieniu do rady tworzonej na podstawie przepisów ustawy⁶¹⁵. W przeciwieństwie do związku zawodowego, europejska rada zakładowa nie jest wyposażona w osobowość prawną. W świetle przepisów ustawy o europejskich radach zakładowych, radzie przysługują jednak pewne atrybuty osoby prawnej, a mianowicie zdolność procesowa w sprawach określonych w art. 36, ust. 3 ustawy o europejskich radach zakładowych czyli w postępowaniach nieprocesowych z wniosku o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji przekazanych przez zarząd centralny lub nakazanie zarządowi centralnemu udostępnienie informacji. Kwestię reprezentacji rady w stosunkach z osobami trzecimi powinien regulować wewnętrzny regulamin rady, powierzając to uprawnienie na przykład przewodniczącemu rady bądź innemu członkowi jej prezydium.

Polska ustawa o europejskich radach zakładowych, w ślad za dyrektywą 94/45/WE, gwarantuje pracownikom prawo do informowania i konsultacji na szczeblu ponadnarodowym. Zakres uprawnień europejskiej rady zakładowej bądź przedstawicieli pracowników w ramach innego trybu bądź trybów informowania i konsultowania może być jednak zróżnicowany w zależności od tego, na jakiej podstawie doszło do ustanowienia procedur informacyjno-konsultacyjnych. W przypadku, jeśli do ustanowienia procedury dochodzi w drodze porozumienia, zawartego na podstawie art. 19, ust. 1 bądź art. 38, ust. 1 ustawy, strony zgodnie ze swoją wolą ustalają uprawnienia europejskiej rady zakładowej, zakres przedmiotowy tych uprawnień oraz sposób informowania i konsultowania z radą.

W przypadku, gdy europejska rada zakładowa zostaje utworzona na podstawie przepisów ustawy, zakres uprawnień i sposób ich realizacji jest uregulowany w przepisach prawnych. W świetle art. 28, ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych, rada jest uprawniona do uzyskiwania infor-

⁶¹⁵ Zob. art. 21, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych.

macji i prowadzenia konsultacji dotyczących całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym albo co najmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw położonych w różnych państwach członkowskich. Z kolei, zgodnie z art. 28, ust. 2 ustawy, jeśli zarząd centralny posiada siedzibę poza obszarem państw członkowskich, informowanie i konsultowanie z radą dotyczy wszystkich zakładów pracy lub przedsiębiorstw położonych w państwach członkowskich albo co najmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw położonych w różnych państwach członkowskich. Z zestawienia tych dwóch przepisów transponujących punkt a) Załącznika do dyrektywy wynika, iż w przypadku przedsiębiorstwa bądź grupy przedsiębiorstw, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce, obowiązek informacyjno-konsultacyjny dotyczy całości tego podmiotu, a w odniesieniu do podmiotów, których zarząd centralny ma siedzibę poza Europejskim Obszarem Gospodarczym, a jedynie podlegają one prawu polskiemu na mocy art. 1, ust. 2 pkt 3) ustawy, obowiązek ten jest ograniczony. W polskiej ustawie, nie powierzono europejskim radom zakładowym mocniejszych uprawnień, jak na przykład prawa do negocjowania porozumień, ale też uprawnienia te nie zostały wprost wyłączone.

Sprawy będące przedmiotem informacji i konsultacji z europejską radą zakładową działającą na podstawie ustawy można podzielić na dwie kategorie, w zależności od tego, czy są one objęte zwykłym czy też nadzwyczajnym obowiązkiem informacyjno-konsultacyjnym. W ramach obu tych kategorii, europejska rada zakładowa czy też prezydium są uprawnione przed każdym spotkaniem z zarządem centralnym bądź innym zarządem właściwego szczebla do zebrania we własnym gronie.

Przekazywanie informacji i konsultacje z zarządem centralnym w ramach obowiązku zwykłego są uregulowane w art. 29, ust. 1 polskiej ustawy, który to przepis dokładnie odwzorowuje treść pkt 2 Załącznika do dyrektywy o europejskich radach zakładowych. W świetle polskiej regulacji obowiązek zwykły dotyczy sytuacji gospodarczej i perspektyw rozwoju przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw i odnosi się w szczególności do takich zagadnień, jak struktura przedsiębiorstwa bądź grupy przedsiębiorstw, ich sytuacja gospodarcza i finansowa oraz możliwy rozwój działalności, w tym produkcja, sprzedaż, inwestycje, sytuacja w dziedzinie zatrudnienia i możliwy rozwój w tym zakresie, wprowadzenie istotnych zmian organizacyjnych, wprowadzenie nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych. Jako przedmiot informacji i konsultacji w ramach zwykłego obowiązku zostały również wymienione sprawy związane z restrukturyzacją przedsiębiorstw lub zakładów pracy, takie jak zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu bądź

ich istotnej części, przeniesienie produkcji do innego zakładu pracy lub przedsiębiorstwa, łączenie czy też podział przedsiębiorstw lub zakładów pracy, ograniczenie rozmiarów bądź zaprzestanie działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo ich istotnej części.

W celu zapoznania europejskiej rady zakładowej ze wspomnianymi informacjami, zarząd centralny przygotowuje sprawozdanie. Sprawozdanie to jest podstawą do podjęcia konsultacji z radą na spotkaniu, które zarząd centralny jest obowiązany zorganizować co najmniej raz do roku. O terminie tego spotkania zarząd centralny jest zobowiązany zawiadomić członków europejskiej rady zakładowej oraz zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy niższego szczebla co najmniej na 14 dni przed terminem tego spotkania⁶¹⁶.

Szczególny obowiązek informacyjno-konsultacyjny dotyczy z kolei sytuacji, w której występują nadzwyczajne okoliczności mające istotny wpływ na sytuację pracowników⁶¹⁷. Do takich okoliczności, co jest zgodne z treścią pkt 3 Załącznika do dyrektywy, zostały zaliczone w szczególności zwolnienia grupowe, zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy bądź istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy oraz zaprzestanie działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy. Zestawiając zagadnienia objęte obowiązkiem zwykłym ze sprawami, których zaistnienie nakłada nadzwyczajny obowiązek informacyjno-konsultacyjny, trzeba wskazać, iż przedmiotem tego ostatniego obowiązku są decyzje mające na celu restrukturyzację przedsiębiorstw bądź zakładów pracy. Wydaje się jednak, iż należało w sposób wyraźny objąć nadzwyczajnym obowiązkiem informacyjno-konsultacyjnym także decyzje o połączeniu bądź podziale przedsiębiorstw lub zakładów pracy jak również o ograniczeniu rozmiarów działalności, które zostały wymienione w związku z obowiązkiem zwykłym. Decyzje te w istotny sposób wpływają na sytuację pracowników i powinny być wyszczególnione jako jedna z okoliczności skutkujących przeprowadzeniem nadzwyczajnego trybu informacyjno-konsultacyjnego. Ich nieuwzględnienie w katalogu przyczyn uzasadniających przeprowadzenie tego trybu nie oznacza jednak, iż zarząd centralny nie może uznać, że okoliczności te stanowią nadzwyczajne okoliczności w rozumieniu art. 30, ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych.

W sytuacjach objętych nadzwyczajnym obowiązkiem informacyjno-konsultacyjnym, zarząd jest obowiązany powiadomić o ich zaistnieniu prezydium,

⁶¹⁶ Art. 29, ust. 2 i 4 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁶¹⁷ Art. 30 ustawy o europejskich radach zakładowych.

a w przypadku rady, w której prezydium nie zostało powołane, europejską radę zakładową. W związku z zaistnieniem tych sytuacji, prezydium bądź europejska rada zakładowa, jeżeli prezydium nie zostało powołane w ramach rady, są uprawnione do złożenia wniosku o zorganizowanie nadzwyczajnego spotkania⁶¹⁸. Wydaje się, iż wniosek o zwołanie spotkania powinien być skierowany do zarządu centralnego, ponieważ to zarząd centralny zawiadamia o zaistnieniu nadzwyczajnych okoliczności. Z kolei wniosek ten może być złożony za pośrednictwem zarządu innego szczebla, a ponadto można w nim żądać spotkania z zarządem innego szczebla aniżeli zarząd centralny, jeśli zarząd ten jest uprawniony do podejmowania samodzielnych decyzji⁶¹⁹. Chodzi tu w szczególności o zarząd przedsiębiorstwa bądź kierownictwo zakładu pracy, które podejmuje daną decyzję, istotną z punktu widzenia praw i interesów pracowników.

Na spotkaniu stronę pracowniczą reprezentuje prezydium rady bądź cała europejska rada zakładowa, jeśli prezydium nie zostało powołane. Jeśli spotkanie odbywa się z udziałem prezydium, to dodatkowo mogą w nim uczestniczyć członkowie europejskiej rady zakładowej reprezentujący przedsiębiorstwa lub zakłady pracy, których bezpośrednio dotyczą omawiane sprawy. Stronie pracowniczej mogą towarzyszyć eksperci oraz tłumacze.

W świetle art. 30, ust. 4 ustawy o europejskich radach zakładowych, spotkanie zwołane w trybie nadzwyczajnym powinno się odbyć w „możliwie najkrótszym terminie”. Jak wynika z art. 30, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych, celem zwołania spotkania jest przedstawienie informacji lub odbycie konsultacji dotyczących spraw mających istotne znaczenie dla interesów pracowniczych. Na spotkaniu zarząd centralny lub zarząd innego szczebla przedstawia sprawozdanie. Na temat tego sprawozdania prezydium bądź europejska rada zakładowa może przedstawić opinię na koniec spotkania bądź w terminie 14 dni po jego zakończeniu. Sformułowanie to jest zbliżone do sformułowania „w najbliższym możliwym terminie” zawartym w punkcie 3 akapit trzeci Załącznika do dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Z zastosowanego wyrażenia nie wynika zatem wprost, iż spotkanie to powinno zostać zorganizowane przed podjęciem decyzji. Wniosek taki może jednak być wywiedziony z art. 30, ust. 4 ustawy o europejskich radach zakładowych, zgodnie z którym opinia przedstawiona przez prezydium bądź radę powinna być rozpatrzona przez właściwy zarząd przed pod-

⁶¹⁸ Art. 30, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁶¹⁹ Art. 30, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych.

jęciem decyzji, do której opinia ta się odnosi. Wprowadzenie w polskiej ustawie obowiązku rozpatrzenia przez zarząd właściwego szczebla opinii przedstawionej przez stronę pracowniczą przed wydaniem decyzji należy ocenić bardzo pozytywnie, ponieważ w sposób jasny potwierdza on konieczność przeprowadzenia nadzwyczajnego trybu informowania i konsultacji przed podjęciem decyzji. Z drugiej strony, brak jest przepisu, który wskazywałby na zawieszający skutek rozpoczęcia konsultacji z przedstawicielami pracowników.

Europejskiej radzie zakładowej przysługują również uprawnienia związane z zapewnieniem jej skutecznego funkcjonowania, dotyczące zasad finansowania rady oraz korzystania z usług ekspertów. Uprawnienia te mogą być w sposób swobodny regulowane w porozumieniu wynegocjowanym przez strony; z kolei w sposób precyzyjny są one określone dla rad utworzonych na podstawie przepisów ustawy.

Europejskiej radzie zakładowej powołanej na podstawie polskiej ustawy przysługuje prawo do corocznego budżetu, którego wysokość zarząd centralny ustala z radą. W przypadku, kiedy budżet nie zostanie uzgodniony w terminie do końca roku kalendarzowego poprzedzającego dany rok budżetowy, zarząd centralny ustala go w sposób jednostronny⁶²⁰. W tej drugiej sytuacji, zarząd centralny powinien przeznaczyć na działanie rady co najmniej kwotę wynikającą z pomnożenia liczby członków rady przez wysokość trzykrotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego kwartału roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy, ogłoszonego przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”⁶²¹.

Niezależnie od przyznanego budżetu, radzie przysługuje prawo do sfinansowania przez zarząd centralny wydatków związanych z jej działalnością, w szczególności kosztów organizacji zebrań, zakwaterowania, wyżywienia, przejazdów członków, tłumaczeń, a także, co należy podkreślić, ponieważ taki obowiązek nie wynika wprost z treści przepisów dyrektywy o europejskich radach zakładowych, kosztu niezbędnych szkoleń członków rady⁶²². Zarząd centralny i europejska rada zakładowa mogą jednak inaczej określić zasady pokrycia kosztów. W szczególności, możliwe jest rozdzielenie kosztów związanych z działalnością europejskiej rady zakładowej pomiędzy zarząd centralny a kierownictwa szczebla lokalnego. Europejska rada zakładowa oraz prezydium rady mogą także korzystać z pomocy wybranych przez

⁶²⁰ Art. 34, ust. 2 zdanie pierwsze ustawy o europejskich radach zakładowych.

⁶²¹ Ibidem, zdanie drugie.

⁶²² Art. 34, ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych.

siebie ekspertów, jeżeli jest to konieczne do wypełniania ich zadań. W zakresie finansowania honorariów ekspertów, w polskiej ustawie nie ograniczono obowiązku finansowania ekspertów przez zarząd centralny do jednego eksperta, w związku z tym zarząd korzysta z marginesu uznaniowości dokonując oceny, czy pomoc eksperta bądź ekspertów jest konieczna do prowadzenia przez radę działalności czy też nie.

4. Ograniczenia w dostępie do informacji poufnych

Szczególne zasady przekazywania przez zarząd centralny informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa oraz dopuszczalne ograniczenia w przekazywaniu informacji poufnych stanowią przedmiot rozdziału piątego ustawy o europejskich radach zakładowych, transponującego art. 8, ust. 1 i 2 dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Przepis ten odnosi się do przekazywania informacji tego rodzaju przez zarządy centralne podlegające polskiej ustawie o europejskich radach zakładowych. Zgodnie z art. 36, ust. 1 ustawy, do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których zarząd centralny zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności, są zobowiązani członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej oraz przedstawiciele pracowników w ramach innego trybu informowania i konsultowania pracowników. Ten sam obowiązek ciąży ponadto na ekspertach i tłumaczach. Wskazany obowiązek trwa również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, chyba że zarząd centralny ograniczył w czasie okres związania tajemnicą.

Ze względu na okoliczność, iż co do zasady, jednym z elementów działalności europejskiej rady zakładowej czy też funkcjonowania innego trybu informowania i konsultacji jest przekazywanie przez przedstawicieli pracowników szebla europejskiego uzyskanych informacji przedstawicielom pracowników szebla lokalnego czy też bezpośrednio załogom zakładów pracy, obowiązek nieujawniania uzyskanych informacji może być nałożony przez zarząd centralny jedynie wyjątkowo. Niezbędne jest dla ważności obowiązku utrzymania w tajemnicy przekazanych informacji wyraźne zastrzeżenie przez zarząd centralny ich poufności.

Z kolei, zgodnie z art. 36, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych, zarząd centralny może w szczególnie uzasadnionych przypadkach nie udostępnić przedstawicielom pracowników informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstw, których informacje te dotyczą albo narazić je na znaczną

szkodę. Jak wynika z przywołanego przepisu, odmowa przekazania przez zarząd centralny określonych informacji ma charakter uznaniowy i może wywołać spór pomiędzy zarządem a przedstawicielami pracowników, którym odmówiono przekazania informacji, co do zasadności tej decyzji.

Polska ustawa gwarantuje możliwość odwołania się do sądu zarówno w przypadku, kiedy zarząd centralny zobowiązuje przedstawicieli pracowników do nieujawnienia informacji zastrzeżonych jako poufne, jak również w przypadku, gdy odmawia udostępnienia informacji przedstawicielom pracowników. Prawo wystąpienia do sądu z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji ustawa nadaje wprost specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu, europejskiej radzie zakładowej oraz przedstawicielom reprezentującym pracowników w ramach innego trybu informowania i konsultowania⁶²³. Ze względu na fakt, iż uprawnionym jest odpowiednie gremium, a nie poszczególni członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego czy też europejskiej rady zakładowej, organy te powinny podjąć stosowną uchwałę w sprawie skierowania wniosku na drogę sądową. Należy ponadto wskazać, iż w ustawie nie upoważniono wprowadzić do wystąpienia z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji ekspertów i tłumaczy, ale wydaje się, iż brak jest ustawowych przeszkód dla złożenia takiego wniosku.

Sądem właściwym do rozpoznania sprawy z wniosku o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji jest sąd rejonowy – sąd gospodarczy miejsca siedziby zarządu centralnego. Zdolność sądowa w sprawach z wniosku o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji przysługuje specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu, europejskiej radzie zakładowej, przedstawicielom reprezentującymi pracowników, zgodnie z porozumieniem o powołaniu innego trybu informowania i konsultowania zamiast europejskiej rady zakładowej oraz zarządowi centralnemu.

Kwestię reprezentacji europejskiej rady zakładowej w tych sprawach powinien regulować wewnętrzny regulamin rady, w szczególności określając sposób udzielania pełnomocnictwa do uczestnictwa w postępowaniach sądowych w imieniu rady. W świetle przepisu art. 36, ust. 4 ustawy o europejskich radach zakładowych, w sprawach dotyczących zwolnienia z obowiązku zachowania poufności informacji lub nakazania udostępnienia informacji sto-

⁶²³ Art. 36, ust. 3 ustawy o europejskich radach zakładowych.

suje się odpowiednio przepisy k.p.c. o rozpoznawaniu spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego z wyłączeniem art. 691¹ § 2 i art. 691⁷ k.p.c. Odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących wspomnianych spraw prowadzi do wniosku, iż w imieniu europejskiej rady zakładowej może występować każdy wyznaczony przez radę jej członek⁶²⁴ oraz radca prawny niezatrudniony w przedsiębiorstwie⁶²⁵. Brak jest również przeszkód prawnych, aby pełnomocnikiem europejskiej rady zakładowej był adwokat. Z kolei wątpliwości może budzić zastosowanie przepisu art. 691⁵ § 1 k.p.c. w części upoważniającej do reprezentowania w sporach sądowych każdego pracownika przedsiębiorstwa, któremu przysługuje bierne prawo wyborcze do organów samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego. W stosunku do europejskiej rady zakładowej, odpowiednie stosowanie tego przepisu jest utrudnione ze względu na różne tryby wyboru przedstawicieli pracowników z poszczególnych państw członkowskich, w tym również w drodze mianowania przez związki zawodowe oraz pochodzenie członków rady z więcej niż jednego przedsiębiorstwa bądź zakładu pracy.

Z kolei, w przypadku sporu pomiędzy specjalnym zespołem negocjacyjnym a zarządem centralnym, specjalny zespół negocjacyjny może być reprezentowany przez każdego ze swoich członków wyznaczonego w drodze uchwały zespołu. Przedstawiciele pracowników w ramach innego trybu informowania i konsultowania aniżeli europejska rada zakładowa może reprezentować z kolei każdy przedstawiciel wyznaczony lub wybrany z ich grona. Zarówno specjalny zespół negocjacyjny jak i przedstawiciele pracowników w ramach innego trybu informowania i konsultowania mogą być przed sądem reprezentowani przez radcę prawnego niezatrudnionego w przedsiębiorstwie, adwokata oraz każdą osobę mającą bierne prawo wyborcze do tych przedstawicielstw pracowniczych.

Ponadto, wydaje się, iż do reprezentacji przed sądem europejskiej rady zakładowej, specjalnego zespołu negocjacyjnego bądź przedstawicieli pracowników w ramach innego aniżeli europejska rada zakładowa trybu informowania i konsultacji może być uprawniony przedstawiciel reprezentatywnej organizacji związkowej lub jednej z reprezentatywnych organizacji związkowych, w każdym przypadku, w którym organizacje te wyznaczały członków do tych przedstawicielstw pracowniczych.

⁶²⁴ Art. 36, ust. 4 ustawy o europejskich radach zakładowych w zw. z art. 691⁴ k.p.c.

⁶²⁵ Art. 36, ust. 4 ustawy o europejskich radach zakładowych w zw. z art. 691⁵ § 1 k.p.c.

W art. 36, ust. 5 ustawy o europejskich radach zakładowych zostało przewidziane odstępstwo od sformułowanej w art. 9 kodeksu postępowania cywilnego zasady jawności postępowania. Sąd może, na wniosek zarządu centralnego lub z urzędu, w drodze postanowienia, ograniczyć prawo wglądu do materiału dowodowego załączonego przez zarząd centralny do akt sprawy w toku postępowania sądowego, w niezbędnym zakresie, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa lub innych tajemnic podlegających ochronie na podstawie przepisów odrębnych. Na postanowienie sądu ograniczające prawo wglądu do materiału dowodowego zażalenie nie przysługuje.

Wydaje się, iż celowym byłoby również wprowadzenie do działu IVa kodeksu postępowania cywilnego dotyczącego rozpoznawania spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego przepisu szczególnego umożliwiającego sądowi ograniczenie jawności posiedzenia także wtedy, gdy istnieje obawa ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa. Takie rozwiązanie obowiązuje w sprawach gospodarczych, w których sąd z urzędu lub na wniosek zarządza odbycie posiedzenia lub jego części przy drzwiach zamkniętych, gdy mogą być ujawnione okoliczności stanowiące tajemnicę produkcyjną lub handlową strony⁶²⁶.

Ograniczenie jawności postępowania utrudnia dochodzenie roszczenia przez przedstawicieli pracowników. Nie mając dostępu do informacji, których nieujawnienie jest przedmiotem sporu, nie mogą oni wykazać, iż przekazanie tych informacji przez zarząd centralny według obiektywnych kryteriów nie zakłóci poważnie działalności przedsiębiorstw, których informacje dotyczą albo iż nie narazi ich na znaczną szkodę (art. 36, ust. 2 ustawy). Niemniej jednak, słuszny interes przedsiębiorców wymaga, ażeby informacje stanowiące tajemnicę, w szczególności sekrety techniczne, technologiczne, handlowe i organizacyjne nie były ujawniane do wiadomości publicznej do czasu ostatecznego rozstrzygnięcia przez sąd. Tym bardziej, iż z punktu widzenia zarządów centralnych sprzeciw może budzić już sam fakt ujawnienia informacji poufnych przed sądem, który dokonuje swobodnej oceny, czy wgląd do materiału dowodowego zostanie ograniczony.

Należy ponadto zwrócić uwagę, iż przepisy rozdziału piątego ustawy o europejskich radach zakładowych, dotyczące zakazu ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, nie naruszają przepisów o ochronie tajemnicy określonych w innych aktach prawnych⁶²⁷. Przedstawiciele pra-

⁶²⁶ Zob. art. 479¹⁰ k.p.c.

⁶²⁷ Art. 36, ust. 6 ustawy o europejskich radach zakładowych.

cowników mogą zatem być zobowiązani do przestrzegania tajemnicy również w oparciu o inne akty prawne, a badacze tej tematyki wskazali na istnienie 65 aktów prawnych ustanawiających zakazy ujawniania określonych informacji w różnych dziedzinach działalności (np. handlowa, bankowa, lekarska, skarbowo, celna, itd.)⁶²⁸.

5. Ochrona szczególna przedstawicieli pracowników

W art. 37 ustawy o europejskich radach zakładowych zostały uregulowane zasady szczególnej ochrony stosunku pracy członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej oraz przedstawicieli pracowników w ramach innego niż europejska rada zakładowa trybu informowania i konsultowania. Przepisy te są wzorowane na zasadach szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych zatrudnionych w polskich zakładach pracy⁶²⁹. Ochrona szczególna obejmuje zakaz wypowiadania bądź rozwiązania stosunku pracy, jak również dokonywania przez pracodawcę jednostronnych zmian w zakresie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika bez zgody właściwego organu. Ochrona szczególna przysługuje trzem kategoriom osób, a mianowicie: członkom specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkom europejskiej rady zakładowej oraz przedstawicielom pracowników w ramach trybu bądź trybów informowania i konsultacji powołanych zamiast europejskiej rady zakładowej⁶³⁰. Jak słusznie wskazuje K. W. Baran⁶³¹, z ochrony tej nie korzystają wyznaczeni bądź wybrani rezerwowi członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego⁶³², ponieważ nie wchodzi oni w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego, dopóki nie dojdzie do wygaśnięcia mandatu któregoś z członków.

Okres ochrony szczególnej przysługującej uprawnionym przedstawicielom pracowników trwa przez czas trwania mandatu oraz przez jeden rok po

⁶²⁸ R. i M. Taradejna, *Tajemnica państwowa i inne tajemnice chroniące interesy państwa i obywateli*, Warszawa 1998, s. 82, przytaczam za: O. Górniok, *Kodeks karny. Komentarz*, Wydawnictwo ARCHE, Gdańsk 2002, s. 1141.

⁶²⁹ Zob. m.in. Z. Salwa, *Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych*, PiZS, 1997, nr 5, s. 12 i n.

⁶³⁰ Na ten temat zob. również D. Skupień, *European Works Councils. Poland*, [w:] *International Encyclopaedia of Laws*, R. Blanpain (red.), Suppl. 319..., s. 34-37.

⁶³¹ Zob. K. W. Baran, *Ochrona szczególna stosunku pracy przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym*, PiZS, 2002, nr 9, s. 35.

⁶³² Por. art. 11 ustawy o europejskich radach zakładowych.

jego wygaśnięciu. Datą rozpoczęcia okresu ochronnego w przypadku członków specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz członków europejskiej rady zakładowej jest data ich wyznaczenia lub wyboru. Z kolei w przypadku przedstawicieli pracowników w ramach innego trybu bądź trybów informowania i konsultacji, okres ochronny rozpoczyna się w dniu zawarcia porozumienia, jeżeli prawo do informacji i konsultacji na szczeblu ponadnarodowym jest realizowane w oparciu o wcześniej istniejące w zakładzie pracy przedstawicielstwa pracownicze bądź w dniu wyznaczenia lub wyboru przedstawicieli pracowników, jeżeli inny tryb bądź tryby informowania i konsultacji z pracownikami są realizowane przy udziale nowo wybranych osób.

Ochrona szczególna przewidziana w ustawie o europejskich radach zakładowych nie ma charakteru absolutnego. Na wypowiedzenie bądź rozwiązanie stosunku pracy czy też jednostronną zmianę przez pracodawcę warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika może wyrazić zgodę reprezentująca danego pracownika zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową organizację związkową, okręgowy inspektor pracy właściwy miejscowo dla siedziby pracodawcy. Zarówno w art. 37, ust. 1 jak i art. 37, ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych nie został przewidziany termin do wyrażenia zgody przez właściwy organ. Wydaje się zatem prawidłowym stosowanie terminów przewidzianych w kodeksie pracy dla zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej w przypadku planowanego wypowiedzenia bądź rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony⁶³³.

Ochrona szczególna wspomnianych kategorii pracowników ulega ograniczeniu w przypadku zwolnień grupowych. Zgodnie z art. 5, ust. 5 pkt 4a ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁶³⁴ pracodawca może w przypadku zwolnień grupowych, a zatem zwolnień, które spełniają kryteria opisane w art. 1, ust. 1 tej ustawy dokonać jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy członkom specjalnego zespołu negocjacyjnego bądź europejskiej rady zakładowej. Mimo, iż w przepisie tym nie zostali w sposób wyraźny wymienieni przedstawiciele pracowników w ramach innego trybu bądź trybów informowania i konsultacji, nie ma podstaw, aby różnicować ich sytuację w tym zakresie i powinny być do nich w drodze

⁶³³ Odpowiednio pięć i trzy dni, w zależności od tego, czy do rozwiązania umowy o pracę dochodzi za wypowiedzeniem czy też bez wypowiedzenia z winy pracownika, por. art. 38 § 2 oraz art. 52 § 3 kodeksu pracy.

⁶³⁴ Dz. U. 03.90.844.

analogii stosowane te same zasady. W sytuacji przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, zgodnie z art. 23¹ kodeksu pracy, nowy pracodawca jest obowiązany do przestrzegania zasad ochrony szczególnej przewidzianych w ustawie o europejskich radach zakładowych, niemniej jednak ochrona ta trwa jedynie rok od daty przejścia, ponieważ w tej dacie ulegają wygaśnięciu mandaty członków organów przedstawicielskich⁶³⁵.

Z kolei ochrona szczególna członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej bądź przedstawicieli pracowników w ramach innego trybu bądź trybów informowania i konsultowania, przewidziana w ustawie o europejskich radach zakładowych, nie obowiązuje na mocy art. 41¹ kodeksu pracy w przypadku upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Zgodnie z art. 37, ust. 3 ustawy o europejskich radach zakładowych, członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz europejskiej rady zakładowej mają również prawo do zwolnienia od pracy zawodowej w związku z udziałem w pracach tych organów, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia obliczonego zgodnie z zasadami dotyczącymi zwolnienia od pracy przysługującego członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej⁶³⁶. Uprawnienie do zwolnienia od pracy zawodowej przysługuje także pracownikom w związku z ich udziałem w innym trybie bądź trybach informacyjno-konsultacyjnych ustalonych zamiast europejskiej rady zakładowej⁶³⁷.

6. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy o europejskich radach zakładowych

Należy wskazać, iż do ustawy o europejskich radach zakładowych ma zastosowanie art. 18³ kodeksu pracy, w świetle którego pracodawcy oraz organy administracji są obowiązane do tworzenia warunków umożliwiających korzystanie z uprawnień, o których mowa w art. 181 i 18² kodeksu

⁶³⁵ Zob. K. W. Baran, *Ochrona szczególna stosunku pracy...*, s. 37.

⁶³⁶ Szczegółowe zasady udzielania zwolnienia od pracy zawodowej są uregulowane w dwóch aktach wykonawczych: Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy, Dz. U. z 1996 r., nr 71, poz. 336 oraz Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dz. U. z 1997 r., nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

⁶³⁷ Art. 37, ust. 4 w zw. z ust. 3 ustawy o europejskich radach zakładowych.

pracy, w tym uprawnienia do uczestnictwa w zarządzaniu zakładem pracy. Jest to jednak obowiązek sformułowany bardzo ogólnie, który podlega doprecyzowaniu w ustawach i przepisach odrębnych.

Zgodnie z art. 11, ust. 3 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, państwa członkowskie są zobowiązane do zapewnienia odpowiednich środków w przypadku nieprzestrzegania dyrektywy. W szczególności ciąży na nich obowiązek ustanowienia właściwego administracyjnego lub sądowego trybu postępowania, tak aby umożliwić egzekwowanie obowiązków wynikających z dyrektywy o europejskich radach zakładowych. W celu wykonania tego przepisu w prawie krajowym, w ustawie o europejskich radach zakładowych zostały umieszczone przepisy karne. Przepisy te są wzorowane na przepisach karnych ustawy o związkach zawodowych⁶³⁸, ustanawiających odpowiedzialność karną za działania skierowane przeciwko tworzeniu i funkcjonowaniu związków zawodowych. Jak wskazano w uzasadnieniu projektu ustawy o europejskich radach zakładowych⁶³⁹, założeniem projektodawców było zapewnienie przedstawicielom pracowników na szczeblu ponadnarodowym ochrony za pomocą takich samych mechanizmów prawnych, jakie chronią tworzenie i funkcjonowanie związków zawodowych.

Zgodnie z art. 39 ustawy o europejskich radach zakładowych karą ograniczenia wolności albo grzywny jest zagrożony czyn polegający na uniemożliwianiu utworzenia lub utrudnianiu działania specjalnego zespołu negocyjnego, europejskiej rady zakładowej lub informowania pracowników i konsultacji z pracownikami prowadzonych w innym trybie lub trybach informowania i konsultowania ustalonych w porozumieniu zawartym na podstawie art. 18 ustawy o europejskich radach zakładowych, a także dyskryminowaniu członka specjalnego zespołu negocyjnego, członka europejskiej rady zakładowej lub przedstawiciela reprezentującego pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18 w związku z pełnioną przez niego funkcją.

⁶³⁸ Ustawa o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r., art. 35, ust. 1: Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją przeszkadza w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej, 2) utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy, 3) dyskryminuje pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej podlega karze grzywny.

⁶³⁹ Uzasadnienie projektu ustawy o europejskich radach zakładowych oraz sposobach informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, s. 4, za: System Informacji Prawnej Lex „Omega”, 8/2002.

Od strony podmiotowej, wykroczenie, o którym mowa w art. 39 ustawy, ma charakter indywidualny właściwy. Może ono być popełnione przez członka zarządu centralnego, członka zarządu innego szczebla w obrębie przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym albo przedstawiciela zarządu w państwie członkowskim, o którym mowa w art. 1, ust. 2 pkt 2 lub osobę działającą w jego imieniu. Jeśli chodzi o tę ostatnią kategorię, czyli o „osobę działającą w jego imieniu” to należy to sformułowanie rozumieć jako dotyczące osoby, która została upoważniona, czy to przez zarząd centralny, zarząd innego szczebla bądź przedstawiciela zarządu centralnego do podejmowania czynności związanych z tworzeniem bądź też funkcjonowaniem europejskiej rady zakładowej lub innego trybu lub trybów informowania i konsultowania. Są to zatem osoby, które w strukturze organizacyjnej zakładu pracy lub przedsiębiorstwa pełnią stanowiska kierownicze bądź samodzielne, na przykład osoba zarządzająca zakładem pracy, czy też dyrektor do spraw zasobów ludzkich⁶⁴⁰.

Od strony przedmiotowej, wykroczenie z art. 39 pkt 1 ustawy o europejskiej radzie zakładowej stanowią wszelkie działania, które polegają na uniemożliwieniu utworzenia lub utrudnianiu działania specjalnego zespołu negocyjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej lub informowania pracowników i konsultacji z pracownikami prowadzonych w ramach innego trybu lub trybów ustalonych w porozumieniu zamiast europejskiej rady zakładowej. Mogą być to, przykładowo, działania polegające na odmowie przekazania przedstawicielom pracowników bądź pracownikom informacji o wielkości zatrudnienia, warunkującej rozpoczęcie rokowań, odmowa rozpoczęcia negocjacji, niekonstruktywne zachowanie w trakcie prowadzenia negocjacji w celu ich przewlekania, czy też podjęcie decyzji istotnych z punktu interesów pracowniczych bez przekazania informacji na ten temat i konsultacji z europejską radą zakładową bądź przedstawicielami pracowników w ramach innego trybu informowania i konsultowania. Z brzmienia tego przepisu nie wynika z kolei, aby penalizowane były również działania polegające na uniemożliwieniu ustalenia innego trybu informowania i konsultowania zamiast europejskiej rady zakładowej. Tymczasem, brak jest podstaw dla wyłączenia w tym zakresie odpowiedzialności karnej i należy postulować objęcie takich działań dyspozycją tego przepisu.

W świetle art. 39, pkt 2 ustawy o europejskich radach zakładowych, wykroczeniem zagrożonym karą ograniczenia wolności albo grzywny jest

⁶⁴⁰ Por. na temat odpowiedzialności karnej za naruszenie ustawy o związkach zawodowych: K. W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 232.

również czyn polegający na dyskryminowaniu członka specjalnego zespołu negocyjacyjnego, członka europejskiej rady zakładowej lub przedstawiciela reprezentującego pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18 ustawy o europejskich radach zakładowych w związku z pełnioną przez niego funkcją. Pojęcie dyskryminowania na gruncie tego przepisu powinno być rozumiane zgodnie z jego definicją legalną sformułowaną w kodeksie pracy. Dyskryminowanie może zatem mieć charakter bezpośredni, jeśli pracownik w związku z pełnioną funkcją był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy⁶⁴¹. Z kolei dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy pełniącej funkcje wskazane w art. 39 ustawy o europejskich radach zakładowych, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami⁶⁴². Za przejaw dyskryminowania uważa się również działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jak również zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie)⁶⁴³. Dyskryminowanie może mieć miejsce w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych⁶⁴⁴ i może w szczególności polegać na odmowie nawiązania lub rozwiązaniu stosunku pracy, niekorzystnym ukształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięciu przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, a także pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe⁶⁴⁵. Dla bytu wykroczenia z art. 39 ustawy o europejskich radach zakładowych koniecznym jest jednak, aby dyskryminowanie miało miejsce w związku z pełnieniem przez pracownika funkcji członka specjalnego zespołu negocyjacyjnego, członka europejskiej rady zakładowej lub przedstawiciela pracowników w ramach innego trybu bądź trybów informowania i konsultowania ustalonego zamiast europejskiej rady zakładowej.

⁶⁴¹ Art. 39, pkt 2 ustawy o e.r.z. w zw. z art. 18^{3a} § 3 k.p.

⁶⁴² Art. 39, pkt 2 ustawy o e.r.z. w zw. z art. 18^{3a} § 4 k.p.

⁶⁴³ Art. 18^{3a}, § 5, pkt 1 i 2 k.p.

⁶⁴⁴ Art. 18^{3a}, § 1 k.p.

⁶⁴⁵ Art. 18^{3b}, § 1 pkt 1–3 k.p.

Postępowanie we wskazanych sprawach toczy się na podstawie kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia⁶⁴⁶. Oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy. Okres przedawnienia w przypadku wykroczeń wynosi 1 rok, który to okres podlega przedłużeniu o dodatkowy rok, jeśli we wskazanym okresie zostało wszczęte postępowanie karne⁶⁴⁷.

Należy ponadto wskazać, iż w przypadku czynu polegającego na dyskryminacji pracownika w związku z pełnioną przez niego funkcją przedstawicielską, pracownikowi przysługuje prawo do odszkodowania, którego może dochodzić przed sądem pracy. Wysokość maksymalna tego odszkodowania nie jest określona przepisami prawa, z kolei nie może ono być ustalone przez sąd w kwocie niższej aniżeli minimalne wynagrodzenie za pracę⁶⁴⁸.

W ustawie o europejskich radach zakładowych nie zostały przewidziane przepisy karne, penalizujące niezgodne z ustawą działania przedstawicieli pracowników, a w szczególności ujawnienie danych, co do których pracodawca zastrzegł poufność⁶⁴⁹. W przypadku ujawnienia przez członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej bądź przedstawiciela pracowników w ramach innego trybu lub trybów informowania i konsultowania informacji zastrzeżonych jako poufne przez zarząd centralny, czyn taki może zostać zakwalifikowany jako występki z art. 266 kodeksu karnego⁶⁵⁰. W świetle tego przepisu, kto, wbrew przepisom ustawy lub przyjętemu na siebie zobowiązaniu, ujawnia lub wykorzystuje informację, z którą zapoznał się w związku z pełnioną funkcją, wykonywaną pracą, działalnością publiczną, społeczną, gospodarczą lub naukową podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Zgodnie z art. 266 § 3 k.k. ściganie tego przestępstwa następuje na wniosek pokrzywdzonego.

Przestępstwo z art. 266 § 1 k.k. może być popełnione jedynie z zamiarem umyślnym. Sprawcą przestępstwa jest tylko osoba, na której ciąży ustawowy obowiązek nieujawniania lub niewykorzystywania uzyskanych informacji lub która przyjęła na siebie takie zobowiązanie⁶⁵¹. Taki ustawowy

⁶⁴⁶ Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. –Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, Dz. U. z 2001 r., nr 106, poz. 1148 z późn. zm.

⁶⁴⁷ Art. 45, § 1 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń, Dz. U. 07.109.756.

⁶⁴⁸ Art. 18^{3d} k.p.

⁶⁴⁹ Odpowiedzialność karna za ujawnienie danych, co do których pracodawca zastrzegł poufność, jest przewidziana w stosunku do pracowników będących członkami rad pracowników oraz ekspertów w art. 19, ust. 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Zob. na ten temat: M. Głądoch, *Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Ustawa o informowaniu...*, s. 130–133.

⁶⁵⁰ Kodeks karny z dnia 6 czerwca 1997 r., Dz. U. z 1997 r., nr 88, poz. 553 z późn. zm.

⁶⁵¹ O. Górniok, *Kodeks karny. Komentarz...*, s. 1140.

obowiązek nieujawniania uzyskanych informacji poufnych spoczywa na członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej lub przedstawicielach pracowników w ramach innego trybu lub trybów informowania i konsultowania ustalonych w porozumieniu na mocy art. 36, ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych, zakaz ujawniania informacji poufnych wynikać też może z samego porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu lub trybów informowania i konsultowania.

Zachowanie sprawcy może polegać na „ujawnianiu” bądź „wykorzystywaniu” informacji, z którymi sprawca się zapoznał w związku z pełnioną funkcją, wykonywaną pracą, działalnością publiczną, społeczną, gospodarczą lub naukową. Ujawnianie w tym kontekście należy rozumieć zgodnie z potocznym znaczeniem tego słowa, jako uczynienie czegoś, co było dotychczas nieznane, jawnym, wiadomym⁶⁵². Nie jest zatem ujawnianiem powtarzanie, przekazywanie czy rozpowszechnianie informacji wcześniej ujawnionej przez kogoś innego. Z kolei wykorzystanie oznacza uczynienie z czegoś użytku, również w sytuacji, gdy nie dochodzi do jej ujawniania, jak na przykład użycie posiadanych informacji do własnych interesów gospodarczych⁶⁵³.

Przepis art. 266 § 1 k.k. może w pewnych sytuacjach pozostawać w zbiegu z art. 23 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji⁶⁵⁴, penalizującym czyny nieuczciwej konkurencji⁶⁵⁵. Zgodnie z art. 23, ust. 1 tej ustawy, osoba, która wbrew ciążącemu na niej obowiązkowi w stosunku do przedsiębiorcy, ujawnia lub wykorzystuje we własnej działalności gospodarczej informację stanowiącą tajemnicę przedsiębiorstwa, jeżeli wyrządza to poważną szkodę przedsiębiorcy, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. W świetle art. 23, ust. 2 wspomnianej ustawy, tej samej sankcji karnej podlega również osoba, która uzyskawszy bezprawnie informację stanowiącą tajemnicę przedsiębiorstwa ujawnia ją innej osobie lub wykorzystuje we własnej działalności gospodarczej. W przypadku, jeżeli czyn przedstawiciela pracowników wypełnia znamiona przewidziane w tym ostatnim przepisie, będzie on kwalifikowany właśnie z tego przepisu, jako przepisu karnego szczególnego w stosunku do art. 266 § 1 k.k.⁶⁵⁶

⁶⁵² Ibidem, s. 1138.

⁶⁵³ Ibidem.

⁶⁵⁴ Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, Dz. U. 03.153.1503.

⁶⁵⁵ Szerzej na temat odpowiedzialności członków rad zakładowych za czyny nieuczciwej konkurencji zob. M. Gładoch, *Ustawa o informowaniu pracowników...*, s. 110–114.

⁶⁵⁶ Tak: O. Górniok, *Kodeks karny. Komentarz...*, s. 1142.

Rozdział VI

EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE W PRAKTYCE

1. Porozumienia dobrowolne

1.1. Przyczyny zawierania porozumień dobrowolnych

Równoległe z prowadzonymi na szczęblu Wspólnoty Europejskiej pracami nad uregulowaniem prawnym uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, w wielonarodowych przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw były ustalane tryby informowania i konsultacji z pracownikami na poziomie ponadnarodowym.

Pierwsze europejskie przedstawicielstwa pracownicze zostały utworzone w latach osiemdziesiątych we francuskich grupach przedsiębiorstw: Thomson Grand Public, Danone, Bull oraz Saint-Gobain⁶⁵⁷. Rozwój europejskich przedstawicielstw w koncernach francuskich w tym okresie był spowodowany przede wszystkim powiązaniem prezesów francuskich znacjonalizowanych spółek ze sprawującymi wówczas we Francji władzę socjalistami⁶⁵⁸. Lewicowy rząd Michela Rocard publicznie zachęcał francuskie grupy przedsiębiorstw należące do sektora publicznego do tworzenia europejskich komitetów grupy (*comités européens de groupe*). Korzystna sytuacja dla tworzenia europejskich

⁶⁵⁷ Powołanie europejskiej rady zakładowej w Thomson Grand Public – 1985 r., Danone – 1987 r., Bull i Saint-Gobain – 1988 r., a następnie Elf-Aquitaine – 1991 r., Rhône-Poulenc – 1994 r.

⁶⁵⁸ Zob. A. Ferner, *Multinational Companies and Human Resource Management: An Overview of Research Issues*, HRMJ 3/1994, s. 91.

komitetów grupy wynikała również z uchwalenia w 1983 r. tzw. ustawy Auroux⁶⁵⁹, ustanawiającej ramy prawne dla tworzenia organu przedstawicielskiego pracowników o uprawnieniach informacyjno-konsultacyjnych na szczeblu grupy przedsiębiorstw działającej wyłącznie na obszarze Francji (*comité de groupe*). Organizacja i zasady działania europejskich komitetów grupy mogły być zatem wzorowane na regulacji dotyczącej instytucji prawa krajowego⁶⁶⁰. W literaturze wskazuje się również, iż we Francji zarządy centralne wielonarodowych koncernów były bardziej skłonne do tworzenia europejskich przedstawicielstw pracowników, ponieważ ze względu na słabość przedstawicielstw pracowniczych we francuskich zakładach pracy uważały, iż będą w stanie w pełni kontrolować dialog społeczny⁶⁶¹. Z kolei na początku lat dziewięćdziesiątych dwudziestego wieku europejskie rady zakładowe powstawały w wielonarodowych koncernach z siedzibą w Niemczech⁶⁶², gdzie korzystna sytuacja dla ich tworzenia wynikała z silnej tradycji uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy za pośrednictwem rad zakładowych oraz członkostwa przedstawicieli pracowników w organach zarządzających i nadzorczych spółek kapitałowych⁶⁶³.

W kolejnych latach liczba tworzonych europejskich przedstawicielstw stopniowo wzrastała. We wrześniu 1994 r. w czterdziestu sześciu przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw mających siedzibę na obszarze Unii Europejskiej funkcjonowało 49 europejskich rad zakładowych. W okresie od daty uchwalenia dyrektywy do jej wejścia w życie w dniu 24 września 1996 r. liczba rad zwiększyła się do czterystu⁶⁶⁴. Z ustaleń dokonanych przez Europejski Instytut Związków Zawodowych⁶⁶⁵ wynika, iż w dniu wejścia w życie dyrektywy zasięgiem jej obowiązywania było objętych 1144 ponadnarodowych przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw. Niemal 1/3 spośród zobowią-

⁶⁵⁹ Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982, JO 29 oct.

⁶⁶⁰ Zob. m.in. J.-P. Jacquier, *Le comité d'entreprise européen...*, s. 15; W. Lecher, B. Nagel, H.-W. Platzer, *The Establishment of European Works Councils. From information committee to social actor*, Ashgate Brookfield 1999, s. 41; C. Pélissier, *Le droit à l'information et à la consultation des travailleurs*, Revue du Marché Commun et de l'Union Européenne, s. 205.

⁶⁶¹ Tak: A. Ferner, *Multinational Companies and Human Resource Management: An Overview of Research Issues...*, s. 91.

⁶⁶² Schmalbach-Lubeca – 1991 r., Volkswagen – 1992 r.

⁶⁶³ Tak: A. Ferner, *Multinational Companies and Human Resources Management: An Overview of Research Issues...*

⁶⁶⁴ Zob. P. Kerckhofs, *Europejskie rady zakładowe...*, s. 26.

⁶⁶⁵ ETUI, *Les comités d'entreprise européens: inventaire des entreprises concernées*, ETUI, Bruksela, 1995 za: Ch. Rivest, *Voluntary European Works Councils*, Journal of Industrial Relations, vol. 1996, 2 nr 2, s. 235.

zanych przedsiębiorców już wcześniej utworzyła europejskie przedstawicielstwo pracownicze. Należy ponadto wskazać, iż spośród wszystkich europejskich rad zakładowych działających w 2005 r. 10% powstało przed rokiem 1996, a następne 41% w samym 1996 roku⁶⁶⁶.

Tworzenie europejskich rad zakładowych w okresie poprzedzającym uchwalenie dyrektywy było wspierane przez instytucje Unii Europejskiej. Od 1992 r. Parlament Europejski przekazywał znaczne środki finansowe z budżetu wspólnotowego (w ramach linii budżetowej B3 4004) na rzecz rozwoju dialogu społecznego na poziomie europejskim⁶⁶⁷. W latach 1992–1993 na organizację ponadnarodowych zebrań przedstawicieli pracowników z europejskich koncernów zostało przeznaczonych 31 milionów ecu⁶⁶⁸. W toku zebrań organizowanych przez europejskie federacje branżowe związków zawodowych przedstawiciele pracowników z różnych państw ustalali wspólną strategię prowadzenia negocjacji i zawierania porozumień z zarządami centralnymi koncernów⁶⁶⁹. Europejskie federacje branżowe związków zawodowych w okresie przed dniem 24 września 1994 r. wspierały zawieranie porozumień w wielonarodowych koncernach, ponieważ w ich opinii skuteczność funkcjonujących europejskich rad zakładowych miała przekonać o potrzebie uchwalenia wspólnotowej regulacji prawnej w tej dziedzinie⁶⁷⁰.

Proces zawierania porozumień dobrowolnych następował w trzech okresach⁶⁷¹. Pierwszy okres trwał od połowy lat osiemdziesiątych do 1990 r. W tym czasie wielonarodowe koncerny tworzyły europejskie przedstawicielstwa pracownicze na zasadzie eksperymentalnej, nie będąc do tego zobowiązanymi. Drugi okres zawierania porozumień dobrowolnych to lata 1990–1994, kiedy były prowadzone prace nad uchwaleniem dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Trzeci okres obejmuje lata 1994–1996, czyli czas pomiędzy uchwaleniem dyrektywy a jej wejściem w życie⁶⁷².

⁶⁶⁶ Zob. P. Kerckhofs, *Europejskie rady zakładowe...*, s. 27.

⁶⁶⁷ Zob. J.-P. Jacquier, *Le comité d'entreprise européen...*, s. 14–15.

⁶⁶⁸ Zob. S. Rudolf, *Europejskie Rady Zakładowe, Sprawozdania z czynności i posiedzeń naukowych*, t. L., Łódzkie Towarzystwo Naukowe, Łódź 1996, s. 240; Ch. Rivest, *Voluntary European Works Councils...*, s. 237.

⁶⁶⁹ W. Lecher, B. Nagel, H.-W. Platzer, *The Establishment of European Works Councils. From information committee to social actor...*, s. 45–46.

⁶⁷⁰ Por. J. P. Jacquier, *Le comité d'entreprise européen...*, s. 21–24; C. Rivest, *Voluntary European Works Councils...*, s. 235 i n.

⁶⁷¹ Zob. S. Rudolf, *Europejskie Rady Zakładowe*, [w:] *Sprawozdania z czynności i posiedzeń naukowych...*, s. 239–240.

⁶⁷² Ibidem.

Informacje na temat porozumień dobrowolnych stanowią wynik badań opracowanych wspólnie przez V Dyрекcję Generalną Komisji Europejskiej oraz Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*). Pierwsze badania prowadzone wspólnie przez te dwie instytucje były oparte na treści 51 porozumień dobrowolnych zawartych przed dniem 15 maja 1995 r.⁶⁷³ Badania opublikowane w 1998 r.⁶⁷⁴ dotyczą 386 porozumień podpisanych do dnia 22 września 1996 r. Jak wskazują autorzy⁶⁷⁵, ze względu na nieistnienie obowiązku rejestracji porozumień dobrowolnych, badaniami nie można było objąć wszystkich zawartych porozumień, a jedynie te, których teksty zostały zebrane przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy. Baza danych dotyczących porozumień dobrowolnych przygotowana przez Fundację zawiera ponad 95% wszystkich podpisanych porozumień dobrowolnych⁶⁷⁶.

Przeważająca część porozumień dobrowolnych (93%) została zawarta po uchwaleniu dyrektywy⁶⁷⁷. Najważniejszą przyczyną tworzenia europejskich rad zakładowych lub innych trybów informowania i konsultowania w tym okresie była wola zarządów centralnych skorzystania z dobrodziejstwa art. 13 dyrektywy dającego im swobodę działania⁶⁷⁸. Zawierając porozumienie przed wejściem w życie dyrektywy (lub transpozycją dyrektywy do prawa krajowego, jeśli ta druga data była wcześniejsza⁶⁷⁹), zarząd centralny grupy przedsiębiorstw nie był zobowiązany do powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego w celu prowadzenia rokowań dotyczących zawarcia porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania. Z kolei na zarządach centralnych wielonarodowych koncer-

⁶⁷³ P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, *Review of Current Agreements on Information and Consultation in European Multinationals, Social Europe*, Agreements on information and consultation in European multinationals, Supplement 5/95, European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg 1996.

⁶⁷⁴ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils, An Analysis of Agreements under Article 13, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Dublin 1998.

⁶⁷⁵ Ibidem, s. 2.

⁶⁷⁶ Ibidem.

⁶⁷⁷ Ibidem

⁶⁷⁸ Por. J. P. Jacquier, *Le comité d'entreprise européen...*, s. 21–24; C. Rivest, *Voluntary European Works Councils...*, s. 235 i n.

⁶⁷⁹ Art. 13 w zw. z art. 14 pkt 1 dyrektywy.

nów z siedzibą poza Europejskim Obszarem Gospodarczym nie ciążył obowiązek ustanowienia przedstawiciela w jednym z państw członkowskich w celu prowadzenia negocjacji i zawarcia porozumienia. Mogły one prowadzić negocjacje samodzielnie⁶⁸⁰. Zawarcie porozumienia w trybie art. 13 dyrektywy służyło również budowaniu pozytywnego wizerunku społecznego koncernu. Przedsiębiorcy, tworząc europejską radę zakładową zanim zostali do tego zobowiązani, udowadniali, iż potrafią łatwo dostosować się do wymagań wynikających z prawa wspólnotowego⁶⁸¹.

Przedstawiciele pracowników często woleli zawrzeć porozumienie przed wejściem w życie dyrektywy o europejskich radach zakładowych, obawiając się przewlekania przez zarząd centralny negocjacji prowadzonych w celu utworzenia europejskiej rady zakładowej na podstawie przepisów dyrektywy. Dla reprezentantów pracowniczych z zakładów pracy i przedsiębiorstw spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego korzyścią płynącą z powołania rady na podstawie art. 13 dyrektywy było bezpośrednie uczestnictwo w negocjacjach. Nie byłiby oni do niego uprawnieni w świetle procedury regulującej powołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego⁶⁸². Tworzeniem europejskich rad zakładowych przed wejściem w życie dyrektywy były także zainteresowane europejskie federacje branżowe związków zawodowych (*European Industrial Federations*), którym w świetle dyrektywy nie przysługiwało uprawnienie do uczestnictwa w negocjacjach dotyczących utworzenia europejskich rad zakładowych.

Z badań przeprowadzonych przez Instytut Hugo Sinzheimer⁶⁸³ w siedemnastu koncernach holenderskich, w których porozumienia zostały zawarte w okresie między datą uchwalenia dyrektywy o europejskich radach zakładowych a datą jej transpozycji do prawa holenderskiego wynika, iż pracodawcy za najważniejszą przyczynę zawarcia porozumienia dobrowolnego uznali możliwość samodzielnego kierowania procesem tworzenia europejskiej rady zakładowej. Zawarcie porozumienia dobrowolnego, zdaniem pracodawców holenderskich⁶⁸⁴, jest korzystne, ponieważ pozwala na wybór takich

⁶⁸⁰ Zob. TUC, *European Works Councils: A TUC Guide for Trade Unionists*. London: Labour Research Department, s. 18–19.

⁶⁸¹ M. Hall, M. Carley, M. Gold, P. Marginson, K. Sisson, *European Works Councils: Planning for the Directive*, Eclipse Group Ltd. oraz *Industrial Relations Research Unit*, University of Warwick, Londyn 1995.

⁶⁸² Ibidem, s. 28.

⁶⁸³ Zob. J. Lamers, *The Added Value of European Works Councils*, AWWN, Haarlem 1999, s. 48–49.

⁶⁸⁴ Takie stanowisko reprezentowały zarządy centralne grup przedsiębiorstw Sigma, Philips i KLM, op. cit., s. 49.

rozwiązań, które są zgodne ze specyfiką koncernu oraz strategią zarządu centralnego w zakresie zarządzania ludźmi. Jako inny ważny powód zawarcia porozumienia dobrowolnego wskazali oni również możliwość prowadzenia negocjacji bezpośrednio z pracownikami bez udziału związków zawodowych z innych państw, a także swobodę wyboru modelu konsultacyjnego oraz określenia zasad powoływania do rady przedstawicieli pracowników z poszczególnych zakładów pracy i przedsiębiorstw.

Ankietowani przedstawiciele pracowników holenderskich koncernów Hoogovens, KNP BT oraz ING⁶⁸⁵ za główną przyczynę zawarcia porozumień dobrowolnych przez tych przedsiębiorców uznali możliwość skorzystania z przywileju przewidzianego w art. 13 dyrektywy. Zdaniem przedstawicieli pracowników z koncernów MSD i Shell⁶⁸⁶, strona pracownicza zgodziła się na podpisanie porozumienia dobrowolnego, wychodząc z założenia, iż łatwiej jest wprowadzić zmiany do porozumienia już obowiązującego, aniżeli prze-forsować korzystniejsze rozwiązania w toku negocjacji prowadzonych zgodnie z zasadami określonymi w art. 5 i 6 dyrektywy. Z kolei przedstawiciele pracowników z grup przedsiębiorstw Randstad, DAF, Fortis i KLM uznali⁶⁸⁷, iż w toku negocjacji prowadzonych w celu zawarcia porozumienia dobrowolnego istnieje większa swoboda uzgadniania stanowisk z zarządem centralnym, aniżeli w toku negocjacji prowadzonych zgodnie z formalnym trybem przewidzianym w dyrektywie o europejskich radach zakładowych i ustawą transponującą tę dyrektywę do prawa holenderskiego.

Z badań dotyczących porozumień dobrowolnych⁶⁸⁸ wynika zależność pomiędzy liczbą zawartych porozumień dobrowolnych a miejscem położenia siedziby przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw oraz sektorem gospodarki, w którym one działają. Porozumienia dobrowolne zawarli przedsiębiorcy z 25 państw. 60% porozumień dobrowolnych zostało zawartych w koncernach, których zarząd centralny miał siedzibę w jednym z państw objętych zakresem obowiązywania dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Pozostałe porozumienia zawarli przedsiębiorcy pozaeuropejscy (20%) oraz

⁶⁸⁵ J. Lamers, *The Added Value of European Works Councils...*, s. 52–53.

⁶⁸⁶ Ibidem, s. 53.

⁶⁸⁷ Ibidem.

⁶⁸⁸ P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, *Review of Current Agreements on Information and Consultation in European Multinationals*, supplement 5/95...; P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils, An Analysis of Agreements under Article 13...*

mający siedzibę w państwach europejskich, do których nie była wówczas skierowana dyrektywa o europejskich radach zakładowych. Największa liczba porozumień dobrowolnych była zawarta w grupach przedsiębiorstw, których zarząd centralny miał siedzibę w Niemczech (23%), Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych (po 15%), Francji (11%), Szwecji (6%), a także w Holandii i Szwajcarii (po 5%). Z tych państw pochodziła również największa liczba przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw, które były objęte zakresem obowiązywania dyrektywy.

Analiza porozumień dobrowolnych z punktu widzenia branży działalności koncernu wykazała⁶⁸⁹, iż największa liczba porozumień została zawarta w branżach: metalurgicznej (35% wszystkich porozumień dobrowolnych), chemicznej (17%), oraz spożywczej (12%). Spośród koncernów, które spełniałyby kryteria utworzenia europejskich rad zakładowych, przewidziane w dyrektywie, w 38% koncernów branży metalurgicznej i 45% koncernów działających w branżach: chemicznej i spożywczej zostały zawarte porozumienia dobrowolne. Aż 87% porozumień dobrowolnych było zawartych w sektorze produkcyjnym. Spośród przedsiębiorstw sektora usługowego znaczna liczba porozumień została zawarta przez podmioty prowadzące działalność finansową i bankową.

Niejednakowa liczba zawartych porozumień dobrowolnych w poszczególnych branżach przemysłu wynika z różnych strategii międzynarodowych i europejskich federacji i konfederacji związków zawodowych. Na utworzenie europejskich rad zakładowych w branżach: metalurgicznej, chemicznej i spożywczej miała wpływ aktywna postawa europejskich federacji związkowych działających w tych branżach: Europejskiej Federacji Pracowników Przemysłu Metalowego (*European Metalworkers' Federation*), Europejskiej Federacji Związków Zawodowych Przemysłu Chemicznego oraz Innych Przemysłów (*European Federation of Chemical and General Workers' Unions EFCGU*) oraz Europejskiej Komisji Międzynarodowego Związku Zawodowego Pracowników Branży Spożywczej, Rolnej, Tytoniowej, Hotelarskiej, Restauracyjnej oraz Zaopatrzeniowej (ECF-IUF)⁶⁹⁰. W szczególności Europejska Federacja Pracowników Przemysłu

⁶⁸⁹ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils...*, s. 8.

⁶⁹⁰ C. Rivest, *Voluntary European Works Councils*, *European Journal of Industrial Relations*, t. 2, 1996, nr 2, s. 239–242. Na temat działalności Unii Stowarzyszeń Pracowników Przemysłu Spożywczego (IUF – International Union of Food and Allied Workers' Associations) na rzecz ponadnarodowego dialogu społecznego zob. *Social and labour practices of multinational enterprises in the food and drink industry*, ILO, Genewa 1989, s. 149.

Metalowego (EMF) zdecydowanie poparła utworzenie procedur informacyjno-konsultacyjnych w wielonarodowych koncernach na szczeblu europejskim i koordynowała w tym celu działalność krajowych związków zawodowych⁶⁹¹.

Duża liczba europejskich przedstawicielstw pracowniczych utworzonych na podstawie porozumień dobrowolnych w branżach chemicznej i spożywczej ma również związek z intensyfikacją przejęć i restrukturyzacji w tych dwóch branżach, która miała miejsce w latach osiemdziesiątych dwudziestego wieku⁶⁹². Zarządy centralne branży chemicznej i spożywczej, chcąc uniknąć konfliktów społecznych wywołanych redukcją zatrudnienia w wyniku tych działań, rozpoczęły dialog z przedstawicielami pracowników na szczeblu ponadnarodowym⁶⁹³. Z kolei niewielka liczba porozumień dobrowolnych zawarta w sektorze usług w porównaniu z sektorem przemysłowym jest uzasadniona odmienną kulturą stosunków przemysłowych panującą w tych dwóch sektorach, ukształtowaną w innych warunkach historycznych⁶⁹⁴.

Ustalenie zależności pomiędzy wielkością koncernu a utworzeniem europejskiej rady zakładowej na podstawie porozumienia dobrowolnego jest utrudnione ze względu na niepełne dane dotyczące liczby zatrudnionych w koncernach lub ich oddziałach branżowych, w których były zawarte porozumienia. Jedynie w 30% porozumień dobrowolnych (117 porozumień) została określona liczba zatrudnionych w koncernie lub jego oddziale branżowym⁶⁹⁵. Spośród tych porozumień dziewięć zostało zawartych w podmiotach zatrudniających od 1 000 do 2 000 pracowników, a 21 przedsiębiorstw zatrudniało powyżej 50 000 pracowników w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (6 przedsiębiorstw powyżej 100 000 pracowników).

Dla potrzeb prowadzonych badań⁶⁹⁶ przyjęto trójpodział przedsiębiorstw zawierających porozumienia dobrowolne na: małe (zatrudniające mniej niż

⁶⁹¹ Na temat pomocy udzielonej przez Europejską Federację Pracowników Przemysłu Metalowego przedstawicielom pracowników w koncernach Schmalbach–Lubeca oraz Bull zob. W. Lecher, B. Nagel, H.-W. Platzer, *The Establishment of European Works Councils. From information committee to social actor...*, s. 87, s. 125.

⁶⁹² Social and labour practices of multinational enterprises in the food and drink industry, ILO, Genewa 1989, s. 21–29.

⁶⁹³ W. Streeck, S. Vitols, *The European Community: Between Mandatory Consultation and Voluntary Information*, [w:] *Works councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, W. Streeck, J. Rogers (red.), s. 243–282, University of Chicago Press, Chicago 1995 za: C. Rivest, *European Works Councils...*, s. 241.

⁶⁹⁴ Zob. J.-P. Jacquier, *Le comité d'entreprise européen...*, s. 49.

⁶⁹⁵ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils...*, s. 9.

⁶⁹⁶ Ibidem, s. 10.

5000 pracowników na obszarze Europejskiego Obszaru Gospodarczego), średnie (więcej niż 5000, ale mniej niż 10 000) oraz duże zatrudniające powyżej 10 000 pracowników. W świetle tej klasyfikacji, 2/5 porozumień dobrowolnych, w których określono liczbę pracowników, było zawartych w małych i średnich przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw. Pozostałe 3/5 porozumień, w których przedstawiono dane na temat zatrudnienia, zawarto w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw uznanych za duże⁶⁹⁷.

1.2. Sygnatariusze oraz zasady obowiązywania porozumienia dobrowolnego

Zgodnie z treścią art. 13, ust. 1 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, stanowiącego podstawę dla obowiązywania porozumień dobrowolnych, dla ważności tych porozumień nie było wymagane zawarcie porozumienia w formalnym trybie przewidzianym w dyrektywie. W szczególności przedsiębiorcy zawierający porozumienie przed wejściem w życie dyrektywy nie byli zobowiązani do powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego, który reprezentowałby wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładach pracy i przedsiębiorstwach wchodzących w skład grupy przedsiębiorstw położonych na terytorium Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

W treści 94% porozumień dobrowolnych wskazano, jaki podmiot był sygnatariuszem porozumienia w imieniu załogi⁶⁹⁸. Z analizy tych porozumień wynika, iż w podpisaniu niemal połowy z nich uczestniczyły organizacje związkowe. Do tej liczby zaliczają się porozumienia, których sygnatariuszem po stronie pracowniczej są wyłącznie europejskie lub międzynarodowe organizacje związkowe (32% wszystkich porozumień), takie jak Międzynarodowe Sekretariaty Związkowe (ITS), Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) i afiliowane przy niej Europejskie Komisje Przemysłowe oraz Europejska Konfederacja Kadr (CEC), w skład której wchodzi organizacje reprezentujące kadrę fachową i kierowniczą. Kolejna grupa porozumień, których sygnatariuszami były związki zawodowe, to porozumienia zawarte przez międzynarodowe organizacje związkowe i krajowe organizacje związkowe z jednego lub więcej państw, porozumienia zawarte przez organizacje związkowe z jednego lub kilku państw, a także porozumienia podpisane wspólnie przez organizacje związkowe i rady zakładowe działające na szczeblu krajowym. Rola związków zawodowych w zawieraniu porozumień dobrowolnych

⁶⁹⁷ Ibidem.

⁶⁹⁸ Ibidem, s. 14.

była największa w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw, których zarząd centralny miał siedzibę we Włoszech, Hiszpanii oraz Francji i Belgii.

Sygnatariuszami 21% porozumień dobrowolnych były wyłącznie krajowe rady zakładowe działające w jednym lub kilku państwach członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego⁶⁹⁹. Największy odsetek porozumień dobrowolnych podpisanych w imieniu pracowników przez rady zakładowe został stwierdzony w Niemczech i Holandii. W około 1/3 grup przedsiębiorstw porozumienie dobrowolne było zawarte przez przedstawicieli pracowników niewywodzących się z organizacji związkowej ani rady zakładowej. Wcześniej istniejąca europejska rada zakładowa składająca się wyłącznie z przedstawicieli pracowników była sygnatariuszem porozumienia w 9%. Mimo, iż przedsiębiorcy zawierając porozumienie przed wejściem w życie dyrektywy nie byli zobowiązani do powoływania specjalnego zespołu negocyjacyjnego, odnotowano, iż specjalny zespół negocyjacyjny był sygnatariuszem 8% porozumień dobrowolnych.

W niektórych porozumieniach dobrowolnych strony skorzystały ze swobody wyboru prawa. W porozumieniu zawartym w grupie Bertelsmann⁷⁰⁰ za właściwe zostało uznane prawo niemieckie. Jednakże w odniesieniu do zasad wyboru członków europejskiej reprezentacji pracowniczej strony określiły jako właściwe prawo państwa, z którego pochodzą przedstawiciele pracowników⁷⁰¹. Porozumienie zawarte w grupie Electrolux zostało poddane prawu szwedzkiemu⁷⁰². W niektórych porozumieniach jak w brytyjskiej grupie przedsiębiorstw United Biscuits⁷⁰³ zostało sformułowane postanowienie o niewiążącym charakterze porozumienia.

Niektóre porozumienia dobrowolne były rejestrowane, chociaż obowiązek rejestracyjny nie wynika z treści dyrektywy o europejskich radach zakła-

⁶⁹⁹ Ibidem, s. 15.

⁷⁰⁰ Bertelsmann AG Agreement of 21 September 1994, opublikowane w: P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, *Review of Current Agreements on Information and Consultation in European Multinationals...*, s. 51–52.

⁷⁰¹ Zob. pkt 9 porozumienia Bertelsmann AG, op. cit., s. 51–52.

⁷⁰² Electrolux Agreement of February 1995, pkt 15.1: *This agreement is subject to Swedish Law. Disputes on this Agreement shall be solved according to the Swedish Law (law on skiljeman)*, [w:] P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, *Review of Current Agreements on Information and Consultation in European Multinationals...*, s. 68–70.

⁷⁰³ Agreement on Europewide Information and Consultation in United Biscuits, pkt 6: *The agreement places no legal obligations on the parties involved, but represents a positive commitment by all parties to achieve the benefits of the transnational information and consultation of employees proposed in the agreement*, zob. P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 134–136.

dowych. Formalny tryb rejestracji jest najczęściej przewidziany w porozumieniach dobrowolnych zawartych we francuskich przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw. Porozumienia o ustanowieniu europejskiego przedstawicielstwa pracowniczego w koncernach Airbus Industrie, Bull, Crédit Lyonnais, Elf Aquitaine, Eurocopter, Générale des Eaux, Lafarge Coppée, Lyonnaise des Eaux, Pechiney, Schneider i Thomson CSF zostały zarejestrowane zgodnie z przepisami francuskiego prawa pracy dotyczącymi rejestracji porozumień zakładowych (*accords d'entreprise*)⁷⁰⁴. Spośród porozumień zawartych w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw z siedzibą w innych państwach należy wskazać porozumienie ENI, którego odpisy złożono we włoskim Ministerstwie Pracy oraz w Komisji Europejskiej⁷⁰⁵. Przekazanie odpisu porozumienia Komisji Europejskiej przewidziano również w porozumieniach dobrowolnych zawartych w Elf Aquitaine⁷⁰⁶ oraz Générale des Eaux⁷⁰⁷.

Z treści art. 13, ust. 1 dyrektywy o europejskich radach zakładowych nie wynika czas obowiązywania porozumienia dobrowolnego. Strony porozumienia dobrowolnego mogły go swobodnie określić. W kilku koncernach porozumienie dobrowolne zostało zawarte na czas nieokreślony (m.in. Bayer, Borealis, BP Oil Europe, Nokia, Schneider, SKF, Thomson CE, Thomson CSF, Volkswagen)⁷⁰⁸. W pozostałych przypadkach strony określiły albo minimalny okres (*minimum period*) obowiązywania porozumienia albo zawarły porozumienie na czas określony⁷⁰⁹ bądź też wskazały datę wygaśnięcia porozumienia⁷¹⁰. Porozumienie, którego czas obowiązywania był określony, mogli

⁷⁰⁴ Instrukcja francuskiego ministra ds. Pracy z dnia 6 listopada 1995 r., C. E. D. D. 1310.

⁷⁰⁵ Agreement for the Institution of the European Company Committee of Workers of the ENI Group, pkt 12, zob. P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 74–76.

⁷⁰⁶ Elf Aquitaine, Agreement of 19 July 1991 modified by the Codicil of 7 July 1994 concerning the Establishment and Operation of the European Information and Consultation Forum, art. 7, zob. P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 71–72.

⁷⁰⁷ Generale des Eaux, Agreement on Organisation of Labour Relations Discussions at a European Scale within the Generale des Eaux Group, art. 9, P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 81–82.

⁷⁰⁸ M. Hall, M. Carley, M. Gold, P. Marginson, K. Sisson, *European Works Councils: Planning for the Directive...*, s. 40.

⁷⁰⁹ Wynoszący 1 rok (Eurocopter), 2 lata (GGE, Renault, Saint-Gobain), 3 lata (AGF), 4 lata (Crédit Lyonnais), 5 lat (Grundig) i najdłużej 6 lat (Electrolux, Ericsson, Norsk Hydro).

⁷¹⁰ Zob. np. Agreement concerning Bull's European Committee (Porozumienie dotyczące Komitetu Europejskiego koncernu Bull), art. 8: This agreement is applicable for the years 1993 and 1994 (Porozumienie to obowiązuje w latach 1993–1994); P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 59–61; Myllykoski OY Group European Works Council Agreement (Porozumienie o utworzeniu Europejskiej Rady Zakładowej w grupie Myllykoski OY), pkt. 6: The

łatwiej zaakceptować przedstawicieli pracowników. Utworzenie europejskiej rady zakładowej przed datą uchwalenia dyrektywy było traktowane przez nich jako rozwiązanie próbne⁷¹¹. Przedstawiciele pracowników chcieli zagwarantować poprzez zawarcie porozumienia na czas określony możliwość jego renegotjacji w celu dostosowania do korzystniejszych z punktu widzenia załogi postanowień dyrektywy.

W porozumieniach, które zostały zawarte na czas określony, w różny sposób ustalono zasady przedłużenia okresu ich obowiązywania. Jednym z zastosowanych rozwiązań jest automatyczne przedłużenie okresu obowiązywania porozumienia, chyba że przed dniem jego wygaśnięcia, jedna lub obie strony wyrażą wolę wypowiedzenia porozumienia lub wprowadzenia zmian do jego treści⁷¹². Zgodnie z drugim rozwiązaniem, strony chcąc przedłużyć okres obowiązywania porozumienia, są zobowiązane do spotkania przed datą jego wygaśnięcia w celu uzgodnienia zasad przedłużenia obowiązywania porozumienia lub jego rewizji⁷¹³. W około połowie porozumień, w których nie została określona data wygaśnięcia lub które przewidują obowiązywanie porozumienia w minimalnym okresie, nie określono zasad wprowadzania poprawek do porozumienia. W pozostałej części porozumień albo wskazano okres, po upływie którego należy dokonać rewizji (przykładowo 1 rok – porozumienie Rhône Poulenc, 2 lata – Renault, 18 miesięcy – Scansped, 3 lata – Usinor Sacilor) albo powiązано konieczność wniesienia poprawek do porozumienia z przystąpieniem do Unii Europejskiej kolejnych państw bądź też postanowiono, iż wprowadzenie zmian do porozumienia jest możliwe w każdym czasie w drodze uzgodnienia między stronami. Niektóre spośród porozumień, w których określono datę wygaśnięcia porozumienia, również przewidują wnoszenie poprawek do ich treści. W porozumieniach zawartych w takich grupach jak Electrolux, Kaefer i Norsk Hydro⁷¹⁴ przewidziano możliwość wnoszenia poprawek uzgodnionych przez strony w każdym czasie.

present voluntary agreement is valid from its effective date up to 31 December 1996 (Niniejsze porozumienie dobrowolne obowiązuje od daty jego wejścia w życie do 31 grudnia 1996 r.); P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 101–103.

⁷¹¹ TUC, European Works Councils: A TUC Guide for Trade Unionists, Labour Research Department, Londyn 1997, s. 38.

⁷¹² Porozumienia w grupach Airbus, Bull, Continental, Ericsson, Kaefer, Lyonnaise des Eaux, Mayr-Melnhof.

⁷¹³ Rozwiązanie zastosowane w porozumieniach zawartych w grupach AGF, CPC, Crédit Lyonnais, Electrolux, ENI, Eridania Béghin-Say, Eurocopter, Groupe Générale des Eaux, Honda, Lafarge Coppée, Norsk Hydro i Saint Gobain.

⁷¹⁴ Zob. P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 18.

Z kolei w porozumieniach zawartych w Eurocopter, Myllykoski, Renault⁷¹⁵ ustalono, iż poprawki do treści porozumienia mogą być wprowadzone w przypadku zmian w prawie krajowym lub w prawie Wspólnoty Europejskiej.

W niektórych porozumieniach zostało przewidziane prawo każdej ze stron do rozwiązania porozumienia z zachowaniem terminu wypowiedzenia. W świetle porozumienia zawartego w grupie Eurocopter⁷¹⁶ stronom przysługiwało prawo do rozwiązania porozumienia w formie pisemnej w drodze listu poleconego. W porozumieniach zawartych w grupach m.in. Bayer, Borealis, BP Oil Europe, Elf Aquitaine, Henkel, Hoechst⁷¹⁷ do skutecznego wypowiedzenia jest wymagana zgoda większości przedstawicieli pracowników lub większości sygnatariuszy porozumienia. W porozumieniu Beiersdorf⁷¹⁸ zastrzeżono, iż w tak zwanym okresie ochronnym (*protection period*) porozumienie nie może być zmienione w celu jego dostosowania do europejskich lub krajowych aktów prawnych dotyczących europejskiego przedstawicielstwa pracowniczego, które weszły w życie po zawarciu porozumienia. W innych porozumieniach jedynym odniesieniem do możliwości wypowiedzenia jest wskazanie, że strony mogą wypowiedzieć porozumienie przed upływem terminu, po którym następuje jego automatyczne odnowienie. W grupach przedsiębiorstw, takich jak AgrEvo, B. Braun Melsungen, Grundig, Henkel, Hoechst, Preussag i Schering⁷¹⁹, możliwość wypowiedzenia porozumienia została wyłączona w początkowym okresie jego obowiązywania.

1.3. Zasady funkcjonowania europejskich rad zakładowych w świetle porozumień dobrowolnych

1.3.1. Skład osobowy oraz struktura wewnętrzna europejskich rad zakładowych

W świetle prawa i praktyki obowiązujących w państwach członkowskich Unii Europejskiej, ze względu na skład osobowy, są wyróżniane dwa podstawowe modele struktury rady zakładowej. Zgodnie z modelem niemieckim przyjętym w szczególności w Niemczech, Austrii, Grecji, Portuga-

⁷¹⁵ Ibidem.

⁷¹⁶ Eurocopter – Agreement on the Setting up of a European Information and Consultation Committee and Terms of Procedure, art. 9, zob. P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 80.

⁷¹⁷ Zob. P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 19.

⁷¹⁸ Beiersdorf AG Voluntary Agreement, section 7, zob. P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 50.

⁷¹⁹ Ibidem, s. 28.

lii, Hiszpanii i Holandii rada składa się wyłącznie z przedstawicieli pracowników⁷²⁰. Zgodnie z modelem francuskim radzie przewodniczy przedstawiciel strony pracodawczej. W zależności od szerokości, na jakim działa rada, przedstawicielem pracodawcy jest odpowiednio kierownik zakładu pracy, dyrektor przedsiębiorstwa lub dyrektor spółki sprawującej kontrolę w grupie przedsiębiorstw. Przewodniczącemu podczas posiedzeń rady mogą towarzyszyć dwaj współpracownicy niemający jednak statusu członków rady⁷²¹. W pozostałej części rada składa się z reprezentantów pracowników.

W około 70% zbadanych porozumień dobrowolnych jest przewidziane powołanie europejskiej rady zakładowej w oparciu o model francuski⁷²². W części porozumień ustanawiających europejską radę zakładową z udziałem przedstawicieli pracodawcy przewidziano uczestnictwo w składzie rady prezesa zarządu centralnego grupy. W niektórych porozumieniach uwzględniono udział w radzie przedstawicieli zarządu centralnego grupy ogólnie albo poprzez wskazanie, iż w obradach uczestniczą poszczególne osoby z zarządu centralnego, takie jak prezes zarządu centralnego, dyrektor grupy do spraw stosunków przemysłowych, dyrektor do spraw zasobów ludzkich, dyrektor do spraw międzynarodowych (porozumienie AGF⁷²³). W niewielkiej liczbie porozumień został również przewidziany udział dyrektorów spółek zależnych – na przykład dyrektorów do spraw zasobów ludzkich (porozumienie CPC⁷²⁴).

W niektórych porozumieniach dobrowolnych ustanowiono możliwość zapraszania przez zarząd centralny dodatkowych osób na posiedzenia europejskiej rady zakładowej, na przykład członków organizacji pracodawców (porozumienie w grupie Beiersdorf⁷²⁵). W świetle porozumienia dobrowolnego zawartego w grupie Bayer⁷²⁶ udział zarządów spółek zależnych w obradach europejskich rad zakładowych działających poza terytorium Niemiec jest uzależniony od liczby pracowników zatrudnionych w spółkach. Zgodnie z tym

⁷²⁰ E. Pichot, *Employee representatives in Europe and their economic prerogatives...*, s. 9; S. Rudolf, *Europejskie Rady Zakładowe...*, s. 243–244.

⁷²¹ Szerzej na ten temat patrz: *Le comité d'entreprise*, [w] E. Paolini-Verbrugghe, C. Girodroux, *Lamy social*, Lamy S.A., 1997.

⁷²² P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils...*, s. 19.

⁷²³ Plan for Draft Agreement Relative to The Creation of a European Joint Committee within The Assurances Generales de France Group, art. 3, s. 42–43, zob. P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 42.

⁷²⁴ CPC, Procedure for the European Employees Council of CPC, pkt 4, zob. P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 64–65.

⁷²⁵ Beiersdorf AG Voluntary Agreement, section 3, pkt 3; ibidem, s. 50.

⁷²⁶ Group Agreement Bayer European Forum, rozdz. III pkt 2; ibidem, s. 48.

porozumieniem, zarządy spółek zależnych zatrudniających łącznie w jednym z państw członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego do 1000 pracowników są reprezentowane w europejskiej radzie zakładowej przez jednego przedstawiciela. Dwóch przedstawicieli zarządów spółek zależnych jest delegowanych do rady ze spółek zatrudniających w całym państwie od 1001 do 10 000 pracowników, a trzech przedstawicieli reprezentuje zarządy spółek zatrudniających ponad 10 000 pracowników. Udział przedstawicieli zarządów spółek zależnych w obradach europejskiej rady zakładowej jest uważany za korzystny zarówno przez przedstawicieli pracowników jak i zarządy centralne w grupach przedsiębiorstw, w których został on wprowadzony.

W świetle wypowiedzi przedstawicieli pracowników oraz zarządu centralnego grup przedsiębiorstw Randstad i Sigma Coatings⁷²⁷, obecność kierowników niższego szczebla umożliwia omówienie przez radę spraw o charakterze lokalnym oraz skutków decyzji podejmowanych przez zarząd centralny dla poszczególnych zakładów pracy i przedsiębiorstw. Dzięki obecności zarządów spółek zależnych na posiedzeniach europejskich rad zakładowych możliwe jest rozpatrywanie spraw lokalnych w szerszym kontekście międzynarodowym, a także unika się prowadzenia dyskusji na ten sam temat na szczeblu krajowym.

Tylko w 1/3 wszystkich analizowanych porozumień przewidziano niemiecki model składu rady⁷²⁸. Model ten znalazł zastosowanie przede wszystkim w koncernach wielonarodowych mających siedzibę we Włoszech, Hiszpanii oraz w Niemczech, Austrii i Holandii. Jednakże, w około 40% porozumień zawartych w koncernach działających w państwach, w których tradycyjnie krajowe rady zakładowe składają się jedynie z reprezentacji pracowniczey wybrano model francuski. Krajowe tradycje w zakresie funkcjonowania rad zakładowych nie były zatem jedynym czynnikiem wpływającym na decyzję negocjatorów o wyborze modelu rady.

W ankiecie przeprowadzonej przez Instytut Hugo Sinzheimer⁷²⁹, przedsiębiorcy holenderscy, którzy zawarli porozumienie o utworzeniu europejskiej rady zakładowej opartej na modelu francuskim, stwierdzili, iż takie rozwiązanie najlepiej służy interesom obu stron dialogu i pozwala na prowadzenie w ramach europejskiej rady zakładowej dyskusji na wysokim poziomie merytorycznym. Przedsiębiorcy podkreślali, że przewodnictwo w radzie prezesa

⁷²⁷ Zob. J. Lammers, *The Added Value of European Works Councils...*, s. 73–75.

⁷²⁸ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils...*, s. 19.

⁷²⁹ J. Lammers, *The Added Value of European Works Councils...*, s. 70–77.

zarządu centralnego nadaje większy prestiż organowi informacyjno-konsultacyjnemu. Zdaniem przedstawicieli grupy Canon⁷³⁰, przedstawiciele pracowników w radzie posiadają doświadczenie z działalności na szczeblu krajowym, ale uczą się dopiero metod pracy na szczeblu ponadnarodowym. Istnieją między nimi różnice poglądów wynikające z różnych tradycji stosunków przemysłowych w państwach, z których pochodzą. Ażeby zapewnić dobrą jakość dyskusji w radzie i właściwie ukierunkować działalność rady, konieczne jest sprawowanie kierownictwa w radzie przez przedstawicieli zarządu centralnego. Z kolei kierownictwo grupy Rothmans⁷³¹ uznało, iż właściwą osobą do przewodniczenia europejskiej radzie zakładowej jest dyrektor do spraw zasobów ludzkich, ponieważ cele, jakie stawia sobie rada, są zgodne z założeniami zarządzania zasobami ludzkimi.

Przedstawiciele pracowników zatrudnionych w koncernach, w których europejska rada zakładowa została ukształtowana według modelu francuskiego, tłumaczą wybór dotychczasowymi dobrymi doświadczeniami w konsultacjach z zarządem. Zdaniem zwolenników mieszanego składu rady, powierzenie przewodnictwa w radzie stronie pracodawczej, zwalnia z obowiązku organizacji prac rady przedstawicieli pracowników, którzy mogą się wówczas lepiej skoncentrować na omawianych zagadnieniach. W grupach Unilever i Shell⁷³² przyjęcie modelu francuskiego było wynikiem kompromisu. Negocjatorzy reprezentujący pracowników zgodzili się na udział w składzie rady strony pracodawczej w zamian za utworzenie wewnętrznego organu rady o wyłącznie pracowniczym składzie. Zdaniem niektórych autorów⁷³³, wybór modelu francuskiego przez pracowniczych negocjatorów porozumienia, może wynikać z ich woli przyznania europejskiej radzie zakładowej roli, która nie zagraża znaczeniu krajowych przedstawicielstw pracowniczych w procedurze informacyjno-konsultacyjnej w wielonarodowych grupach przedsiębiorstw.

Z drugiej strony, przedstawiciele zarządów centralnych z tych koncernów, w których utworzono europejskie rady zakładowe składające się wyłącznie z pracowników, uważali, iż tylko takie rozwiązanie pozwala na jednoznaczne określenie relacji z zarządem i obowiązków obu stron dialogu (grupa DAF)⁷³⁴. Zastosowanie modelu niemieckiego gwarantuje pracownikom

⁷³⁰ Ibidem, s. 72.

⁷³¹ Ibidem.

⁷³² Ibidem, s. 73.

⁷³³ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils. An Analysis of Agreements under Article 13...*, s. 20.

⁷³⁴ J. Lammers, *The Added Value of European Works Councils...*, s. 75.

swobodę dyskusji i niezależność. W toku obrad rady bez udziału strony pracodawczej mogą oni analizować i omawiać sprawy będące przedmiotem informowania i konsultacji oraz ustalić wspólne stanowisko przed rozpoczęciem dyskusji z zarządem centralnym⁷³⁵. Przedstawiciele pracowników⁷³⁶ wybrali model niemiecki, ponieważ mieli dotychczas dobre doświadczenia z działalności w tego typu strukturach na szczeblu krajowym. W nie mniejszym stopniu kierowali się oni również przekonaniem, iż europejska rada zakładowa bez udziału zarządu centralnego będzie instytucją niezależną i bardziej profesjonalną. Jej członkowie mogą swobodnie dyskutować między sobą, przygotowywać się wspólnie do obrad z zarządem centralnym. Zdaniem przedstawicieli pracowników z grupy Hoogovens⁷³⁷, wyłącznie pracownicza europejska rada zakładowa może utrzymywać bliską współpracę ze związkami zawodowymi.

Zakresem obowiązywania porozumień dobrowolnych są zazwyczaj objęte wszystkie przedsiębiorstwa i zakłady pracy znajdujące się w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Oprócz tego, w ponad 2/3 porozumień przewidziano rozszerzenie zakresu obowiązywania porozumienia o przedsiębiorstwa i zakłady pracy położone w państwach trzecich, w szczególności w Wielkiej Brytanii⁷³⁸, Szwajcarii, państwach Europy Środkowej i Wschodniej⁷³⁹ oraz Turcji. Tylko w nielicznych porozumieniach w pracach europejskiej rady zakładowej uczestniczą przedstawiciele pracowników z innych państw spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Przykładem takiego porozumienia jest porozumienie SKF⁷⁴⁰, w którym przewidziano powołanie „światowej rady zakładowej”, w skład której wchodzi przedstawiciele pracowników zatrudnieni w zakładach pracy i przedsiębiorstwach należących do grupy położonych w Argentynie, Brazylii, Indii, Malezji, Meksyku, RPA oraz Stanach Zjednoczonych.

Tylko w niewielkiej liczbie porozumień z zakresu działania europejskiej rady zakładowej zostały wyłączone zakłady pracy lub przedsiębiorstwa, znajdujące się w państwach należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

⁷³⁵ Ibidem, s. 75–76.

⁷³⁶ Ibidem, s. 77.

⁷³⁷ Ibidem.

⁷³⁸ Przedmiotem analizy jest okres przejściowy przed wejściem w życie dyrektywy o europejskich radach zakładowych, która nie była skierowana do Wielkiej Brytanii.

⁷³⁹ Przedmiotem analizy był okres sprzed akcesji państw Europy Środkowej i Wschodniej w dniu 1 maja 2004 r.

⁷⁴⁰ SKF World Union Committee, zob. P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 129.

go, w których zatrudnienie nie przekracza określonego progu liczbowego. Przykładowo, porozumienie zawarte w grupie Beiersdorf⁷⁴¹ odnosi się tylko do przedsiębiorstw należących do grupy, które zatrudniają powyżej 100 pracowników, a porozumienie obowiązujące w grupie Lafarge Coppée⁷⁴² nie znajduje zastosowania do przedsiębiorstw zatrudniających mniej niż 150 pracowników. W dużych grupach przedsiębiorstw takich jak Continental i Hoechst⁷⁴³ liczba minimalna uprawniająca do członkostwa w radzie wynosiła aż 500 zatrudnionych. Z kolei, najniższa liczba, przewidziana w grupie Honda⁷⁴⁴, uprawniająca załogę do bezpośredniej reprezentacji w radzie wynosiła pięćdziesięciu pracowników.

Liczba członków europejskich rad zakładowych utworzonych na podstawie porozumień dobrowolnych w przeważającej części jest zgodna z wymaganiami posiłkowymi określonymi w Załączniku do dyrektywy przewidującymi skład od 3 do 30 członków⁷⁴⁵. Jedynie w 6% porozumień ustalona liczba członków wynosi powyżej trzydzieści osób⁷⁴⁶. W praktyce zawierania porozumień dobrowolnych zastosowano różne sposoby przydziału miejsc dla poszczególnych zakładów pracy lub przedsiębiorstw. W niemal połowie przypadków liczba przyznanych miejsc odzwierciedlała wielkość zatrudnienia w poszczególnych państwach. Innym sposobem, zastosowanym w 14% porozumień⁷⁴⁷, było przyznanie jednakowej liczby miejsc poszczególnym zakładom pracy lub przedsiębiorstwom bądź pracownikom zatrudnionym w poszczególnych państwach. W ramach takiej metody w niektórych porozumieniach gwarantowano dodatkową liczbę miejsc dla określonych zakładów pracy ze względu na zatrudnienie w tych zakładach największej liczby pracowników.

W zakresie metody powoływania przedstawicieli pracowników do rady ponad połowa porozumień dobrowolnych odsyła do ustawodawstwa i prak-

⁷⁴¹ Beiersdorf AG Voluntary Agreement, section 1, zob. P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 49–50.

⁷⁴² Lafarge Coppée, Agreement on the Establishment of a European Committee of Employee Representatives, P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 91–94.

⁷⁴³ Rozdział I pkt 2 porozumienia z dnia 24 czerwca 1993 r. zawartego w grupie Continental AG oraz rozdział III pkt 2 porozumienia z dnia 7 lutego 1995 r. zawartego w grupie Hoechst, P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 63 oraz s. 86.

⁷⁴⁴ Rozdział 2 pkt A a porozumienia z 1995 r. zawartego w grupie Honda, P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 88.

⁷⁴⁵ Pkt 1, lit. c) wymagań posiłkowych.

⁷⁴⁶ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils. An Analysis of Agreements under Article 13...*, s. 31.

⁷⁴⁷ Ibidem, s. 34.

tyki krajowej⁷⁴⁸. Zgodnie z treścią części porozumień, zasady wyboru członków miały być określone w drodze konsultacji lub w później zawartym porozumieniu. Jedynie w 1/4 ogólnej liczby porozumień jest określony sposób wyboru lub mianowania przedstawicieli pracowników. Najczęściej stosowanymi metodami jest powołanie przez radę zakładową działającą na szczeblu krajowym lub związku zawodowe, jak również bezpośrednie wybory przedstawicieli pracowników spośród załogi zakładu pracy⁷⁴⁹.

W niektórych porozumieniach uwzględniono możliwość zmiany składu europejskiej rady zakładowej. Zgodnie z postanowieniami porozumień zawartych w grupach Bayer⁷⁵⁰, Elf Aquitaine⁷⁵¹ oraz Preussag⁷⁵², skład europejskiej rady zakładowej ulega rozszerzeniu w przypadku przystąpienia do Unii Europejskiej państw, w których znajdują się zakłady pracy lub przedsiębiorstwa należące do grupy. W porozumieniach zawartych w grupach Bull⁷⁵³, Lafarge Coppée⁷⁵⁴ i Renault⁷⁵⁵ zmianę składu rady uzależniono od zmian w działalności grupy lub wielkości zatrudnienia. Skład Europejskiego Komitetu Informacyjno-Konsultacyjnego (EICC) w grupie Eridania Béghin-Say⁷⁵⁶ jest ustalany na nowo co 4 lata z uwzględnieniem zmian w wielkości zatrudnienia i strukturze działalności. Nie wszystkie porozumienia określają kadencję rady. W porozumieniach, w których jest ona określona, wynosi od dwóch do czterech lat. W niektórych porozumieniach ustanowiono wymaganie, ażeby przedstawiciele pracowników w europejskiej radzie zakładowej pełnili również funkcję przedstawicielską na szczeblu krajowym, w szczególności jako członkowie rad zakładowych lub działacze organizacji związkowych⁷⁵⁷.

W około 1/3 wszystkich badanych porozumień dobrowolnych przewidziano udział w europejskiej radzie zakładowej osób spoza przedsiębiorstwa⁷⁵⁸. Dodatkowi członkowie to obserwatorzy, eksperci, goście. W świetle 23%

⁷⁴⁸ Ibidem, s. 36.

⁷⁴⁹ Ibidem, s. 37.

⁷⁵⁰ Art. VII Porozumienia z 4 października 1994 r. zawartego w grupie Bayer, ibidem, s. 48.

⁷⁵¹ Art. 2 Porozumienia z 19 lipca 1991 r. zawarte w grupie Elf Aquitaine, ibidem, s. 71.

⁷⁵² Art. 9 porozumienia z 1 lutego 1995 r. zawartego w grupie Preussag AG, ibidem, s. 109.

⁷⁵³ Art. 2 porozumienia z września 1992 r., zawartego w grupie Bull, ibidem, s. 60.

⁷⁵⁴ Art. 2 porozumienia z 8 grudnia 1994 r. zawartego w grupie Lafarge Coppée, ibidem, s. 92.

⁷⁵⁵ Art. 4 porozumienia z 5 maja 1995 r. zawartego w grupie Renault, zob. ibidem, s. 112.

⁷⁵⁶ Art. 7 porozumienia z 8 marca 1995 r. zawartego w grupie Eridania Béghin-Say, zob. ibidem, s. 78.

⁷⁵⁷ P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 26.

⁷⁵⁸ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils. An Analysis of Agreements under Article 13...*, s. 39.

porozumień dobrowolnych, pełnoprawnymi członkami rady lub uprawnionymi do uczestnictwa w posiedzeniach rady z mocy prawa są działacze międzynarodowych i krajowych związków zawodowych. W zakresie, w jakim przewidują członkostwo w radach działaczy związkowych niebędących pracownikami przedsiębiorstwa, porozumienia dobrowolne są odmienne od treści postanowień posiłkowych zawartych w Załączniku do dyrektywy. W świetle tych postanowień, pracowniczymi przedstawicielami w radzie są jedynie osoby zatrudnione w wielonarodowym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw.

W zakresie ochrony szczególnej, przysługującej członkom europejskiej rady zakładowej, dyrektywa odsyła do krajowych uregulowań i praktyki określających zasady ochrony szczególnej przysługującej przedstawicielom pracowniczym w krajowych zakładach pracy i przedsiębiorstwach (art. 10 dyrektywy). W 59% porozumień dobrowolnych zostało zawarte postanowienie zapewniające przedstawicielom pracowników ochronę szczególną związaną z członkostwem w europejskiej radzie zakładowej⁷⁵⁹. W niemal połowie wszystkich porozumień dobrowolnych nie sprecyzowano zasad ochrony szczególnej, podobnie jak w art. 10 dyrektywy odsyłając w tym zakresie do krajowego prawa i praktyki. W 19% porozumień dobrowolnych została wyrażona formuła, zgodnie z którą przedstawiciele pracowników nie powinni uzyskiwać żadnych korzyści ani ponosić negatywnych konsekwencji w związku z członkostwem w radzie⁷⁶⁰.

Europejskie rady zakładowe zostały powołane, na podstawie przeważającej większości porozumień dobrowolnych, na szczeblu grupy przedsiębiorstw. Niemniej jednak, na podstawie 15% porozumień dobrowolnych rady działają na szczeblu działów produkcyjnych. Wybór takiego rozwiązania był korzystny dla koncernów, w których wewnętrzna struktura organizacyjna opiera się na wyodrębnieniu linii produkcyjnych⁷⁶¹. W grupie BSN (Danone) utworzono dwie europejskie rady zakładowe. Pierwsza z nich została utworzona w 1987 r. i objęła ona przedstawicieli pracowników z sześciu spożywczych działów asortymentowych. W skład drugiej rady, działającej od 1990 r. weszli reprezentanci pracowników ze wszystkich zakładów pracy i przedsiębiorstw należących do działu produkującego opakowania szklane. W grupie Thomson utworzono odrębne rady na szczeblu dwóch działów: Thomson CE wytwarza-

⁷⁵⁹ Ibidem, s. 61.

⁷⁶⁰ Ibidem.

⁷⁶¹ M. Hall, M. Carley, M. Gold, P. Marginson, K. Sisson, *European Works Councils: Planning for the Directive...*, s. 34.

jącego produkty elektroniczne i Thomson CSF produkującego wyposażenie dla wojska⁷⁶². W 7% koncernów ponadnarodowych europejskie rady zakładowe zostały powołane zarówno na szczeblu całej grupy jak i działu produkcyjnego. Takie rozwiązanie przyjęto na przykład w koncernie Coats Viyella⁷⁶³, w którym powołano europejską radę zakładową na szczeblu całej grupy oraz komitety na szczeblu sześciu międzynarodowych działów produkcyjnych.

W porozumieniach dobrowolnych w różny sposób jest uregulowana struktura wewnętrzna rady. W 62% porozumień dobrowolnych zostało przewidziane utworzenie prezydium⁷⁶⁴, będącego organem wewnętrznym europejskiej rady zakładowej. W świetle przepisów posiłkowych dyrektywy, powołanie prezydium jest zalecane w tych radach, w których jest to uzasadnione liczebnością rady. Z analizy porozumień dobrowolnych wynika, iż prezydium zostały utworzone w 2/3 rad liczących ponad 20 członków, a jedynie w 1/3 rad, w skład których wchodziło dziesięć lub mniej osób. Podobnie jak europejskie rady zakładowe, prezydium mogą się składać wyłącznie z przedstawicieli pracowników lub mieć skład mieszany. W znacznej większości przypadków, w których prezydium zostały powołane w ramach rady, w skład prezydium wchodzi jedynie przedstawiciele pracowników. Najczęściej członkowie komitetu są wybierani przez europejską radę zakładową spośród jej członków. W porozumieniach BSN/Danone⁷⁶⁵, Eridania Béghin Say⁷⁶⁶, SKF⁷⁶⁷, Thomson CSF⁷⁶⁸ przewidziano wybór wszystkich lub niektórych spośród członków prezydium przez związki zawodowe.

W niektórych porozumieniach kompetencje prezydium nie zostały określone. W świetle tych porozumień, które określały obowiązki prezydium, najczęściej nadawano im rolę koordynacyjną, a także powierzano takie obowiązki jak: ustalanie harmonogramu zebrań plenarnych, przygotowywanie i organizowanie zebrań rady, ustalanie ich daty i miejsca, sporządzanie protokołów oraz opracowywanie sprawozdań po zakończeniu obrad. Na podstawie dużo mniejszej liczby porozumień prezydium uzyskało uprawnienia

⁷⁶² Ibidem.

⁷⁶³ Coats Viyella PLC, Employee Communications – European Works Council, P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 61–63.

⁷⁶⁴ Nazywanego w porozumieniach komitetem specjalnym (*special committee*) czy też biurem lub komitetem wykonawczym (*bureau, executive committee*).

⁷⁶⁵ Porozumienie z 23 sierpnia 1988 r. zawarte w grupie BSN-Danone, P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 57.

⁷⁶⁶ Porozumienie z 8 marca 1995 r. w grupie Eridania Béghin-Say, ibidem, s. 78.

⁷⁶⁷ Porozumienie z września 1994 r. zawarte w grupie SKF, ibidem, s. 129.

⁷⁶⁸ Porozumienie z 8 kwietnia 1993 r. zawarte w grupie Thomson CSF, ibidem, s. 133.

świadczące o wpływie tego organu na działalność europejskich rad zakładowych, takie jak: prawo do zwoływania zebrań nadzwyczajnych, uprawnienia informacyjno-konsultacyjne w czasie pomiędzy zebraniem plenarnym rady oraz prawo zarządzania budżetem przyznanym europejskiej radzie zakładowej⁷⁶⁹.

1.3.2. Uprawnienia europejskich rad zakładowych i sposoby ich realizacji

Jednym z warunków ważności porozumień dobrowolnych było uregulowanie w nich zasad ponadnarodowego informowania i konsultowania pracowników. W 99% porozumień określono wprost, iż europejska rada zakładowa jest uprawniona do uzyskiwania informacji i do konsultacji⁷⁷⁰. Najczęściej definicja konsultacji sformułowana w porozumieniach dobrowolnych odpowiadała definicji legalnej przyjętej na gruncie art. 2, ust. 1, lit. f) dyrektywy. Konsultacja stanowi w myśl tych porozumień dialog lub wymianę poglądów.

Jedynie w świetle 7% porozumień dobrowolnych, pojęcie konsultacji obejmuje uprawnienie pracowników do wypowiedzenia się w formalnym trybie na temat projektowanych decyzji zarządu centralnego oraz ich zaopiniowania⁷⁷¹. Komitet Europejski działający w grupie Bull⁷⁷² jest uprawniony do przedstawiania zarządowi centralnemu zaleceń we wszystkich sprawach, które były przedmiotem obrad w ciągu dwóch tygodni od zakończenia obrad. Zarząd grupy Bull jest zobowiązany do szczegółowego ustosunkowania się do tych zaleceń w terminie 14 dni. W świetle porozumienia zawartego w grupie Thomson CE⁷⁷³, komisja powołana w celu rozpoznania konkretnych problemów może opracować pisemne sprawozdanie, które przekazuje Komitetowi Europejskiemu grupy Thomson CE i kierownictwu. Rada Zakładowa grupy Volkswagen⁷⁷⁴ ma prawo do wyrażenia opinii w określonym czasie i prowadzenia konsultacji z kierownictwem na temat planowanych transgranicznych transferów produkcji. Europejskiej Radzie Pracowniczej działającej w gru-

⁷⁶⁹ Zob. P. Marginson, M. Gilman, o. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils. An Analysis of Agreements under Article 13...*, s. 43–47.

⁷⁷⁰ Ibidem, s. 25.

⁷⁷¹ Ibidem.

⁷⁷² Art. 1, Bull, Agreement concerning Bull's European Committee, zob. P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 59–61.

⁷⁷³ Thomson Consumer Electronics, Protocol Agreement – Thomson Consumer Electronics European Committee, art. 5; ibidem, s. 130–131.

⁷⁷⁴ Volkswagen, Agreement on Cooperation between the Management of the Volkswagen Group and the Volkswagen European Group Works Council, § 4, ibidem, s. 137–139.

pie Henkel przysługuje prawo do wyrażenia opinii⁷⁷⁵ na temat spraw związanych z restrukturyzacją o charakterze międzynarodowym.

W 4% porozumień dobrowolnych europejskie rady zakładowe zostały wyraźnie uprawnione do przedstawiania zaleceń i propozycji⁷⁷⁶. Poza zakres uprawnień przewidzianych w dyrektywie o europejskich radach zakładowych wykracza przyznana w 2% porozumień dobrowolnych kompetencja europejskich rad zakładowych do prowadzenia negocjacji z zarządem centralnym przedsiębiorstwa⁷⁷⁷.

Stronom porozumień dobrowolnych przysługiwała swoboda określenia zakresu spraw, które są przedmiotem uprawnień europejskiego przedstawicielstwa pracowniczego. Spośród zagadnień będących przedmiotem informowania i konsultacji, w porozumieniach dobrowolnych najczęściej były wymieniane: sytuacja gospodarcza i finansowa przedsiębiorstwa, sprawy socjalne i związane z zatrudnieniem, działalność przedsiębiorstwa, produkcja, sprzedaż, decyzje inwestycyjne, wprowadzenie nowych technologii i metod produkcyjnych, zmiany w strukturze przedsiębiorstwa. W ponad 1/3 porozumień dobrowolnych jako przedmiot informowania i konsultacji przewidziano sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, a w zdecydowanej mniejszości porozumień – sprawy szkoleń, ochrony środowiska i niedyskryminacji⁷⁷⁸.

Jedynie w około połowie porozumień dobrowolnych wskazano jako przedmiot informacji i konsultacji zmiany organizacyjne, przejście przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, połączenia przedsiębiorstw, zmniejszenie zatrudnienia, zamknięcia zakładów pracy oraz zwolnienia grupowe. Niewskazanie tych spraw jako przedmiotu uprawnień europejskiej rady zakładowej w znacznej liczbie porozumień dobrowolnych pozostaje w sprzeczności z celem tworzenia europejskich rad zakładowych, które mają właśnie być informowane i konsultowane w przypadku podejmomo-

⁷⁷⁵ 'The Henkel ECE shall be allowed an opportunity to submit comments...', Agreement – Henkel Employee Committee for Europe, część VI, pkt 3, ibidem, s. 84–85.

⁷⁷⁶ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils. An Analysis of Agreements under Article 13...*, s. 25.

⁷⁷⁷ Prawo europejskiej rady zakładowej do prowadzenia negocjacji z zarządem centralnym zostało przewidziane w porozumieniach zawartych w grupach przedsiębiorstw: Burda Holding, CLT, Danone, Felten & Guillaume Energietechnik, Hager Electro, Lafarge Coppée, Phoenix, Sara Lee Personal products, zob. M. Carley, *Bargaining at European level? Joint texts negotiated by European Works Councils*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2001, s. 9.

⁷⁷⁸ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils. An Analysis of Agreements under Article 13...*, s. 27.

wania przez przedsiębiorców strategicznych decyzji o charakterze gospodarczym dotyczących praw i interesów pracowniczych⁷⁷⁹.

W 42% porozumień dobrowolnych z zakresu przedmiotowego uprawnień rady zostały wyłączone sprawy o charakterze lokalnym lub krajowym⁷⁸⁰. W porozumieniu Hoechst Schering AgrEvo GmbH wskazano, iż w każdym przypadku, sprawy będące przedmiotem informowania i konsultacji powinny być omawiane z przedstawicielstwem pracowniczym możliwie najniższego szczebla⁷⁸¹. W 19% porozumień wyłączono z zakresu kompetencji rady sprawy wynagrodzeń. Spośród innych wyraźnych wyłączeń przedmiotowych w porozumieniach dobrowolnych należy wskazać indywidualne sprawy pracownice (7% porozumień) i sprawy polityczne (5%). W 4% porozumień została *expressis verbis* wyłączona możliwość prowadzenia przez europejską radę zakładową sporów zbiorowych⁷⁸².

Ograniczenie wprost zakresu przedmiotowego kompetencji rady zostało dokonane w szczególności w porozumieniach zawartych w koncernach europejskich działających w Wielkiej Brytanii i Irlandii oraz koncernach północnoamerykańskich i azjatyckich. Zaobserwowaną prawidłowość można tłumaczyć faktem, iż w tych regionach nie istnieją rady zakładowe na szczeblu krajowym i europejska rada zakładowa jest nową instytucją partycypacyjną, której kompetencje muszą być wyraźnie określone⁷⁸³.

Obowiązek przekazywania informacji i konsultacji z europejską radą zakładową podlega ograniczeniu ze względu na tajemnicę przedsiębiorstwa. W 24% porozumień dobrowolnych zarządy centralne zostały uprawnione do nieprzekazywania europejskiej radzie zakładowej określonych w porozumieniu rodzajów informacji. Z kolei postanowienia dotyczące zastrzeżenia poufności przekazywanych informacji są zawarte w 84% porozumień dobrowolnych⁷⁸⁴. W porozumieniach dobrowolnych, które regulują zagadnienie poufności informacji, najczęściej jest sformułowana klauzula generalna, zgodnie

⁷⁷⁹ Por. motyw dziewiąty dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

⁷⁸⁰ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils. An Analysis of Agreements under Article 13...*, s. 28.

⁷⁸¹ Zob. Agreement on the Provision of Information to and Consultation of the Employee Representatives of the European Subsidiaries of AgrEvo GmbH, w: P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 44.

⁷⁸² P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils...*, s. 28.

⁷⁸³ Tak: P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils...*, s. 28.

⁷⁸⁴ Ibidem, s. 60.

z którą członkowie europejskiej rady zakładowej są zobowiązani do zachowania w tajemnicy informacji, które zostały określone jako poufne przez zarząd centralny. W niektórych porozumieniach dobrowolnych ogólnie stwierdzono, iż członkowie europejskiej rady zakładowej są zobowiązani do dyskrecji. W 52% porozumień dobrowolnych postanowiono, zgodnie z treścią dyrektywy, iż zobowiązanie do utrzymania w tajemnicy przekazywanych informacji poufnych spoczywa na przedstawicielach pracowników mimo zakończenia ich kadencji w europejskich radach zakładowych, a w świetle 22% porozumień, także na ekspertach⁷⁸⁵. Członkowie europejskiej rady zakładowej działającej w grupie Honda⁷⁸⁶ zostali zobowiązani na podstawie porozumienia do zachowania bezterminowo (*in perpetuity*) w tajemnicy sekretów handlowych przedsiębiorstwa. W 20% porozumień zostały określone skutki naruszenia przez przedstawicieli pracowników obowiązku poufności. W 7% porozumień został ograniczony zakres informacji przekazywanych europejskiej radzie zakładowej poprzez umieszczenie na protokołach i sprawozdaniach klauzul poufności.

Z analizy porozumień dobrowolnych wynika, iż klauzule poufności są przewidziane we wszystkich porozumieniach dobrowolnych zawartych w grupach przedsiębiorstwach z siedzibą w państwach azjatyckich i północnoamerykańskich, a także niemal we wszystkich grupach przedsiębiorstw brytyjskich i irlandzkich. Jak wskazują P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger⁷⁸⁷, niemal powszechne występowanie klauzul poufności w porozumieniach zawartych w grupach przedsiębiorstw mających siedzibę w tych regionach można tłumaczyć brakiem zaufania w relacjach pomiędzy stronami, a także nieukształtowaniem praktyki porozumień dotyczących udziału pracowników w zarządzaniu na szczeblu krajowym. Zdaniem tych autorów, praktyka zastrzegania poufności informacji przekazywanych pracownikom może również wynikać z anglosaskiej tradycji zarządzania, zgodnie z którą uprawnienia do zarządzania przedsiębiorstwem należą wyłącznie do właścicieli kapitału⁷⁸⁸. Z treści porozumień dobrowolnych wynika również, iż klauzule poufności są niemal zawsze formułowane w przypadkach, gdy porozumienie było zawarte

⁷⁸⁵ Ibidem.

⁷⁸⁶ Pkt 2 b) 3 Agreement for Communication and Consultation with Employees of Honda in Europe, zob. P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 88–89.

⁷⁸⁷ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils...*, s. 60–61.

⁷⁸⁸ Zob. G. Auzero, *Actionnariat salarié et gouvernement de l'entreprise*, *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2001, s. 129–130.

z przedstawicielami pracowników niewywodzącymi się z rad zakładowych ani związków zawodowych. Do zastrzeżenia poufności dochodzi rzadziej, jeśli jedynym sygnatariuszem porozumienia po stronie pracowniczej są związki zawodowe⁷⁸⁹.

Skuteczność działania rady jest z pewnością uzależniona od zakresu przyznanych jej uprawnień. Jednakże istotne znaczenie ma również sposób ich realizacji, a w szczególności: częstotliwość posiedzeń rady, zasady prowadzenia obrad, zapewnienie obsługi obrad przez tłumaczy, metoda przekazywania uzyskanych informacji przez członków rady załódze. W przeważającej większości porozumień dobrowolnych niezależnie od sektora gospodarki i położenia geograficznego siedziby przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw zostało przewidziane jedno posiedzenie zwykłe europejskiej rady zakładowej w ciągu roku. Jedynie w 24% porozumień dobrowolnych zawartych przed dniem uchwalenia dyrektywy o europejskich radach zakładowych i w 12% porozumień zawartych po tej dacie, a przed wejściem w życie dyrektywy przewidziano więcej niż jedno zebranie europejskiej rady zakładowej z zarządem centralnym⁷⁹⁰. Największą liczbę zebrań zwykłych w ciągu roku, wynoszącą od czterech do sześciu zebrań w ciągu roku przewidziano w porozumieniu dobrowolnym zawartym w koncernie Borealis⁷⁹¹. Krańcowo różne rozwiązanie zostało przyjęte w porozumieniu obowiązującym w koncernie Beiersdorf⁷⁹², zgodnie z którym w przypadku uznania pisemnej wymiany informacji między europejską radą zakładową a zarządem centralnym za wystarczającą, można zrezygnować z organizacji corocznego zebrania rady.

W większości porozumień nie został określony czas trwania zebrań rady. Z analizy porozumień⁷⁹³, które regulują to zagadnienie, wynika, iż najczęściej zebranie plenarne rady trwa jeden dzień (porozumienia zawarte w grupach: BP Oil Europe, Coats Viyella, CPC Credit Lyonnais, Ericsson, Eridania Beghin-Say, Pechiney, Preussag, Rhône-Poulenc oraz Schneider). W niektórych porozumieniach przewidziano sesje dwudniowe. W takich przypadkach dzień pierwszy jest przeznaczony na spotkanie przedstawicieli pracowników bez udziału zarządu centralnego (Bull) albo przekazanie informacji przez zarząd

⁷⁸⁹ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils...*, s. 60.

⁷⁹⁰ Ibidem, s. 50.

⁷⁹¹ Zob. Porozumienie zawarte w grupie Borealis z dnia 26 stycznia 1994, [w:] P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 52–53.

⁷⁹² Rozdział 5 porozumienia z dnia 29 marca 1995 r. zawartego w grupie Beiersdorf AG, [w:] P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 50.

⁷⁹³ Zob. P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger. op. cit., s. 31.

centralny (Merloni), a dzień drugi na konsultacje z zarządem centralnym. W świetle porozumienia SKF sesja rady trwa trzy dni, spośród których jeden jest przeznaczony na wyjazd szkoleniowy. Zebrania Europejskiej Rady Konsultacyjnej utworzonej w grupie United Biscuits trwają pół dnia, ale w porozumieniu zastrzeżono nieformalne spotkanie członków Rady w przeddzień obrad.

W porozumieniach, w których są uregulowane zasady zwoływania zebrania plenarnych, najczęściej określano, iż ustalenie terminu zebrania należy do zarządu centralnego grupy lub do mianowanego przez zarząd prezydium albo przewodniczącego europejskiej rady zakładowej⁷⁹⁴. W świetle jedenastu spośród badanych porozumień dobrowolnych zwołanie zebrania następuje na mocy wspólnej decyzji zarządu centralnego i przedstawicieli pracowników, a zgodnie z treścią sześciu porozumień dobrowolnych zwołanie zebrania stanowi obowiązek strony pracowniczej. W niektórych porozumieniach dobrowolnych przewidziano zwoływanie zebrania rady w określonych terminach w ciągu roku na przykład przed datą posiedzenia rady nadzorczej (porozumienie Borealis) bądź po opublikowaniu sprawozdania finansowego grupy (porozumienie Bull, United Biscuits).

W 81% porozumień dobrowolnych postanowiono, iż europejska rada zakładowa może się również zbierać na posiedzeniach nadzwyczajnych⁷⁹⁵. Są one zwoływane albo w razie wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności (porozumienie AGF⁷⁹⁶, Mayr-Melnhof⁷⁹⁷, Myllykoski⁷⁹⁸) albo w przypadku, gdy obie strony uznają ich przeprowadzenie za konieczne (np. porozumienie w grupie Grundig⁷⁹⁹). Postanowienia przewidujące posiedzenia nadzwyczajne europejskiej rady zakładowej częściej występują w porozumieniach, w których jest zagwarantowane powołanie prezydium jako organu wewnętrznego rady. Równoległe występowanie tych postanowień w porozumieniu stanowi podstawę dla pełnienia przez radę jej funkcji w sposób stały, a nie tylko okazjonalny.

Z treści porozumień dobrowolnych wynika, że posiedzenia nadzwyczajne przyjmują albo postać zebrania plenarnych z udziałem wszystkich członków europejskiej rady zakładowej albo spotkań z prezydium bądź z prezydium oraz przedstawicielami pracowników tych zakładów pracy, których dotyczą

⁷⁹⁴ P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 33.

⁷⁹⁵ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils...*, s. 50.

⁷⁹⁶ Art. 4 porozumienia z dnia 21 kwietnia 1994 r. zawartego w grupie AGF, ibidem, s. 43.

⁷⁹⁷ Rozdz. II pkt 2 porozumienia zawartego w grupie Mayr-Melnhof, s. 100.

⁷⁹⁸ Art. 5 porozumienia zawartego w grupie Myllykoski OY, ibidem, s. 103.

⁷⁹⁹ Art. 6 porozumienia z dnia 27 sierpnia 1993 r. w grupie Grundig AG, s. 83.

podejmowane decyzje. Najczęściej decyzja o zwołaniu posiedzenia nadzwyczajnego jest wspólnie podejmowana przez zarząd centralny przedsiębiorstwa i przedstawicieli pracowników (62% porozumień)⁸⁰⁰. W 27% wszystkich porozumień dobrowolnych zagwarantowano przedstawicielom pracowników prawo do zwołania nadzwyczajnego posiedzenia na ich wyłączne żądanie. Z kolei w ponad połowie porozumień dobrowolnych zawieranych w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw europejskich z siedzibą we Francji, Belgii, Wielkiej Brytanii, Irlandii i przedsiębiorstwach azjatyckich oraz w niemal połowie przedsiębiorstw północnoamerykańskich, wyłącznie zarząd centralny jest uprawniony do zwoływania posiedzeń nadzwyczajnych w przypadkach, kiedy uzna to za potrzebne.

Oprócz posiedzeń plenarnych – o charakterze zwykłym lub nadzwyczajnym – w 85% porozumień dobrowolnych zostało przewidziane uprawnienie europejskich rad zakładowych do odbywania zebrań przygotowawczych (*preparatory meeting*) bez udziału zarządu centralnego grupy przedsiębiorstw. Zebrania przygotowawcze stanowią dla przedstawicieli pracowniczych okazję do spotkania w celu ustalenia wspólnego stanowiska przed zebraniem plenarnym z przedstawicielami zarządu. Jedynie w 22% porozumień dobrowolnych zagwarantowano pracowniczym członkom europejskiej rady zakładowej prawo do przeprowadzenia zebrania podsumowującego obrady plenarne (*follow-up meeting*). Zapewnienie możliwości spotkania członków europejskiej rady zakładowej na zebraniu podsumowującym należy uznać za bardzo przydatne, ponieważ w toku tego zebrania członkowie rady mogą swobodnie omówić przekazane im przez zarząd centralny informacje.

Uprawnienia do organizacji spotkań dodatkowych są różnie ukształtowane w zależności od pochodzenia geograficznego koncernu⁸⁰¹. Możliwość organizowania zebrań przygotowawczych europejskich rad zakładowych jest niemal powszechna w skandynawskich grupach przedsiębiorstw, a najrzadziej występuje ona w koncernach niemieckich i holenderskich. Z kolei zebrania podsumowujące są najczęściej przewidziane w porozumieniach zawartych w koncernach z siedzibą w Wielkiej Brytanii i Irlandii. Żadne z porozumień zawartych we Włoszech i Hiszpanii ich nie przewiduje. Ponadto należy stwierdzić, iż prawo rady do dodatkowych zebrań było częściej zapewniane w porozumieniach zawartych po uchwaleniu dyrektywy⁸⁰².

⁸⁰⁰ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils...*, s. 51.

⁸⁰¹ Ibidem.

⁸⁰² Ibidem.

Zasady przewodniczenia obradom rady mogą mieć wpływ na ich przebieg i wynik. Najczęściej obradom przewodniczą przedstawiciele zarządu centralnego. Tylko w europejskich radach zakładowych działających w niemieckich i holenderskich grupach przedsiębiorstw w 40% przypadków zebraniom przewodniczy strona pracownicza⁸⁰³. Zasady ustalania porządku obrad europejskich rad zakładowych są uregulowane w większości porozumień. W niemal 3/4 wszystkich porozumień zostało ustalone, iż zarząd centralny i członkowie europejskiej rady zakładowej wspólnie decydują o porządku obrad.

W 3/4 wszystkich porozumień dobrowolnych przewidziano, iż sporządzanie protokołów posiedzeń rady jest wspólnym obowiązkiem zarządu centralnego przedsiębiorstwa i przedstawicieli pracowników. Wśród porozumień zawartych w grupach przedsiębiorstw europejskich z siedzibą w Wielkiej Brytanii i Irlandii oraz grupach z siedzibą w Azji i Ameryce Północnej jest większy odsetek porozumień przewidujących, iż zarząd centralny grupy przedsiębiorstw jest wyłącznie odpowiedzialny za sporządzanie protokołów. Zauważa się również, iż zarząd centralny jest częściej wyłącznie odpowiedzialny za protokołowanie posiedzeń rady w grupach przedsiębiorstwach, w których porozumienie dobrowolne było zawarte z reprezentacją pracowników niewywodzącą się ze związków zawodowych ani z rad zakładowych, a także w grupach przedsiębiorstwach, w których w ramach europejskich rad zakładowych nie działa prezydium. W kilku porozumieniach przewidziano wyłączną odpowiedzialność strony pracowniczej za ustalenie harmonogramu obrad⁸⁰⁴ (porozumienia: CPC, Kaefer, SKF).

Autorzy badań przeprowadzonych dla Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Pracy i Życia⁸⁰⁵ zauważyli zależność pomiędzy organizacją wewnętrzną rady i zasadami jej działalności a uprawnieniami do powoływania dodatkowych zebrań. Europejskie rady zakładowe, w których powołano prezydium oraz w których obradach mogą uczestniczyć osoby trzecie, mają możliwość organizowania zebrań przygotowawczych częściej aniżeli rady, którym takich uprawnień nie przyznano. Posiedzenia przygotowawcze są znacznie rzadziej organizowane w radach, w których zarząd centralny ustala bez udziału rady harmonogram zebrania plenarnego i jest wyłącznie

⁸⁰³ Ibidem, s. 52.

⁸⁰⁴ Zob. np. pkt 5 porozumienia z 11 maja 1995 r. zawartego w grupie CPC Europe Consumer Foods LTD, pkt 8 porozumienia z 15 marca 1995 r. zawartego w grupie Kaefer oraz pkt 4 porozumienia z września 1994 r. zawartego w grupie SKF, P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit.

⁸⁰⁵ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Kriegers, *Negotiating European Works Councils...*, s. 64.

odpowiedzialny za sporządzanie protokołów obrad. Spotkania w ramach zebrań podsumowujących są również częściej umożliwiające europejskim radom zakładowym, w których powołano prezydium, a także w przypadkach, gdy porządek obrad plenarnych rady ustala samodzielnie strona pracownicza. Taka zależność odzwierciedla stanowisko zarządu centralnego na temat roli, jaką powinna pełnić europejska rada zakładowa. Przyznanie prawa do zebrań dodatkowych, powołanie prezydium rady oraz zagwarantowanie udziału w obradach osób trzecich w szczególności ekspertów i przedstawicieli związków zawodowych świadczą o woli zarządu nadania europejskiej radzie zakładowej aktywnej roli w procesie decyzyjnym w przedsiębiorstwie.

Dla swobodnej komunikacji członków europejskiej rady zakładowej konieczne jest zapewnienie obsługi tłumaczy. Sprawa tłumaczeń uzyskuje pierwszorzędne znaczenie w europejskich radach zakładowych, w których skład wchodzi członkowie z kilkunastu państw (koncerny Saint-Gobain, Bull). Niemniej jednak, w 22% porozumień dobrowolnych problem porozumienia członków rady nie został dostrzeżony⁸⁰⁶. Spośród porozumień, w których uregulowano sprawę tłumaczeń, w 53% przypadków tłumaczenia są dokonywane na języki ojczyste poszczególnych członków europejskiej rady zakładowej, w 19% przypadków liczba języków będąca przedmiotem tłumaczenia jest ograniczona do niektórych języków, takich jak angielski, francuski, niemiecki, włoski i hiszpański, a w około jednej trzeciej porozumień został określony jeden język urzędowy europejskiej rady zakładowej, którym najczęściej jest język angielski⁸⁰⁷. W porozumieniu zawartym w grupie Bayer⁸⁰⁸ ustalono, iż językami roboczymi rady są języki robocze Unii Europejskiej (angielski, francuski, niemiecki).

Europejska rada zakładowa może właściwie spełniać swoją rolę wówczas, gdy treść i wyniki spotkań rady z zarządem centralnym są przekazywane przedstawicielom pracowników szczebla krajowego i załódze zakładów pracy. Zasady dalszego przekazywania informacji przez radę pracownikom zostały uregulowane w 2/3 wszystkich porozumień (254 porozumień), które były przedmiotem badań Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Pracy i Życia⁸⁰⁹. Naj-

⁸⁰⁶ Zob. P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils...*, s. 56–57.

⁸⁰⁷ Ibidem.

⁸⁰⁸ Pkt VII Group Agreement Bayer European Forum, zob. P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., 47–49.

⁸⁰⁹ Zob. P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils...*, s. 57.

częściej klauzule dotyczące przekazywania informacji pracownikom są sformułowane w porozumieniach zawartych w przedsiębiorstwach z siedzibą w Wielkiej Brytanii, Irlandii i państwach pozaeuropejskich, a najrzadziej w porozumieniach podpisanych w koncernach z siedzibą we Włoszech i Hiszpanii (1/3 porozumień zawartych w tych państwach).

W świetle porozumień dobrowolnych, które regulują to zagadnienie, można wyróżnić trzy metody zapoznawania pracowników z treścią obrad i wynikami działalności europejskiej rady zakładowej. Są to: przekazanie opracowanego wspólnie przez przedstawicieli pracowników w radzie i zarząd centralny komunikatu, sprawozdania, protokołu lub informacji bezpośrednio wszystkim pracownikom lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowniczych w poszczególnych zakładach pracy, przekazanie informacji wyłącznie przez przedstawicieli pracowników w radzie bezpośrednio całej załodze lub za pośrednictwem reprezentacji pracowniczej w poszczególnych zakładach pracy bądź przekazanie wspólnego komunikatu, sprawozdania, protokołu lub informacji kierownictwu zakładów pracy i przedsiębiorstw należących do grupy. Najczęściej stosowaną metodą przekazywania informacji pracownikom jest informowanie wspólnie przez zarząd centralny i europejską radę zakładową bezpośrednio całej załogi koncernu w drodze komunikatu, sprawozdania lub protokołu. Inne sposoby dalszego informowania mogą polegać na przekazywaniu informacji przedstawicielom pracowników w zakładach pracy i przedsiębiorstwach należących do grupy, które nie są reprezentowane w radzie (porozumienie w grupie Bertelsman⁸¹⁰) lub przedstawicielom związków zawodowych działającym na szczeblu przedsiębiorstwa (ENI⁸¹¹). W przedsiębiorstwie Borealis⁸¹² wyniki konsultacji z europejską radą zakładową są przekazywane radzie nadzorczej w celu omówienia na jej zebraniu.

Właściwa ocena znaczenia informacji przekazywanych przez zarząd centralny europejskiej radzie zakładowej wymaga często wiadomości specjalnych. Z tego względu przed zajęciem stanowiska niezbędne jest skorzystanie przez europejską radę zakładową z pomocy ekspertów. Możliwość korzystania z pomocy ekspertów przez radę została przewidziana w 78% porozumień⁸¹³. Je-

⁸¹⁰ Pkt 3, European Dialogue at Bertelsman, P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 51–52.

⁸¹¹ Pkt 5, Agreement for the Institution of the European Company Committee of Workers of the ENI Group, zob. s. 74–75.

⁸¹² Pkt 1.3, Borealis – Concept for Cooperation, P. Bonneton, M. Carley, M. Hall, H. Krieger, op. cit., s. 52–53.

⁸¹³ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, op. cit., s. 65.

dynie w 17% porozumień zagwarantowano udział w obradach wyłącznie jednego eksperta. W większości porozumień albo nie ograniczono liczby ekspertów (29%) albo przewidziano możliwość udziału dwóch lub więcej ekspertów (31%). W 59% porozumień dobrowolnych ustalono, iż eksperci mogą brać udział w plenarnych zebraniach rady. Zazwyczaj eksperci uczestniczą w obradach rady na podstawie zaproszenia⁸¹⁴. Zgoda zarządu centralnego na udział ekspertów w obradach rady jest wymagana w 3/4 tych wszystkich porozumień dobrowolnych, które zawierają postanowienia dotyczące ekspertów. W niektórych porozumieniach ustalono, iż eksperci spoza przedsiębiorstwa mogą również uczestniczyć w posiedzeniach prezydium oraz zebraniach przygotowawczych. Zazwyczaj w porozumieniach, w których jest przewidziane funkcjonowanie prezydium w ramach rady oraz organizowanie zebrań przygotowawczych i podsumowujących, istnieje również możliwość powoływania ekspertów⁸¹⁵. W świetle porozumień dobrowolnych można również stwierdzić prawidłowość, iż w porozumieniach zawartych po uchwaleniu dyrektywy o europejskich radach zakładowych częściej było przewidziane prawo do korzystania z pomocy ekspertów, a także możliwość ich uczestnictwa w różnych posiedzeniach rady aniżeli w porozumieniach zawartych wcześniej.

Wydatki związane z funkcjonowaniem europejskich rad zakładowych są finansowane w całości przez zarząd centralny przedsiębiorstwa w świetle 97% porozumień⁸¹⁶. Wydatkami ponoszonymi przez zarząd centralny mogą być koszty podróży i noclegów członków rady (86% porozumień), koszty tłumaczeń pisemnych i ustnych (78%), koszty zebrań przygotowawczych, finansowanie działalności przedstawicieli rady w okresach pomiędzy zebraniem, obsługa techniczna i koszt działania sekretariatu rady, a także wynagrodzenie przedstawicieli pracowników za czas zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w posiedzeniu rady (3/4 ogólnej liczby porozumień) lub w innych celach związanych z ich działalnością w europejskiej radzie zakładowej inną niż udział w posiedzeniach. W 10% porozumień dobrowolnych wyposażono europejską radę zakładową we własny budżet⁸¹⁷.

Tylko w 35% porozumień zapewniono obowiązek finansowania przez zarząd centralny szkoleń dla przedstawicieli pracowników⁸¹⁸. Są to najczę-

⁸¹⁴ Ibidem.

⁸¹⁵ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils...*, s. 67.

⁸¹⁶ Ibidem.

⁸¹⁷ Ibidem.

⁸¹⁸ Ibidem, s. 68.

ściej szkolenia językowe (22% wszystkich porozumień). Jedynie w 5% wszystkich porozumień przewidziano szkolenia w zakresie finansów, ekonomii i zagadnień związanych z działalnością spółek. Do rzadkości należą szkolenia na temat europejskiego prawa socjalnego (Solvay Group) czy też stosunków interkulturalnych (Assi Doman)⁸¹⁹. Postanowienia dotyczące szkoleń częściej występują w porozumieniach zawartych w wielonarodowych koncernach z siedzibą w państwach skandynawskich, a najrzadziej w przedsiębiorstwach mających siedzibę we Włoszech i Hiszpanii oraz państwach azjatyckich⁸²⁰. Z kolei wyposażenie rady w obsługę techniczną i sekretariat jest najczęściej przewidziane w porozumieniach zawartych w przedsiębiorstwach francuskich i belgijskich, a najrzadziej w porozumieniach zawartych przez przedsiębiorców z siedzibą w Wielkiej Brytanii i Irlandii oraz przedsiębiorców z państw pozaeuropejskich⁸²¹.

W świetle przeprowadzonych badań została stwierdzona zależność między zasadami działalności europejskiej rady zakładowej a zakresem finansowania wydatków przez zarząd centralny⁸²². Zarząd finansuje wydatki europejskiej rady zakładowej w szerszym zakresie w tych grupach przedsiębiorstwach, w których przewodnictwo w radzie sprawuje przedstawiciel pracowników i w których w ramach rady działa prezydium. Europejskie rady zakładowe, którym przewodniczą przedstawiciele pracowników oraz rady, w których zostało powołane prezydium, częściej posiadają własny budżet. W tych radach są również częściej finansowane przez zarząd centralny koszty biegłych oraz obsługi technicznej i sekretarskiej, a także szkoleń dla pracowników. Zaobserwowaną zależność trzeba tłumaczyć wolą zarządu centralnego zapewnienia europejskiej radzie zakładowej właściwych warunków niezbędnych dla skutecznego wykonywania swych funkcji.

1.4. Ocena omówionych porozumień dobrowolnych

Jak wynika z analizy porozumień dobrowolnych, europejskie przedstawicielstwa pracownicze utworzone na ich podstawie różnią się między sobą między innymi składem osobowym, strukturą wewnętrzną, częstotliwością

⁸¹⁹ D. Miller, J. Stirling, *European Works Council Training: An Opportunity Missed?*, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 4, 1998, nr 1, s. 39.

⁸²⁰ P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils...*, s. 68.

⁸²¹ Ibidem.

⁸²² Ibidem, s. 69.

odbywania zebrań, zakresem udziału osób spoza przedsiębiorstwa w obradach rady. Różnice w regulacji dotyczącej europejskiego przedstawicielstwa pracowniczego występują pomiędzy porozumieniami dobrowolnymi zawartymi w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw należących do różnych branż gospodarki oraz mających siedzibę w różnych państwach.

Cezurą rozgraniczającą dwa okresy zawierania porozumień dobrowolnych jest data uchwalenia dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Porozumienia dobrowolne zawarte po dniu 24 września 1994 r. są w znacznym stopniu inspirowane przez przepisy posiłkowe sformułowane w Załączniku do dyrektywy. Niemniej jednak, ze względu na swobodę kształtowania treści porozumienia, w dużej liczbie przedsiębiorstw sposób zawarcia porozumienia i jego treść odbiegają od standardów proponowanych w przepisach posiłkowych zawartych w dyrektywie.

Jak wcześniej wskazano, 2/3 porozumień dobrowolnych było zawartych w wyniku negocjacji z udziałem związków zawodowych, mimo iż w przepisach posiłkowych sformułowanych w Załączniku do dyrektywy nie przewidziano dla związków zawodowych formalnej roli ani w toku negocjacji ani w toku działalności rady. Odmienne niż przewidziano w przepisach posiłkowych, jedynie 1/3 europejskich rad zakładowych działających na podstawie porozumień dobrowolnych ma skład wyłącznie pracowniczy. W radach, których członkami są nie tylko przedstawiciele pracowników, ale również przedstawiciele zarządu centralnego, częściej skład mieszany mają również prezydium⁸²³ a przedstawiciele pracodawcy i pracowników wspólnie zwołują zebrania nadzwyczajne, ustalają porządek obrad i wspólnie informują o treści i wynikach obrad rady przedstawicieli pracowniczych w poszczególnych państwach i całą załogę⁸²⁴. W licznych porozumieniach dobrowolnych podwyższono minimalne standardy ustanowione w Załączniku do dyrektywy, przewidując udział w europejskiej radzie zakładowej przedstawicieli pracowników zatrudnionych w zakładach pracy i przedsiębiorstwach mających siedzibę poza Europejskim Obszarem Gospodarczym.

W 1/4 wszystkich porozumień dobrowolnych europejskie przedstawicielstwo pracownicze zostało utworzone jedynie na szczeblu międzynarodowego działu produkcyjnego. W przedsiębiorstwach, w których europejska rada zakładowa działa na szczeblu międzynarodowego działu produkcyjnego, najczęściej (2/3 przypadków) gremium takie nie zostało powołane na szczeblu grupy. Niepowołanie europejskiej rady zakładowej na szczeblu grupy, tak jak

⁸²³ Ibidem, s. 45.

⁸²⁴ Ibidem, s. 72.

wynika to z dyrektywy o europejskich radach zakładowych, może budzić obawy o skuteczność procedury informacyjno-konsultacyjnej w zakresie spraw dotyczących nie tylko jednej z linii produkcyjnych, ale całej grupy⁸²⁵.

Praktyka działania europejskich rad zakładowych rozwija się w każdej z grup przedsiębiorstw odmiennie i zależy ona przede wszystkim od postawy i zaangażowania członków rady oraz zarządu centralnego⁸²⁶. Niemniej jednak, treść porozumień będących podstawą funkcjonowania rad, w znacznym stopniu determinuje skuteczność tych organów. Z tego względu należy krytycznie ocenić te porozumienia, w których nie przewidziano prawa europejskiej rady zakładowej do odbywania z zarządem centralnym zebrań nadzwyczajnych (19% porozumień dobrowolnych) oraz prawa do zebrań dodatkowych (15% porozumień dobrowolnych). Niekorzystne dla funkcjonowania rad jest również nadanie kierownictwu przedsiębiorstwa wyłącznego prawa do ustalania harmonogramu obrad rady, sporządzania protokołów, a także przekazywania informacji o treści i wynikach obrad załodze i zarządom spółek zależnych. Niepowołanie prezydium (38% porozumień dobrowolnych), które zajmowałoby się prowadzeniem bieżących spraw rady oraz byłoby uprawnione do uzyskiwania informacji w okresach między zebraniem rady, również może zmniejszyć znaczenie rady.

Należy również wskazać, iż w 22% porozumień dobrowolnych nie zostało zagwarantowane radzie prawo do korzystania z pomocy ekspertów, a w 65% porozumień brak jest zobowiązania zarządów centralnych do finansowania szkoleń dla członków europejskiej rady zakładowej. W 1/3 porozumień dobrowolnych nie przewidziano metod dalszego przekazywania informacji o działalności rady załodze. W koncernach, w których zawarte porozumienia dobrowolne nie gwarantują europejskim radom zakładowym środków technicznych i ułatwień niezbędnych do pełnienia aktywnej roli w przedsiębiorstwie, gremia te mogą się stać jedynie biernym odbiorcą wiadomości przekazywanych przez zarząd centralny grupy przedsiębiorstw⁸²⁷.

2. Porozumienia zawarte zgodnie z art. 6 dyrektywy

2.1. Sygnatariusze oraz zasady obowiązywania porozumień

Porozumienia dobrowolne, obowiązujące na podstawie art. 13 dyrektywy o europejskich radach zakładowych mogły być zawierane przez przedsię-

⁸²⁵ Zob. Ibidem, s. 73.

⁸²⁶ Zob. m.in. J.-P. Jaquier, *Le comité d'entreprise européen...*, s. 108–113.

⁸²⁷ Zob. na ten temat P. Marginson, M. Gilman, O. Jacobi, H. Krieger, *Negotiating European Works Councils...*, s. 76–77.

biorstwa lub grupy przedsiębiorstw mające siedzibę w państwach, do których wówczas była skierowana dyrektywa, tylko do dnia 22 września 1996 r., kiedy to upłynął termin transponowania dyrektywy do prawa krajowego (lub z dniem transpozycji dyrektywy do prawa krajowego, jeśli miała ona miejsce we wcześniejszym terminie)⁸²⁸. Po upływie tego terminu, podmioty gospodarcze objęte zakresem obowiązywania dyrektywy były zobowiązane do utworzenia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania na zasadach przewidzianych w art. 5 i 6 dyrektywy. Z danych na dzień 1 grudnia 2001 r. wynikało⁸²⁹, iż do wykonania obowiązków wynikających z dyrektywy były zobowiązane 1822 podmioty gospodarcze. Spośród zobowiązanych podmiotów, 665 przedsiębiorców (36% ogółu) utworzyło europejskie rady zakładowe. 67% tej liczby zawarło porozumienia dobrowolne. Jedynie 33% przedsiębiorców, którzy utworzyli europejskie rady zakładowe, zawarło porozumienie po wejściu w życie dyrektywy, zgodnie z trybem negocjacyjnym przewidzianym w art. 5 i 6 dyrektywy.

Podstawą omówienia treści porozumień, o których mowa w art. 6 dyrektywy, są badania przedstawione w sprawozdaniu opublikowanym w „Biuletynie Europejskich Rad Zakładowych” (European Works Councils Bulletin, EWCB)⁸³⁰ oraz badania przeprowadzone przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy⁸³¹. Autorzy sprawozdania dla „EWCB” omówili treść 40 porozumień, podpisanych w okresie od dnia 22 września 1996 r. do marca 1999 r.⁸³² Analiza opracowana przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy dotyczyła 121 porozumień zawartych w okresie od 22 września 1996 r. do listopada 1999 r. Z kolei opracowanie

⁸²⁸ Okres zawierania porozumień dobrowolnych zakończył się dla przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw brytyjskich w dniu 15 grudnia 1999 r., zob. art. 4, ust. 1 dyrektywy Rady 97/74/WE.

⁸²⁹ Dane przytaczam za: S. Demetriades, *European Works Councils, referat na konferencję: Quality of Work and Employee Involvement in Europe, Modena, 30 listopada – 1 grudnia 2001 r.* oraz S. Demetriades, *European Works Councils Directive: A Success Story?*, [w:] *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, M. Biagi (red.), Kluwer Law International, Haga-Londyn–Nowy Jork 2002, s. 49–60.

⁸³⁰ Article 6 agreements analysed: part one, European Works Councils Bulletin, Issue 20, marzec – kwiecień 1999 r., Article 6 agreements analysed: part two, European Works Councils Bulletin, Issue 21, maj – czerwiec 1999 r.

⁸³¹ P. Marginson, M. Carley, *Negotiating EWCs under the Directive: A comparative analysis of Article 6 and Article 13 agreements*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2000.

⁸³² Jak stwierdzili autorzy sprawozdania, jedynym kryterium wyboru porozumień, które podlegają analizie, była ich dostępność, zob. Article 6 agreements analysed: part one, European Works Councils Bulletin Issue 20, March – April 1999, s. 12.

P. Kerckhofs⁸³³ przedstawia wyniki badań nad porozumieniami zawartymi do 2006 r. zarówno przed jak i po wejściu w życie dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

Z przeprowadzonych badań wynika, że porozumienia zawarte po dacie wejścia w życie dyrektywy najczęściej były negocjowane w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw z siedzibą zarządu centralnego w Stanach Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii, Niemczech i Francji, a także w Holandii i Szwecji⁸³⁴. Przeważająca część porozumień zawartych na podstawie art. 6 dyrektywy została podpisana w trzech branżach: metalurgicznej, chemicznej oraz spożywczo-tytoniowej. W porównaniu z porozumieniami dobrowolnymi, zwiększył się z kolei odsetek porozumień zawartych w branży budowlanej⁸³⁵. Podobnie jak w okresie zawierania porozumień dobrowolnych, stosunkowo niewiele europejskich rad zakładowych lub innych trybów informowania i konsultowania zostało utworzonych w przedsiębiorstwach działających w Austrii, Danii i Hiszpanii. Mała ilość porozumień została zawarta w sektorze usług (14% analizowanych porozumień)⁸³⁶. Nieco większa liczba porozumień zawartych na podstawie art. 6 obejmuje zakresem obowiązywania zakłady pracy i przedsiębiorstwa położone w państwach nienależących w dacie zawarcia porozumienia do Europejskiego Obszaru Gospodarczego, w szczególności w Republice Czeskiej, na Węgrzech i w Polsce⁸³⁷.

19 porozumień spośród 40 porozumień, które były przedmiotem badań omówionych w „Biuletynie Europejskich Rad Zakładowych”, było zawartych w grupach przedsiębiorstw mających siedzibę poza Europejskim Obszarem Gospodarczym⁸³⁸. Zarządy centralne koncernów spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego, decydując się na utworzenie europejskiej rady zakładowej w trybie przewidzianym w dyrektywie, były zobowiązane upoważnić przedstawiciela w jednym z państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego do prowadzenia w ich imieniu negocjacji i zawarcia porozumienia. Wybór przedstawiciela wiązał się z wyborem prawa obowiązującego w miejscu położenia jego siedziby jako właściwego w tych sprawach, w których dyrektywa odsyła do ustawodawstw krajowych.

⁸³³ P. Kerckhofs, *Europejskie rady zakładowe...*

⁸³⁴ Na te dwa państwa przypada łącznie 23% zawartych porozumień objętych analizą Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy.

⁸³⁵ 10% wszystkich porozumień w porównaniu z 3% wszystkich porozumień dobrowolnych.

⁸³⁶ Zob. P. Marginson, M. Carley, *Negotiating EWCs under the Directive...*, s. 3.

⁸³⁷ Ibidem.

⁸³⁸ Article 6 agreements analysed: part one, European Works Councils Bulletin, issue 20, March/April 1999, s. 13.

W analizowanych porozumieniach zawartych w grupach przedsiębiorstw spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego najczęściej dokonywano wyboru prawa irlandzkiego (sześć porozumień), holenderskiego (cztery porozumienia), belgijskiego i francuskiego (po trzy porozumienia) oraz włoskiego. W porozumieniu Delta jako prawo właściwe dla rozstrzygania sporów wynikłych na jego tle wskazano prawo angielskie (*Laws of England*)⁸³⁹.

W co najmniej pięciu wielonarodowych koncernach⁸⁴⁰ z siedzibą w państwach trzecich nie wskazano jako właściwego prawa państwa, w którym jest zatrudniona największa liczba pracowników koncernu. Jednakże na podstawie informacji zgromadzonych w toku badań nie można stwierdzić, jakimi kryteriami kierowały się zarządy centralne ustanawiając przedstawiciela w jednym z państw, a w szczególności, czy dokonywały one wyboru tego ustawodawstwa, które było korzystniejsze dla pracodawców (*regime shopping*).

Należy również wskazać, iż w kilku grupach przedsiębiorstw europejska rada zakładowa została utworzona na podstawie porozumienia z art. 6 dyrektywy wyłącznie na szczeblu jednej z branż grupy. Z kolei w żadnym z badanych porozumień z art. 6 nie przewidziano utworzenia europejskich rad zakładowych zarówno na szczeblu grupy jak i poszczególnych branż produkcyjnych.

Większość porozumień zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy, była negocjowana i podpisana w imieniu pracowników wyłącznie przez specjalny zespół negocjacyjny – reprezentację pracowników zakładów pracy i przedsiębiorstw należących do koncernu położonych na terytorium Europejskiego Obszaru Gospodarczego, powołaną w trybie przewidzianym w art. 5 dyrektywy. Prerogatywa specjalnego zespołu negocjacyjnego do prowadzenia negocjacji i zawarcia porozumienia jest zgodna z postanowieniami dyrektywy, w świetle których nie przewidziano udziału innych podmiotów w procedurze negocjacyjnej.

Niemniej jednak, z badań przeprowadzonych przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy wynika, iż w ponad jednej czwartej przypadków, w negocjacjach i zawarciu porozumień na podstawie art. 6 uczestniczyły międzynarodowe lub krajowe organizacje związkowe⁸⁴¹. Z badań przeprowadzonych przez P. Kerckhofs⁸⁴², wynika, iż w przedsię-

⁸³⁹ Ibidem.

⁸⁴⁰ Nie wszystkie porozumienia były analizowane z tego punktu widzenia, zob. Raport: Article 6 agreements analysed: part one, European Works Councils Bulletin Issue 20, marzec-kwiecień 1999, s. 13.

⁸⁴¹ P. Marginson, M. Carley, *Negotiating EWCs under the Directive...*, s. 5.

⁸⁴² P. Kerckhofs, *Europejskie rady zakładowe...*, s. 71.

biorstwach zatrudniających dużą liczbę pracowników międzynarodowe organizacje związkowe, takich jak Europejskie Federacje Przemysłu, częściej były włączane jako strony zawieranych porozumień. W 30,8% badanych przypadków w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 10 000 pracowników ogółem w EOG jako sygnatariusz porozumienia występują Europejskie Federacje Przemysłu. W średnich przedsiębiorstwach (od 5000 do 10 000 zatrudnionych) odsetek ten wynosił ok. 23% a w małych przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 5000 pracowników w EOG sięgał on ok. 24%. Największa liczba porozumień została podpisana z udziałem Europejskich Federacji Przemysłu w przedsiębiorstwach z siedzibą zarządu centralnego we Francji (57), w Zjednoczonym Królestwie (31) oraz w Stanach Zjednoczonych (26)⁸⁴³.

Ponadto z kilku porozumień nie wynika wprost, ażeby jego sygnatariuszem był specjalny zespół negocjacyjny, mimo iż taki obowiązek wynika z treści dyrektywy. Porozumienie w koncernie Caterpillar⁸⁴⁴ podpisały belgijskie i francuskie związki zawodowe oraz Europejska Federacja Pracowników Przemysłu Metalurgicznego (EMF), a porozumienie w koncernie Tarkett zostało podpisane przez radę zakładową koncernu (*Konzernbetriebsrat*) zrzeszającą przedstawicieli pracowników z niemieckich zakładów pracy. Sygnatariuszami porozumienia Korsnäs były organizacje związkowe działające w koncernie. Również w porozumieniach zawartych w koncernach KCI Konecranes, NAG i Santasalo-JOT sygnatariusz porozumienia po stronie pracowniczej nie został określony jako specjalny zespół negocjacyjny.

We wszystkich analizowanych porozumieniach są zawarte postanowienia dotyczące obowiązywania porozumienia. Spośród 40 porozumień będących przedmiotem badań opublikowanych w „Biuletynie Europejskich Rad Zakładowych”, nieco mniej niż połowa (45% przypadków) została zawarta na czas nieokreślony⁸⁴⁵. Pozostałe porozumienia zawarto na czas określony wynoszący najczęściej 4 lata. W wielu porozumieniach, które zostały zawarte na czas nieokreślony, dodatkowo ustalono, iż w początkowym okresie, to znaczy w ciągu 4–5 lat lub przed określoną datą ich treść nie może być zmieniona. Z kolei w większości porozumień zawartych na czas określony, strony ustaliły zasady renegotjacji, przedłużenia okresu obowiązywania oraz wygaśnięcia porozumień. Zasady renegotjacji nie zostały ustalone

⁸⁴³ Ibidem.

⁸⁴⁴ Raport: Article 6 agreements analysed: part one, European Works Councils Bulletin Issue 20, marzec–kwiecień 1999, s. 13.

⁸⁴⁵ Article 6 agreements analysed: part two, op. cit., s. 14–15.

w 1/4 wszystkich porozumień zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy, co oznacza, iż są one w tym zakresie niezgodne z dyrektywą o europejskich radach zakładowych i aktami prawa krajowego transponującymi dyrektywę⁸⁴⁶.

Przedłużenie okresu obowiązywania porozumienia w większości przypadków następuje automatycznie lub za zgodą obu stron. Drugie z zastosowanych rozwiązań polega na przedłużeniu obowiązywania porozumienia na czas nieokreślony, jeśli strony przed upływem okresu początkowego nie postanowią o zakończeniu obowiązywania porozumienia. W większości porozumień zawartych na czas określony została przewidziana możliwość wypowiedzenia porozumienia, zazwyczaj w okresie sześciu miesięcy poprzedzających datę wygaśnięcia porozumienia. W wielu porozumieniach uregulowano zagadnienie obowiązywania porozumienia w okresie przejściowym, to znaczy po upływie terminu, na jaki porozumienie zostało zawarte bądź w czasie renegotiacji porozumienia. W licznych porozumieniach zawartych na czas określony przewidziano, iż w takiej sytuacji przez czas określony lub do chwili zawarcia następnego porozumienia obowiązuje dotychczasowe porozumienie. W niektórych porozumieniach znalazło się również postanowienie, zgodnie z którym do chwili zawarcia nowego porozumienia znajdują zastosowanie przepisy posiłkowe dyrektywy. W porozumieniach zawartych na czas nieokreślony zazwyczaj jest przewidziany okres wypowiedzenia, wynoszący najczęściej sześć miesięcy. W tych porozumieniach również przewidziano, iż porozumienie obowiązuje w określonym okresie czasu lub do chwili zawarcia nowego porozumienia. W mniejszości porozumień zawartych na czas nieokreślony przewidziano zastosowanie przepisów posiłkowych do czasu zawarcia nowego porozumienia. W licznych porozumieniach przewidziano, iż do wypowiedzenia porozumienia lub wprowadzenia zmian do jego treści jest wymagane uzyskanie większości głosów pracowniczych członków europejskiej rady zakładowej. Przykładowo, w porozumieniach Global One i NAG jest wymagana zwykła większość, w innych porozumieniach większość ma wynosić 2/3 głosów przedstawicieli pracowników. W porozumieniu zawartym w grupie Nissan przewidziano wymaganie, ażeby przedstawiciele pracowników, których głosy stanowią kwalifikowaną większość dwóch trzecich, reprezentowali zakłady pracy działające w co najmniej czterech państwach⁸⁴⁷.

Częściej niż w porozumieniach dobrowolnych, w porozumieniach zawartych w trybie przewidzianym w dyrektywie, są zawarte klauzule dotyczą-

⁸⁴⁶ P. Marginson, M. Carley, *Negotiating EWCs under the Directive...*, s. 3.

⁸⁴⁷ Ibidem.

ce rozwiązywania sporów powstałych na tle treści porozumienia. Zazwyczaj w porozumieniu jest dokonany wybór prawa właściwego do rozpoznawania sporów. W mniejszości porozumień⁸⁴⁸ (1/3 spośród 40 porozumień analizowanych w Biuletynie) są przewidziane pozasądowe procedury rozstrzygania sporów. W porozumieniu Caterpillar ustanowiono obowiązek przeprowadzenia postępowania pojednawczego. Zgodnie z porozumieniem Ingersoll-Rond, w przypadku, kiedy strony nie mogą zakończyć sporu polubownie, spór jest rozstrzygany przez niezależnego arbitra. W przypadku niepowodzenia mediacji arbiter sporządza sprawozdanie z mediacji wraz z zaleceniami, jak rozstrzygnąć spór, w ciągu sześćdziesięciu dni kalendarzowych.

2.2. Zasady funkcjonowania europejskich rad zakładowych w świetle porozumień zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy

2.2.1. Skład osobowy oraz struktura wewnętrzna europejskich rad zakładowych

Europejskie rady zakładowe działające na podstawie 55% omówionych porozumień zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy są ukształtowane w oparciu o model francuski⁸⁴⁹. Radę składającą się nie tylko z przedstawicieli pracowników, ale i reprezentacji zarządu centralnego powoływały najczęściej wielonarodowe koncerny z siedzibą w Wielkiej Brytanii oraz koncerny z siedzibą poza Europą. Z kolei rady o składzie wyłącznie pracowniczym były powoływane częściej przez grupy przedsiębiorstw z siedzibą w Szwecji i Holandii.

W 45% analizowanych porozumień zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy zostały ustalone minimalne progi zatrudnienia w poszczególnych zakładach pracy, które dają prawo pracownikom zakładu pracy do bezpośredniej reprezentacji w radzie. Minimalna wysokość zatrudnienia jest jednak niższa w porozumieniach, o których mowa w art. 6 dyrektywy, aniżeli w porozumieniach dobrowolnych⁸⁵⁰. W około 3/4 spośród porozumień określających minimalną wysokość zatrudnienia upoważniającą do bezpośredniej reprezentacji w radzie ustalono ją na pięćdziesięciu pracowników lub na inną liczbę niższą od pięćdziesięciu.

W porozumieniach zawartych w trybie art. 5 i 6 dyrektywy przeważała inna, aniżeli w porozumieniach dobrowolnych, zasada przyznawania miejsc w radzie przedstawicielom pracowników. Zgodnie z metodą najczęściej wy-

⁸⁴⁸ Ibidem.

⁸⁴⁹ Ibidem, s. 5.

⁸⁵⁰ Ibidem.

bieraną w porozumieniach dobrowolnych, liczba przedstawicieli pracowników z poszczególnych zakładów pracy i przedsiębiorstw była proporcjonalna do liczby zatrudnionych w nich pracowników. Tymczasem, w większości analizowanych porozumień zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy, zostało ustalone, iż z każdego państwa, w którym działa przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw, do rady jest wybierany jeden przedstawiciel pracowniczy. Jedynie dodatkowi przedstawiciele są wybierani proporcjonalnie do liczby zatrudnionych w poszczególnych państwach⁸⁵¹.

W związku z obniżeniem progu zatrudnienia upoważniającego do bezpośredniej reprezentacji w radzie oraz większym ujednoliceniem liczby członków z poszczególnych państw członkowskich, skład europejskich rad zakładowych utworzonych zgodnie z art. 6 bardziej odzwierciedla zasięg geograficzny działalności przedsiębiorstwa, aniżeli wielkość zatrudnienia w poszczególnych zakładach pracy. Jak zauważyli P. Marginson i M. Carley⁸⁵², zastosowany w licznych porozumieniach sposób kształtowania składu rady wyklucza powstanie w ramach rady wpływowej grupy przedstawicieli pracowników pochodzących z jednego państwa.

W przeważającej większości porozumień zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy nie zostały określone zasady wyboru członków do europejskiej rady zakładowej. Strony najczęściej odwoływały się w tym zakresie do prawa i praktyki istniejących w państwach członkowskich. Z kolei, we wszystkich porozumieniach określono długość kadencji członków europejskiej rady zakładowej, która zazwyczaj wynosi 4 lata⁸⁵³. Tylko w nielicznych porozumieniach odesłano w zakresie kadencji rady do prawa krajowego. W niemal wszystkich porozumieniach zostały sformułowane postanowienia dotyczące dostosowania struktury europejskiej rady zakładowej do zmieniających się okoliczności. W postanowieniach tych określono zasady zmiany liczebności rady lub wyboru członków pracowniczych w przypadku, kiedy ulega zmianie zakres geograficzny działalności koncernu, zmienia się wielkość lub struktura zatrudnienia, a także wówczas, kiedy do Unii Europejskiej przystąpią państwa, w których znajdują się zakłady pracy lub przedsiębiorstwa należące do koncernu.

W 79% omawianych porozumień zapewniono przedstawicielom pracowników w radzie ochronę przed zwolnieniem z pracy w związku z pełnionymi obowiązkami⁸⁵⁴. Najczęściej w porozumieniach było zawarte postanowienie,

⁸⁵¹ Ibidem, s. 4.

⁸⁵² Ibidem.

⁸⁵³ Article 6 agreements analysed: part two, op. cit., s. 15.

⁸⁵⁴ P. Marginson, M. Carley, *Negotiating European Works Councils...*, s. 4.

iż przedstawicielom pracowników w radzie przysługuje ochrona szczególna na zasadach przewidzianych w stosunku do przedstawicieli pracowników na szczeblu krajowym. W mniejszej liczbie porozumień stwierdzono, iż przedstawiciele pracowników nie uzyskują żadnych korzyści i nie ponoszą negatywnych skutków związanych z ich członkostwem w radzie⁸⁵⁵.

W świetle przeważającej większości porozumień z art. 6 dyrektywy zostało przewidziane prawo określonych osób trzecich do udziału w obradach europejskiej rady zakładowej. Najczęściej osoby te nie są członkami europejskiej rady zakładowej, ale uczestniczą w obradach rady jako eksperci, zaproszeni przez stronę pracowniczą lub wspólnie przez przedstawicieli pracowników i zarząd centralny.

Niemal powszechnie w porozumieniach negocjowanych w trybie art. 6 dyrektywy przewidziano powołanie ze składu europejskiej rady zakładowej prezydium. W świetle około 3/4 omawianych porozumień zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy, prezydium składa się wyłącznie z przedstawicieli pracowników. W świetle porozumień, najczęściej wykonywane przez prezydium rady zadania to: ustalanie harmonogramu obrad, zwoływanie zebrań rady w związku z wystąpieniem nadzwyczajnych okoliczności, realizacja uprawnień informacyjno-konsultacyjnych w szczególnych okolicznościach. Ponadto prezydium są uprawnione w świetle ponad połowy omówionych porozumień do przygotowywania lub organizowania zebrań rady. W świetle niektórych porozumień, prezydium są uprawnione do zebrań niezależnie od obrad europejskich rad zakładowych.

2.2.2. Uprawnienia europejskich rad zakładowych i sposoby ich realizacji

W przeważającej większości analizowanych porozumień zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy uprawnienia rady są, zgodnie z treścią art. 1, ust. 1 dyrektywy, ograniczone do uzyskiwania informacji i konsultacji definiowanej jako „dialog” lub „wymiana poglądów”⁸⁵⁶. W siedmiu analizowanych porozumieniach⁸⁵⁷ wprost wyłączono z kompetencji rady możliwość prowadzenia negocjacji. Niemal wszystkie porozumienia wyłączające wprost prawo rady do prowadzenia negocjacji zostały zawarte w koncernach anglosa-

⁸⁵⁵ Article 6 agreements analysed: part two, European Works Councils Bulletin, issue 21, May/June 1999, s. 13.

⁸⁵⁶ Por. art. 2 lit) f dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

⁸⁵⁷ Dane przytaczam za: M. Carley, *Bargaining at European level? Joint texts negotiated by European Works Councils...*, op. cit., s. 11–12.

skich⁸⁵⁸. Istnieje zatem zbieżność pomiędzy treścią tych porozumień a treścią porozumień dobrowolnych w tym zakresie.

W ponad 1/4 porozumień analizowanych w „EWCB” zarząd centralny został zobowiązany do przekazywania informacji i prowadzenia konsultacji we właściwym czasie. Jedynie w nielicznych porozumieniach uprawnienia rady zostały określone w sposób bardziej precyzyjny. Przykładowo, europejska rada zakładowa działająca w koncernie Air France jest uprawniona do prowadzenia dyskusji z zarządem centralnym w celu osiągnięcia wspólnego stanowiska. Prawo do prowadzenia negocjacji jest przewidziane w 5% wszystkich porozumień, co stanowi niewielki wzrost w porównaniu z odsetkiem porozumień dobrowolnych ustanawiających takie uprawnienie⁸⁵⁹.

Zakres przedmiotowy informowania i konsultacji w świetle porozumień zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy obejmuje najczęściej: działalność handlową, produkcję i sprzedaż, sytuację gospodarczą i finansową przedsiębiorstwa, sprawy socjalne i związane z zatrudnieniem, przejście przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, połączenia przedsiębiorstw, zmniejszenia produkcji, zamknięcia zakładów pracy, zwolnienia grupowe, a także wprowadzanie nowych metod pracy i procesów produkcyjnych, inwestycje oraz sprawy związane z organizacją przedsiębiorstwa⁸⁶⁰. W porównaniu z porozumieniami dobrowolnymi wzrosła liczba porozumień, w których informowanie i konsultacja dotyczą strategicznych decyzji o charakterze gospodarczym takich jak: przejście przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, połączenia przedsiębiorstw, zmniejszenia produkcji, zamknięcia zakładów pracy czy też zwolnienia grupowe. Spośród innych spraw wskazywanych najczęściej w porozumieniach zawartych zgodnie z art. 6 należy wskazać sprawy dotyczące ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz równości szans. W niektórych porozumieniach dokonano przedmiotowego ograniczenia uprawnień rady. W 30% porozumień wyłączono wprost z zakresu kompetencji rady sprawy o znaczeniu jedynie lokalnym lub krajowym⁸⁶¹. W niewielkiej liczbie porozumień, z zakresu stosowania dyrektywy wyłączono zagadnienia polityczne, sprawy wynagrodzeń oraz indywidualne sprawy pracownicze⁸⁶².

⁸⁵⁸ M.in. porozumienia zawarte w grupach BTR, Nortel i American Express, zob. M. Carley, *Bargaining at European level? Joint texts negotiated by European Works Councils*, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2001, s. 12.

⁸⁵⁹ M. Carley, op. cit., s. 9.

⁸⁶⁰ Article 6 agreements analysed: part 2, European Works Councils Bulletin, Issue 21, May/June 1999, s. 10.

⁸⁶¹ Ibidem.

⁸⁶² Ibidem.

W przeważającej większości, bo aż w 94% analizowanych porozumień, zakres uprawnień rady jest również ograniczony ze względu na poufny charakter informacji. W porozumieniach ograniczono uprawnienia europejskich rad zakładowych ze względu na poufny charakter informacji poprzez zobowiązanie przedstawicieli pracowników do traktowania jako poufnych informacji, które zostały określone jako takie przez zarząd centralny, zobowiązanie do zachowania przez przedstawicieli pracowników informacji poufnych w tajemnicy po wygaśnięciu mandatu członka europejskiej rady zakładowej, zagwarantowanie zarządowi centralnemu prawa do nieprzekazywania informacji, które uważa za poważnie naruszające interesy przedsiębiorstwa. W około połowie analizowanych porozumień zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy przewidziano sankcje za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa. W niemal połowie porozumień z art. 6 rozszerzono obowiązek przestrzegania przepisów o poufności na ekspertów. Spośród klauzul porozumień dotyczących zachowania w tajemnicy informacji poufnych na uwagę zasługują również klauzule, zgodnie z którymi przedstawiciele pracowników nie mogą uczestniczyć w części zebrań, na których są poruszane sprawy objęte tajemnicą przedsiębiorstwa (porozumienia American Express, Burmah Castrol, Caradon, Dalgety), jak również klauzule zakazujące rozmów z przedstawicielami mediów lub innymi osobami trzecimi na tematy poruszane w ramach obrad europejskiej rady zakładowej bez zezwolenia zarządu⁸⁶³.

Oprócz zwykłych zebrań europejskiej rady zakładowej mających zazwyczaj miejsce raz do roku (a w świetle mniejszej liczby porozumień dwa razy do roku) w przeważającej większości porozumień są przewidziane przygotowawcze posiedzenia rady. Ponadto, w 51% analizowanych porozumień zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy, przewidziano organizację zebrań podsumowujących, odbywanych po zakończeniu obrad plenarnych. We wszystkich porozumieniach przewidziano możliwość przekazania europejskiej radzie zakładowej informacji i konsultacji z radą w przypadku wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności.

W świetle licznych porozumień, nadzwyczajne okoliczności, ażeby uzasadnić przeprowadzenie dodatkowej procedury informacyjno-konsultacyjnej, powinny dotyczyć spraw zakładów pracy lub przedsiębiorstw z co najmniej dwóch państw. W niektórych porozumieniach jako nadzwyczajne okoliczności są wskazywane: przejście przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, przeniesienie produkcji, zamknięcia zakładów pracy

⁸⁶³ Ibidem.

lub zwolnienia grupowe. W świetle porozumienia Nortel⁸⁶⁴, należy zasięgnąć opinii europejskiej rady zakładowej w przypadku zamknięcia zakładu pracy lub jego części bądź zwolnień grupowych, które niekorzystnie i w sposób bezpośredni dotyczą przynajmniej 150 pracowników, a w każdym razie 30% całej załogi zatrudnionej w państwie, w którym działa zamykany zakład pracy lub jednostka stanowiąca część zakładu. W niektórych porozumieniach w sposób wyraźny wskazano, iż zarząd centralny jest zobowiązany do poinformowania europejskiej rady zakładowej lub prezydium o wystąpieniu nadzwyczajnych okoliczności. W dużej liczbie porozumień, zasady przeprowadzenia procedury informacyjno-konsultacyjnej w okolicznościach nadzwyczajnych nie są jasno określone, ponieważ negocjatorzy ograniczyli się do stwierdzenia, że europejska rada zakładowa, prezydium lub zarząd centralny mogą zwołać zebranie w razie wystąpienia takich okoliczności lub wskazali, iż w nadzwyczajnych okolicznościach jest zwoływane zebranie⁸⁶⁵.

W wielonarodowych koncernach w różny sposób określono sposób wszczęcia i przeprowadzenia procedury informacyjno-konsultacyjnej w nadzwyczajnych okolicznościach. Zwołanie zebrania może nastąpić z inicjatywy zarządu centralnego lub przedstawicieli pracowników w europejskiej radzie zakładowej, bądź na podstawie porozumienia zarządu centralnego z przedstawicielami pracowników. W niektórych porozumieniach żadnej ze stron nie wskazano jako inicjującej procedurę informacyjno-konsultacyjną, co może oznaczać, iż rozpoczyna się ona automatycznie w przypadku wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności.

Przekazanie informacji i konsultacja na temat nadzwyczajnych okoliczności najczęściej mają miejsce na zebraniach plenarnych europejskiej rady zakładowej, zebraniach prezydium i przedstawicieli pracowniczych pochodzących z przedsiębiorstw, których dotyczą nadzwyczajne okoliczności bądź na zebraniach wyłącznie prezydium. W mniejszej liczbie rad informowanie i konsultacja są przeprowadzane przez zarząd centralny wyłącznie z przedstawicielami pracowników tych przedsiębiorstw lub państw, których dotyczą nadzwyczajne okoliczności. W porozumieniach zawartych w wielonarodowych koncernach takich jak: Caterpillar, GEPE, Heineken oraz Sara Lee DE wskazano, iż zebrania zwołane ze względu na nadzwyczajne okoliczności powinny się odbywać w czasie, w którym przekazanie informacji i konsultacja mają nadal znaczenie, w czasie poprzedzającym podjęcie ostatecznych decyzji⁸⁶⁶.

⁸⁶⁴ Article 6 agreements analysed: part two, European Works Councils Bulletin Issue 21, May/June 1999, s. 12.

⁸⁶⁵ Ibidem.

⁸⁶⁶ Ibidem.

W świetle badań opublikowanych w Biuletynie Europejskich Rad Zakładowych⁸⁶⁷, najczęściej obradom europejskiej rady zakładowej przewodniczy zarząd centralny (48% porozumień), w 13% omówionych w Biuletynie porozumień przewodnictwo obrad wspólnie lub kolejno sprawują zarząd i przedstawiciele pracowników. Zebraniom żadnej z utworzonych na podstawie 40 analizowanych porozumień europejskich rad zakładowych nie przewodniczy wyłącznie reprezentacja pracownicza. W 93% porozumień zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy została uregulowana sprawa ustalania harmonogramu obrad europejskiej rady zakładowej⁸⁶⁸. Spośród porozumień regulujących zasady ustalania harmonogramu, w około 90% omawianych porozumień przewidziano, iż jest on przygotowywany wspólnie przez zarząd i przedstawicieli pracowników. W żadnym z analizowanych porozumień harmonogram obrad nie jest ustalany wyłącznie przez zarząd centralny bez udziału przedstawicieli pracowników. W 86% analizowanych porozumień uregulowano zasady sporządzania protokołów zebrań rad. Są one najczęściej sporządzane wspólnie przez zarząd centralny i przedstawicieli pracowników⁸⁶⁹. W 65% porozumień jest określony jeden język, w którym są prowadzone zebrania rady i na który są tłumaczone wszystkie dokumenty. Najczęściej językiem roboczym rady jest język angielski⁸⁷⁰.

Niemal we wszystkich omawianych porozumieniach zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy zawarto klauzule dotyczące korzystania przez europejską radę zakładową z pomocy ekspertów. W 3/4 wszystkich analizowanych przypadków przewidziano prawo ekspertów do udziału w obradach plenarnych rady, a w 68% przypadków także w zebraniach przygotowawczych oraz zebraniach prezydiów. W niektórych porozumieniach wskazano, iż udział ekspertów ogranicza się do udziału w dyskusji nad określonymi zagadnieniami w ramach porządku obrad⁸⁷¹. W 28% porozumień zagwarantowano członkom rady szkolenia finansowane przez pracodawcę. Najczęstszym typem szkoleń są kursy językowe. Kursy takie są zagwarantowane w ponad 20% porozumień zawartych po 1996 r. Najczęściej szkolenia językowe są zapewnione przez przedsiębiorstwa amerykańskie, szwedzkie i francuskie⁸⁷². W mniejszej

⁸⁶⁷ Article 6 agreements analysed: part two, European Works Councils Bulletin Issue 21, May/June 1999, s. 11.

⁸⁶⁸ P. Marginson, M. Carley, *Negotiating EWCs under the Directive...*

⁸⁶⁹ Ibidem.

⁸⁷⁰ Ibidem.

⁸⁷¹ Article 6 agreements analysed: part two, European Works Councils Bulletin Issue 21, May/June 1999, s. 11.

⁸⁷² P. Kerckhofs, *Europejskie rady zakładowe...*, s. 63.

liczbie porozumień wprowadzono zobowiązanie do przeprowadzania szkoleń w zakresie spraw ekonomicznych i finansowych oraz spraw socjalnych⁸⁷³.

W niemal wszystkich analizowanych porozumieniach przewidziano, iż zarząd centralny jest zobowiązany do finansowania wydatków związanych z działalnością europejskiej rady zakładowej. Do wydatków finansowanych przez zarząd są najczęściej zaliczane: koszt zebrań, honoraria tłumaczy, koszty podróży i pobytu członków europejskiej rady zakładowej, jak również wynagrodzenie członków europejskich rad zakładowych zatrudnionych w przedsiębiorstwie za czas zwolnienia od pracy w związku z udziałem w zebraniach europejskiej rady zakładowej. Dodatkowe koszty mogą obejmować koszty szkolenia przedstawicieli pracowników, koszty jednego eksperta, pomoc techniczną i sekretarską dla europejskiej rady zakładowej lub prezydium, wynagrodzenie za czas płatnego urlopu przedstawicieli pracowników w celu wykonywania innych obowiązków związanych z członkostwem w europejskiej radzie zakładowej aniżeli uczestnictwo w obradach, wynagrodzenie więcej niż jednego eksperta, ustanowienie odrębnego budżetu dla europejskiej rady zakładowej lub prezydium⁸⁷⁴. W licznych porozumieniach zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy przewidziano finansowanie przez zarząd centralny zebrań członków europejskiej rady zakładowej z przedstawicielami pracowniczymi szczebla lokalnego (porozumienia Bosch, Caterpillar, Glaxo Wellcome oraz Heineken)⁸⁷⁵. W niektórych porozumieniach jak porozumienia zawarte w koncernach Heineken, Ingersoll-Rand oraz Nortel zostały zawarte postanowienia o konieczności utrzymania kosztów na niskim poziomie, o ile jest to możliwe.

Podobnie jak na podstawie porozumień dobrowolnych, w świetle porozumień zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy, najczęściej stosowaną metodą zapoznawania załogi z wynikami procedury informowania i konsultacji jest wydanie przez zarząd centralny i przedstawicieli pracowników wspólnego komunikatu skierowanego bezpośrednio lub za pośrednictwem, do załogi koncernu, a w dalszej kolejności przekazanie informacji przez przedstawicieli pracowników w radzie reprezentacji pracowniczej na szczeblu krajowym lub bezpośrednio pracownikom. W świetle porozumień zawartych w koncernach Billa i KCI Konecranes⁸⁷⁶, zasady dalszego przekazywania informacji po zakończeniu obrad europejskiej rady zakładowej mają zostać określone w porozumieniu zawartym na szczeblu krajowym.

⁸⁷³ Ibidem, s. 62.

⁸⁷⁴ Article 6 agreements analysed, op. cit., s. 11–12.

⁸⁷⁵ Ibidem, s. 13.

⁸⁷⁶ Zob. European Works Councils Bulletin, Issue 21, May/June 1999, s. 11.

2.3. Ocena omówionych porozumień

Treść porozumień, które zostały zawarte po wejściu w życie dyrektywy o europejskich radach zakładowych, w znacznej mierze jest do siebie zbliżona. Negocjatorzy często posługiwali się sformułowaniami zawartymi w postanowieniach dyrektywy. Wykorzystywanym przez nich wzorcem były przepisy posiłkowe zawarte w Załączniku do dyrektywy. Zagadnienia takie jak: zakres przedmiotowy informowania i konsultacji, zasady przeprowadzenia procedury informacyjno-konsultacyjnej w nadzwyczajnych okolicznościach, udział osób trzecich w obradach rady, powoływanie prezydium, organizowanie zebrań przygotowawczych bez udziału przedstawicieli zarządu centralnego przed zebraniem plenarnym, korzystanie z pomocy ekspertów, zasady przygotowywania harmonogramu zebrań i protokołowania przebiegu posiedzeń, obowiązek przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa, ochrona szczególna stosunku pracy pracowników będących członkami rady są uregulowane niemal we wszystkich badanych porozumieniach zawartych zgodnie z art. 6 dyrektywy.

Jednakże, niektóre z porozumień wykazują znaczne odmienności. Z omówionych badań przeprowadzonych przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy oraz badań opublikowanych w „Biuletynie Europejskich Rad Zakładowych” wynika, iż ponad 1/4 badanych porozumień zawartych po wejściu w życie dyrektywy została podpisana przez międzynarodowe lub krajowe organizacje związkowe, mimo iż w świetle dyrektywy o europejskich radach zakładowych sygnatariuszem porozumienia powinien być specjalny zespół negocjacyjny. Katalog zagadnień będących przedmiotem informacji i konsultacji jest rozszerzany o sprawy niewskazane w przepisach posiłkowych dyrektywy, takie jak w szczególności ochrona środowiska, bezpieczeństwo i higiena pracy. W niektórych porozumieniach nie zagwarantowano utworzenia prezydium w ramach rady, udziału osób trzecich w obradach, ustalono inne aniżeli proponowane w przepisach posiłkowych metody wyboru przedstawicieli pracowniczych do rady. W niektórych spośród zawartych porozumień nie przewidziano przeprowadzenia procedury informacyjno-konsultacyjnej w nadzwyczajnych okolicznościach, nie zostało uregulowane zagadnienie przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa oraz ochrony szczególnej pracowników będących członkami rady.

Treść porozumień zawartych po dniu 22 września 1996 r. jest w wielu aspektach różna od treści porozumień dobrowolnych. Odmienności dotyczące powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego jako negocjatora porozumienia w imieniu pracowników, częstszego uregulowania w porozumieniach

zasad przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa, rozstrzygania sporów, długości kadencji rady, wskazania okresu obowiązywania porozumienia i zasad jego renegocjacji, są związane z koniecznością dostosowania treści porozumień do postanowień dyrektywy oraz aktów transponujących dyrektywę do prawa krajowego. W porównaniu z porozumieniami dobrowolnymi w znacznie większym stopniu w porozumieniach zawartych po wejściu w życie dyrektywy inspirowano się treścią przepisów posiłkowych.

Rozwiązaniemi przejętymi z przepisów posiłkowych są na przykład: ustalenie składu europejskiej rady zakładowej na mniej niż 30 osób, metoda wyboru przedstawicieli pracowników polegająca na powołaniu co najmniej jednego przedstawiciela z każdego państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego, w którym znajduje się zakład pracy należący do koncernu, zapewnienie udziału w obradach ekspertów.

W porównaniu z porozumieniami dobrowolnymi, w porozumieniach z art. 6 dyrektywy w sposób bardziej precyzyjny została określona procedura działania rady w zwykłych i nadzwyczajnych okolicznościach. Korzystną tendencją jest rozszerzenie w wielu porozumieniach uprawnień prezydiów o prawo do zwoływania nadzwyczajnych zebrań europejskiej rady zakładowej oraz prawo do otrzymywania informacji i konsultacji w szczególnych okolicznościach, a także zwiększenie liczby zebrań europejskiej rady zakładowej w ciągu roku, prawo do zwoływania zebrań przygotowawczych oraz zebrań podsumowujących wyniki zebrań plenarnych, zapewnienie członkom rady szkoleń i obsługi sekretarskiej i technicznej, a także finansowanie kosztów pracy ekspertów przez zarząd centralny. Należy również uznać za pozytywne włączenie do składu europejskich rad zakładowych utworzonych w wielonarodowych koncernach przedstawicieli pracowników z zakładów pracy działających poza EOG.

W większości przypadków europejskie rady zakładowe mają jedynie uprawnienia informacyjno-konsultacyjne. Ponadto, nadal w niewielkiej liczbie porozumień zagwarantowano europejskiej radzie zakładowej prawo do informacji i konsultacji we właściwym czasie, kiedy przeprowadzenie procedury informacyjno-konsultacyjnej ma rzeczywiste znaczenie. Jedynie nieznacznie, w porównaniu z porozumieniami dobrowolnymi, wzrosła liczba europejskich rad zakładowych uprawnionych do prowadzenia negocjacji.

3. Porozumienia wynegocjowane przez europejskie rady zakładowe

Zasadniczo uprawnienia europejskich rad zakładowych obejmują prawo do informacji i konsultacji. Dyrektywa o europejskich radach zakłado-

wych nie nadaje radom w sposób wyraźny uprawnienia do prowadzenia negocjacji w celu zawarcia porozumienia zbiorowego. Niemniej jednak, niektóre rady prowadziły negocjacje z zarządem centralnym w celu zawarcia porozumień, które dotyczą innych spraw, aniżeli zasady funkcjonowania rady⁸⁷⁷. W bazie danych Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych zostało zgromadzonych ponad pięćdziesiąt porozumień zawartych z zarządem centralnym przez europejskie rady zakładowe⁸⁷⁸. Nie wszystkie europejskie rady zakładowe, które zostały upoważnione do prowadzenia negocjacji na podstawie porozumienia, skorzystały z tego uprawnienia. Z kolei wspólne dokumenty zostały przyjęte również w tych grupach przedsiębiorstw, w których zawarte porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej nie przewidywały wprost tego uprawnienia. Zdarza się również i tak, że europejska rada zakładowa nie będąc sygnatariuszem dokumentu przyjętego jednostronnie przez zarząd centralny, była w rzeczywistości inicjatorem jego przyjęcia i jest uprawniona do kontroli jego przestrzegania (np. Kodeks Postępowania w grupie Paul Hartmann).

Sygnatariuszami wspólnych dokumentów ze strony pracowniczej były w niektórych przypadkach wyłącznie europejskie rady zakładowe⁸⁷⁹ lub europejskie rady zakładowe wspólnie z międzynarodowymi organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników szczebla krajowego⁸⁸⁰. Wszystkie pozostałe dokumenty były jednak przyjęte przy udziale europejskiej rady zakładowej działającej w koncernie, a w niektórych przypadkach rada nadzoruje wykonanie ich postanowień.

Ze względu na stopień ogólności, zagadnienia poruszane w porozumieniach można sklasyfikować w pięciu kategoriach. Pierwsza kategoria obejmuje deklaracje o znaczeniu moralnym dotyczące podstawowych praw socjalnych. Taką deklarację stanowi Międzynarodowa Karta Socjalna grupy przedsiębiorstw Suez Lyonnaise des Eaux⁸⁸¹, a także Karta Podstawowych Praw Socjalnych⁸⁸² przyjęta w grupie Vivendi. Druga kategoria zagadnień to zasady i wartości, które powinny być przestrzegane w koncernie oraz reguły postępowania w określonych dziedzinach działalności⁸⁸³. Trzecia grupa tema-

⁸⁷⁷ M. Carley, op. cit., s. 14.

⁸⁷⁸ Zob. www.ewcdb.eu.

⁸⁷⁹ Na przykład porozumienia zawarte w grupach: Deutsche Bank, Philip Morris Tobacco, Suez Lyonnaise des Eaux, Vivendi, M. Carley, op. cit., s. 18–19.

⁸⁸⁰ M.in. porozumienia zawarte w grupach: Ford i GM, M. Carley, op. cit., s. 18–19.

⁸⁸¹ Suez Lyonnaise de Eaux, International social charter, M. Carley, op. cit., s. 90–91.

⁸⁸² Vivendi, Charter of fundamental social rights, M. Carley, op. cit., s. 92.

⁸⁸³ Jako przykład porozumienia regulującego te zagadnienia, można wskazać porozumienie zawarte między europejską radą zakładową a zarządem centralnym w grupie Deutsche Bank,

tyczna obejmuje uzgodnienia dotyczące postępowania zarządów centralnych w określonych okolicznościach na przykład w razie zmian strukturalnych w grupie lub zmian, które mają wpływ na zatrudnienie lub warunki pracy⁸⁸⁴. Kolejna kategoria to plany działania w określonej sprawie, na przykład Plan Dotyczący Przekazywania Informacji o Charakterze Ekonomicznym i Socjalnym w Przedsiębiorstwach Grupy BSN⁸⁸⁵. Ostatnią kategorię stanowi regulacja postępowania koncernu w konkretnym przypadku, takim jak na przykład zamknięcie zakładu pracy należącego do koncernu lub sojusz handlowy z inną grupą kapitałową⁸⁸⁶.

Z analizy treści zawieranych w grupach przedsiębiorstw porozumień wynika, iż najczęściej poruszane są w nich sprawy restrukturyzacji przedsiębiorstw, praw socjalnych pracowników oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Innymi poruszanymi zagadnieniami są również sprawy szkoleń dla pracowników, równość praw kobiet i mężczyzn, polityka zatrudnienia prowadzona przez grupę przedsiębiorstw oraz regulacja czasu pracy. Zawarte porozumienia podlegają implementacji przez strony albo są wykonywane na niższych szczeblach w grupie przedsiębiorstw. We wszystkich przypadkach, w których z treści dokumentu wynika sposób jego wykonania, europejska rada zakładowa działająca w grupie przedsiębiorstw ma wpływ na implementację dokumentu⁸⁸⁷.

Spośród wynegocjowanych przez europejskie rady zakładowe porozumień, porozumienia zawarte w grupach Ford⁸⁸⁸ i GM⁸⁸⁹ w największym stopniu świadczą o skuteczności działania tej nowej instytucji przedstawicielskiej. Celem zawarcia tych porozumień było zminimalizowanie negatywnych dla pracowników następstw przeprowadzanych restrukturyzacji. Europejska rada zakładowa działająca w grupie Ford podjęła negocjacje z zarządem central-

zob. Deutsche Bank, Joint position: New structures, job security and employability in Deutsche Bank Group, M. Carley, op. cit., s. 73–74.

⁸⁸⁴ Zob. m.in. porozumienie BSN-IUF framework agreement on skills training, w: M. Carley, op. cit., s. 68.

⁸⁸⁵ Danone, Plan for economic and social information in companies of the BSN group, w: M. Carley, op. cit., s. 64–66.

⁸⁸⁶ Zob. np. Ford, Agreement governing the separation of the Ford Visteon organisation, w: M. Carley, op. cit., s. 77–81, General Motors, Framework restructuring agreement, M. Carley, op. cit., s. 82–85.

⁸⁸⁷ M. Carley, op. cit., s. 30–31.

⁸⁸⁸ Ford, Agreement governing the separation of the Ford Visteon organisation from 25 January 2000 signed by management representatives, Ford EWC members and Visteon employee representatives, zob. M. Carley, op. cit., s. 77–81.

⁸⁸⁹ General Motors, Framework, 6 July 2000, M. Carley, op. cit., s. 82, Framework restructuring agreement, 5 March 2001, M. Carley, op. cit., s. 82–85.

nym po uzyskaniu informacji, iż zarząd zamierza wyodrębnić kapitałowo z grupy przedsiębiorstwa należące do działu produkcji komponentów Visteon i następnie je zbyć. Przedsiębiorstwa i zakłady pracy działu Visteon zatrudniały łącznie w Europie 20 000 pracowników. Stronami zawartego porozumienia są: zarząd centralny, członkowie europejskiej rady zakładowej grupy Ford oraz przedstawiciele pracowników działu Visteon. W porozumieniu zastrzeżono jednak, iż w przypadku nabycia przedsiębiorstw należących do działu Visteon, przedsiębiorstwo nabywające przystąpi do porozumienia. Porozumienie reguluje zasady zatrudnienia dotychczasowych pracowników grupy Forda przez nowo powstałe spółki, utrzymania w mocy obowiązujących w przedsiębiorstwach działu Visteon układów zbiorowych pracy, a także uprawnienia pracowników do uczestnictwa w zarządzaniu po zmianie pracodawcy. Na mocy porozumienia zostało zagwarantowane utworzenie europejskiej rady zakładowej, w której będą reprezentowani pracownicy zakładów pracy i przedsiębiorstw działu Visteon. Zarząd centralny grupy Ford oraz zarządy powstałych spółek zobowiązały się na podstawie porozumienia do rozwijania produkcji w zakładach pracy grupy Visteon.

Porozumienie podpisane w grupie Forda zawiera część obligacyjną, w której strony zobowiązały się do wykonania porozumienia na szczeblu krajowym oraz do utworzenia wspólnej komisji roboczej składającej się z członków zarządu centralnego grupy Ford oraz członków prezydium europejskiej rady zakładowej grupy Ford. Zadaniem grupy roboczej jest nadzór nad wykonaniem porozumienia oraz rozstrzyganie sporów w zakresie interpretacji jego treści.

Porozumienie ramowe z dnia 6 lipca 2000 r. oraz ramowe porozumienie restrukturyzacyjne z dnia 5 marca 2001 r., wynegocjowane w grupie GM również zostały zawarte w celu złagodzenia dla pracowników skutków procesów restrukturyzacyjnych. Podpisanie obu porozumień było wymuszone przez przedstawicieli pracowników organizacją akcji strajkowych. Pierwsze z nich reguluje zagadnienia pracownicze związane z zawarciem przez grupę GM sojuszu z grupą Fiat i tworzenia joint ventures przez te grupy. W porozumieniu określono zasady przejścia pracowników, zgodnie z którymi warunki pracy i płacy nie mogą ulec pogorszeniu, a także utrzymania w mocy dotychczas obowiązujących układów zbiorowych pracy oraz reprezentacji pracowników na szczeblu krajowym i europejskim. Strony określiły, iż wykonanie tego porozumienia będzie miało miejsce na szczeblu lokalnym, a do wyjaśniania wszelkich wątpliwości, które mogą wyniknąć w toku jego stosowania, jest uprawnione prezydium europejskiej rady zakładowej grupy GM (*European Employee Forum of General Motors*).

Drugie z porozumień było zawarte w sytuacji projektowanej restrukturyzacji grupy, w tym zamknięcia zakładu produkcyjnego Vauxhall, należącego do grupy GM. Europejska rada zakładowa działająca w grupie GM sprzeciwiała się planowanym zwolnieniom grupowym, które miały objąć sześć tysięcy pracowników w Europie, a w samym zakładzie Vauxhall w Luton dwa tysiące. Europejska rada zakładowa wyraziła stanowisko, iż informacje na temat planowanych zwolnień nie były pełne i nie zostały przekazane we właściwym czasie.

Negocjacje na temat zawarcia porozumienia zostały podjęte przez zarząd centralny wskutek europejskiego strajku, w którym uczestniczyło 40 tysięcy pracowników grupy GM⁸⁹⁰. Podpisane porozumienie gwarantowało w szczególności kontynuowanie produkcji w zakładzie Vauxhall, zastosowanie przez zarząd centralny środków mających na celu uniknięcie lub złagodzenie skutków zwolnień (zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, wcześniejsze emerytury), prowadzenie dialogu z przedstawicielami pracowników szczebla krajowego i europejskiego na temat planowanej restrukturyzacji.

Ze względu na treść, porozumienia zawarte w grupach Ford i GM najbardziej ze wszystkich porozumień zawartych przez zarządy centralne i europejskie rady zakładowe przypominają porozumienia zbiorowe zawierane na szczeblu krajowym. Ich zawarcie świadczy o uznaniu europejskich rad zakładowych za partnera społecznego w stosunkach z zarządem centralnym. Mają one ogromne praktyczne znaczenie, ponieważ stanowią wyraz kompromisu w relacjach zarządów centralnych z przedstawicielstwami pracowniczymi w zakresie decyzji istotnie wpływających na prawa i interesy pracowników. Wynegocjowanie tych porozumień świadczy o solidarności członków europejskich rad zakładowych działających w tych grupach oraz o ich umiejętności przełamania narodowych barier.

4. Udział polskich przedstawicieli w europejskich radach zakładowych

4.1. Uczestnictwo w okresie przedakcesyjnym

Zgodnie z art. 1, ust. 4 dyrektywy o europejskich radach zakładowych, jedynie pracownicy zakładów pracy (w przypadku przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym) oraz przedsiębiorstw (w przypadku grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym), które są położone w państwach nale-

⁸⁹⁰ M. Carley, op. cit., s. 52.

żących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego są obligatoryjnie reprezentowane przez swoich przedstawicieli w europejskiej radzie zakładowej. Zapewnienie uczestnictwa pracowników zatrudnionych w zakładach pracy lub przedsiębiorstwach działających w państwach trzecich nie jest obowiązkowe i zależy od decyzji stron negocjujących porozumienie. Jak wynika z badań Europejskiej Fundacji ds. Poprawy Warunków Życia i Pracy⁸⁹¹, w ok. 26% porozumień tzw. dobrowolnych i 30% porozumień negocjowanych w trybie wskazanym w art. 6 dyrektywy, przewidziano udział przedstawicieli zakładów pracy i przedsiębiorstw działających poza Europejskim Obszarem Gospodarczym. Niemniej jednak, polskie zakłady pracy bądź przedsiębiorstwa należące do przedsiębiorstw bądź grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym były reprezentowane w europejskich radach zakładowych już w okresie przedakcesyjnym. Najwcześniej, bo od 1994 r. przedstawiciele polskich pracowników uczestniczyli jako obserwatorzy w pracach europejskich rad zakładowych działających w koncernach Thomson Multimedia i Benckiser, a od 1995 r. na zasadzie pełnoprawnego członkostwa w szwajcarsko-szwedzkiej grupie ABB⁸⁹¹. Od 1998 r. do udziału w Euro-Forum czyli europejskiej radzie zakładowej działającej w niemieckiej grupie Hartmann został włączony również w charakterze pełnoprawnego członka przedstawiciel polskiej spółki zależnej.

Dane na temat uczestnictwa przedstawicieli pracowników polskich zakładów pracy w europejskich radach zakładowych w okresie przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej pochodzą przede wszystkim z badań prowadzonych przez S. Rudolfa w latach 1997–1998 oraz 2000–2001⁸⁹³. W pierwszym okresie badań autor przeprowadził wywiady z 19 osobami uczestniczącymi w pracach dziewięciu europejskich rad zakładowych działających na podstawie porozumień dobrowolnych. W kolejnym okresie badania dotyczyły polskich przedstawicieli w osiemnastu europejskich radach zakła-

⁸⁹¹ P. Marginson, M. Carley, *Negotiating EWCs under the Directive...*, s. 3.

⁸⁹² Zob. S. Adamczyk, *10 lat Dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Kilka uwag na temat przechodzenia od idei do praktyki*, [w:] *10 lat Dyrektywy o europejskich radach zakładowych – Polska perspektywa...*, s. 12.

⁸⁹³ Zob. w szczególności: S. Rudolf, *Europejskie rady zakładowe. Konsekwencje dla Unii Europejskiej i Polski*, [w:] *Studia Prawno-Europejskie*, t. IV, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1999, s. 136 i n.; S. Rudolf, *Europejskie rady zakładowe w opinii ich polskich członków*, [w:] *Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju?...*, s. 279–295 oraz S. Rudolf, *Polska reprezentacja załóg pracowniczych w Europejskich Radach Zakładowych*, [w:] *Europejskie rady zakładowe, Polskie doświadczenia i perspektywy, Materiały z konferencji, Gdańsk, 28–29 maja 2001*, Fundacja Promocji Solidarności, Gdańsk 2001, s. 23 i n.

dowych. Dodatkowym źródłem informacji były sprawozdania opracowane przez Dział Branżowy KK NSZZ Solidarność oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej⁸⁹⁴. W maju 2001 r. szacowano, iż przedstawiciele polskich zakładów pracy byli włączeni do udziału w pracach europejskich rad zakładowych w 35 przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Łącznie w działalność rad było zaangażowanych 65 osób⁸⁹⁵.

Polskich przedstawicieli do rady włączyły grupy przedsiębiorstw działające w takich sektorach gospodarki jak: przemysł metalowy, spożywczy, chemiczny, budownictwo i materiały budowlane, przemysł celulozowo-papierniczy, transport, energetyka, handel. W pierwszym okresie badań, w większości wielonarodowych koncernów (sześć spośród dziewięciu), w których przewidziano udział polskich przedstawicieli w europejskich radach zakładowych, mieli oni status pełnoprawnych członków⁸⁹⁶. W drugim okresie badań⁸⁹⁷, status pełnoprawnych członków przedstawiciele polskich zakładów pracy mieli w 2/3 europejskich rad zakładowych z ich udziałem. Status obserwatora przysługiwał im w sześciu radach utworzonych w wielonarodowych koncernach, mających w większości przypadków siedzibę we Francji⁸⁹⁸.

Udział polskich przedstawicieli w europejskich radach zakładowych często stawał się możliwy dzięki wsparciu międzynarodowych federacji związkowych lub nawiązanym wcześniej kontaktom z przedstawicielstwami pracowniczymi z innych krajów. Jak wskazuje A. Matla⁸⁹⁹, zarządy centralne koncernów Danone oraz Nestlé zostały przekonane do przyznania statusu obserwatorów przedstawicielom polskich pracowników przy udziale Międzynarodowej Federacji Spożywców (IUF). Z kolei na przyjęcie polskich członków do europejskiej rady zakładowej koncernu Volkswagen miały wpływ wcześniejsze kontakty zakładowej organizacji związkowej NSZZ Solidarność działającej w spółce Volkswagen-Poznań z niemieckim związkiem zawodowym branży metalurgicznej IG-Metall oraz z członkami rady zakładowej działającej w zakładzie pracy Volkswagen-Hannover⁹⁰⁰. Z drugiej strony

⁸⁹⁴ Europejskie rady zakładowe, Polskie doświadczenia i perspektywy, Materiały z konferencji...

⁸⁹⁵ A. Matla, Polskie uczestnictwo w ERZ w świetle doświadczeń NSZZ „Solidarność”, [w:] Europejskie rady zakładowe, polskie doświadczenia i perspektywy, materiały z konferencji..., s. 35 i n.

⁸⁹⁶ S. Rudolf, Europejskie rady zakładowe. Konsekwencje dla Unii Europejskiej i Polski..., s. 169.

⁸⁹⁷ S. Rudolf, Polska reprezentacja załóg pracowniczych w Europejskich Radach Zakładowych..., s. 24.

⁸⁹⁸ Ibidem.

⁸⁹⁹ A. Matla, op. cit., s. 37.

⁹⁰⁰ Na przyjęcie polskich członków do Europejskiej rady zakładowej koncernu Volkswagen miały wpływ wcześniejsze kontakty zakładowej organizacji związkowej NSZZ Solidarność dzia-

zdarzały się przypadki, iż przeciwko uczestnictwu przedstawicieli pracowników z polskich zakładów pracy w obradach europejskiej rady zakładowej jako obserwatorów występowały reprezentacje pracowników z państw członkowskich Unii Europejskiej⁹⁰¹.

Badania prowadzone w latach 2000–2001 wykazały, iż sześciu polskich przedstawicieli należało do prezydiów rad⁹⁰². Stwierdzono również przypadki pełnienia przez polskich przedstawicieli innych funkcji w radzie (na przykład udział w komisjach powoływanych przez rady), a także udziału polskich przedstawicieli w zespołach negocjujących nowe porozumienia o europejskich radach zakładowych.

W nielicznych koncernach, takich jak Adtranz i ABB, polski przedstawiciel do rady został wybrany w drodze głosowania całej załogi. W grupie Thomson polski przedstawiciel został wybrany przez walne zgromadzenie delegatów zakładowej organizacji związkowej NSZZ Solidarność. W pozostałych przypadkach przedstawiciele pracowników nie byli wybierani w drodze głosowania. W większości przypadków przedstawicielami polskich zakładów pracy byli reprezentanci związków zawodowych. Z analizy dokonanej przez A. Matłę⁹⁰³ wynika, iż w największej liczbie przedsiębiorstw przedstawicielami polskich zakładów pracy byli reprezentanci NSZZ Solidarność, w następnej kolejności Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ) oraz przedstawiciele tak zwanych związków zakładowych. W grupie Lafarge zastosowano zasadę rotacji, zgodnie z którą w posiedzeniach rady zamiennie brali udział przewodniczący dwóch największych związków zawodowych. Z badań wynika jednak⁹⁰⁴, iż polskimi przedstawicielami w radach byli też niekiedy członkowie kadry kierowniczej, przedstawiciele pracodawcy. Powołanie na członków rady przedstawicieli lokalnych zarządów należy wiązać z nieistnieniem związków zawodowych w tych zakładach pracy czy też nieumiejętnością przejęcia przez działające w nich związki inicjatywy w powołaniu przedstawicieli do rady.

łającej w spółce Volkswagen–Poznań z niemieckim związkiem zawodowym branży metalurgicznej IG-Metall oraz z przedstawicielami rady zakładowej w Volkswagen-Hannover. Zob. S. Przybyszewski, *Studium przypadku – Volkswagen*, [w:] *Europejskie rady zakładowe, polskie doświadczenia i perspektywy. Materiały z konferencji...*, s. 44.

⁹⁰¹ Taki przypadek miał miejsce w grupie Thomson Multimedia, zob. P. Pliszka, *Studium przypadku – Thomson Multimedia*, [w:] *Europejskie rady zakładowe, polskie doświadczenia i perspektywy, materiały z konferencji...*, s. 47.

⁹⁰² Dwukrotny wzrost w porównaniu z poprzednim okresem.

⁹⁰³ A. Matła, op. cit., s. 37.

⁹⁰⁴ S. Rudolf, *Polska reprezentacja załóg pracowniczych w Europejskich Radach Zakładowych...*, s. 27.

W opinii ankietowanych polskich członków europejskich rad zakładowych w okresie przedakcesyjnym⁹⁰⁵, istotną barierą, uniemożliwiającą im skuteczną działalność na forum rady, była słaba znajomość języków obcych oraz brak wiedzy na temat prawa socjalnego Unii Europejskiej, zasad funkcjonowania przedsiębiorstwa, struktury władzy w przedsiębiorstwie. Z kolei doświadczenia zdobyte w toku działalności związkowej były pomocne polskim przedstawicielom w aktywnym uczestnictwie w obradach.

Polscy członkowie rad uważali⁹⁰⁶, iż reprezentacja zakładu pracy w europejskiej radzie zakładowej podwyższa jego rangę na forum grupy przedsiębiorstw. Wskazywali oni w szczególności na lepsze traktowanie zakładów pracy reprezentowanych w radzie. Podkreślali oni też⁹⁰⁷, iż udział w obradach pozwala na pogłębienie wiedzy na temat koncernu, tendencji jego rozwoju i strategii, a uzyskane informacje pozwalały przedstawicielom pracowników na obronę interesów zakładu pracy, który reprezentują. Obecność w radzie zwiększa również pozycję związków zawodowych w kontaktach z kierownictwem lokalnym⁹⁰⁸.

Z wywiadów z polskimi przedstawicielami w europejskich radach zakładowych w okresie przedakcesyjnym wynikało jednak, iż gremia te w niewielkim tylko stopniu spełniały rolę, jaka została dla nich przewidziana w dyrektywie⁹⁰⁹. Uprawnienia rady były najczęściej tylko informacyjne. Zarządy centralne niekiedy przekazywały informacje, które były ogólnie dostępne w prasie lub w internecie. Przedmiotem obrad bywały sprawy o drugorzędnym znaczeniu, podczas gdy sprawy najistotniejsze dla pracowników lub budzące kontrowersje były pomijane. Zarząd centralny nie przekazywał pracownikom dokumentów, które miały na celu przygotowanie się do posiedzeń rady. Obrady miały miejsce jedynie raz do roku.

Z relacji polskich członków europejskich radach zakładowych ankietowanych w okresie przedakcesyjnym należy wywieść wniosek, iż w większości

⁹⁰⁵ Zob. S. Rudolf, *Europejskie rady zakładowe w opinii ich polskich członków*, [w:] *Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju?*, S. Rudolf (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001, s. 290.

⁹⁰⁶ S. Rudolf, *Polska reprezentacja załóg pracowniczych w Europejskich Radach Zakładowych...*, s. 31.

⁹⁰⁷ Ibidem, s. 32.

⁹⁰⁸ S. Rudolf, *Europejskie rady zakładowe w opinii ich polskich członków*, [w:] *Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju?*..., s. 293–295.

⁹⁰⁹ Zob. m.in. P. Pliszka, *Studium przypadku, Thomson Multimedia*, [w:] *Europejskie rady zakładowe. Polskie doświadczenia i perspektywy, Materiały z konferencji...*, s. 50; M. Ślęzak, *Studium przypadku – ABB*, [w:] *Europejskie rady zakładowe. Polskie doświadczenia i perspektywy...*, s. 42.

koncernów rady te nie były instytucjami o samodzielnym bycie. Przeciwnie, ich znaczenie polegało na wzmacnianiu pozycji krajowych przedstawicielstw pracowniczych. Między członkami rady pochodzącymi z różnych państw nie tworzyła się integracja. Nieznajomość języków obcych powodowała, iż nie istniały kontakty nieformalne między poszczególnymi delegacjami narodowymi a partykularne interesy często powodowały wzajemną niechęć. Rady, w których tak kształtują się stosunki wewnętrzne, nie mogą pełnić skutecznej roli na szczeblu europejskim.

W tym okresie korzystnie przedstawiał się rozwój działalności europejskiej rady zakładowej w szczególności w koncernie Volkswagena. Zgodnie z relacją polskiego przedstawiciela do tej instytucji⁹¹⁰, zarząd centralny przekazywał członkom rady obszerne informacje, dotyczące między innymi wyników koncernu i poszczególnych spółek za miniony rok, planów produkcyjnych, zatrudnienia, strategii koncernu, wprowadzania nowych produktów. W toku obrad były dokonywane uzgodnienia pomiędzy stronami. Posiedzenia rady odbywały się raz do roku, ale dwa razy do roku spotykało się prezydium, w którym przedstawiciela mieli również pracownicy polskiego zakładu pracy. W pierwszym dniu posiedzenia europejskiej rady zakładowej w obradach uczestniczyli tylko jej członkowie. Następnie liczba uczestników rozszerzała się o dyrektorów do spraw personalnych z zakładów europejskich. W obradach plenarnych rady brali udział członkowie rady, dyrektorzy do spraw personalnych oraz zarząd centralny koncernu Volkswagen. Członkowie odbywali również nieoficjalne spotkania i prowadzili prywatne rozmowy, pomocne w prowadzeniu skutecznej działalności rady.

Polski przedstawiciel do Rady koncernu Volkswagen podkreślił jednak⁹¹¹, iż pozytywne doświadczenia w funkcjonowaniu europejskiej rady zakładowej przypadły na okres hossy na rynku motoryzacyjnym, kiedy nie zachodziła potrzeba podejmowania przez zarząd centralny decyzji niekorzystnych i trudnych do zaakceptowania przez pracowników.

4.2. Obecny stan udziału w europejskich radach zakładowych

W świetle badań przeprowadzonych w 2006 r.⁹¹², w pracach około 140 europejskich rad zakładowych uczestniczyli przedstawiciele pracowni-

⁹¹⁰ S. Przybyszewski, *Studium przypadku – Volkswagen*, [w:] *Europejskie rady zakładowe. Polskie doświadczenia i perspektywy, Materiały z konferencji...*, s. 50, s. 44–46.

⁹¹¹ Ibidem, s. 46.

⁹¹² Zob. E. Voss, *The experience of European Works Councils in new Member States*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luksemburg 2006, s. 25.

ków z polskich zakładów pracy bądź przedsiębiorstw. Rady te działają m.in. w sektorze metalurgicznym, spożywczym, energetycznym, chemicznym, farmaceutycznym, bankowym i handlowym. Z kolei obecnie 12 polskich grup przedsiębiorstw spełnia kryteria zasięgu wspólnotowego i podlega polskiej ustawie o europejskich radach zakładowych⁹¹³. Do tej pory, w żadnym z nich nie została utworzona rada ani inny tryb informowania i konsultacji na poziomie ponadnarodowym.

Od dnia 1 maja 2004 r., polscy przedstawiciele do europejskich rad zakładowych są uprawnieni do pełnoprawnego członkostwa w radach. Co oczywiste, wskazana data nie stanowi ścisłej cezury, ponieważ zmiana statusu z obserwatora na członka wymagała renegotjacji porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej. Z drugiej strony w znacznej liczbie grup przedsiębiorstw już w okresie przedakcesyjnym przedstawicielom polskich zakładów pracy zagwarantowano status pełnoprawnego członka (np. grupy Hartmann, ABB). Podobnie jak w okresie przedakcesyjnym, w większości przypadków, pracownicy polskich zakładów pracy są w europejskich radach zakładowych reprezentowani przez osoby wywodzące się ze związków zawodowych, w pierwszej kolejności należące do NSZZ Solidarność, do OPZZ oraz do tzw. związków zakładowych.

W okresie 2005–2007 autorka przeprowadziła ankiety i rozmowy z przedstawicielami pracowników będącymi członkami europejskich rad zakładowych działających w dziesięciu grupach przedsiębiorstw⁹¹⁴. Niektórzy przedstawiciele polskich pracowników w europejskich radach zakładowych podkreślili wymierne korzyści, wynikające z działalności europejskiej rady zakładowej. Dzięki realizacji postulatów jednej z europejskich rad zakładowych polscy pracownicy zaczęli uzyskiwać udziały w zyskach firmy; europejskiej radzie zakładowej udało się również rozwiązać pewne problemy lokalne, obronić miejsca pracy i utworzyć warunki konieczne do dalszego rozwoju zakładu pracy⁹¹⁵. Przedstawiciele pracowników wskazywali również na takie korzyści, jak m.in. możliwość wymiany informacji i doświadczeń pomiędzy członkami rady z różnych państw⁹¹⁶ oraz większy zakres informacji o przedsiębiorstwach należących do grupy mających siedzibę w innych państwach

⁹¹³ Ibidem.

⁹¹⁴ Te grupy to m.in. Alstom, British American Tobacco, Caterpillar, Gerresheimer, Pilkington, P. Hartmann, Kemira, Scandinavian Tobacco, Sanofi Aventis. Na ten temat zob. też D. Skupień, *European Works Councils. Poland...*, s. 44–46.

⁹¹⁵ Sanofi Aventis.

⁹¹⁶ Pilkington.

europejskich⁹¹⁷. W jednej z grup ustalenia europejskiej rady zakładowej z zarządem centralnym dotyczyły w szczególności zapewnienia pracowników o prawie do organizowania się w grupy pracownicze i związki zawodowe, o równym traktowaniu niezależnie od położenia geograficznego danego zakładu pracy czy też przedsiębiorstwa, a także o prawie do uzyskania uprzedniej informacji o planowanym zamknięciu zakładu pracy lub przeniesieniu produkcji w celu przygotowania się do takiej sytuacji⁹¹⁸.

Polscy członkowie europejskich rad zakładowych działających w niektórych koncernach wyrażali również krytyczne opinie dotyczące funkcjonowania rady. Odnosiły się one w szczególności do zbyt małej częstotliwości spotkań rady (jedno w ciągu roku) i ich wyłącznie informacyjnego charakteru. W niektórych grupach konsultacje przeprowadzane w ramach rady nie dotyczą decyzji o charakterze gospodarczym lecz bhp, etyki pracy, prawa pracy. Niektórzy przedstawiciele w sposób zdecydowany stwierdzili, iż funkcjonowanie rady nie przyniosło załodze polskich zakładów pracy żadnych korzyści.

W korzystny sposób rozwijają się relacje pomiędzy Forum Europejskim (*Europa-Forum*) a zarządem centralnym niemieckiej grupy Paul Hartmann. Forum zostało utworzone na mocy tzw. porozumienia dobrowolnego podpisanego w 1995 r. między zarządem spółki dominującej P. Hartmann A.G. w grupie Hartmanna a przedstawicielami związku zawodowego branży tekstylno-odzieżowej (*Gewerkschaft Textil- Bekleidung, Deutschland*) oraz rady zakładowej (*Gesamtbetriebsrat*) działającymi w spółce. Porozumienie to obowiązuje do chwili obecnej. Członkami Euro-Forum są przedstawiciele pracowników z zakładów pracy działających w jedenastu państwach. Mimo posiadania przez grupę zakładów pracy w państwach takich jak Chiny czy Australia, pracownicy z tych państw nie uczestniczą w pracach Euro-Forum. Polski przedstawiciel był pełnoprawnym członkiem Euro-Forum od 1998 r. Spotkania Euro-Forum odbywają się co roku, w terminie późniejszym od corocznego walnego zgromadzenia akcjonariuszy oraz posiedzenia rady nadzorczej. Niemniej jednak, istnieje również możliwość uzyskiwania informacji w ciągu całego roku drogą e-mailową. Ponadto zapewnione jest również prawo do spotkania z zarządem centralnym, jeśli wymagają tego szczególne okoliczności. Uprawnienia Euro-Forum obejmują prawo do informacji i konsultacji, ale Euro-Forum było także inicjatorem przyjęcia przez spółkę sprawującą kontrolę w grupie Kodeksu Postępowania (*Verhaltenscodices*), który wprowadza istot-

⁹¹⁷ British American Tobacco.

⁹¹⁸ Scandinavian Tobacco.

ne gwarancje, do przestrzegania których zobowiązał się zarząd centralny, m.in. zakaz pracy dzieci, minimalne wynagrodzenia obowiązujące w grupie. EuroForum jest uprawnione do udziału w nadzorze nad wywiązywaniem się z tych zobowiązań. Przedstawiciel pracowników polskiej spółki zależnej podkreśla, iż działające od niemal 10 lat Forum zyskało przez ten okres wysoki prestiż w grupie.

Z kolei od 1992 r. polscy przedstawiciele spółki Alstom Power Sp. z o.o. w Warszawie uczestniczą jako pełnoprawni członkowie w pracach europejskiej rady zakładowej działającej w koncernie ABB, a od 1999 r., po przejęciu, w koncernie ALSTOM. W okresie od 1995 r. do 1999 r. polskie zakłady pracy należące wówczas do szwajcarskiego koncernu ABB były reprezentowane w europejskiej radzie zakładowej tego koncernu początkowo przez dwóch, a następnie przez jednego przedstawiciela. Polscy przedstawiciele uczestniczyli w negocjowaniu porozumienia o utworzeniu rady, a następnie w renegocjacji tego porozumienia⁹¹⁹. Z kolei kiedy w 1999 r. nastąpiło przejęcie sektora energetycznego (*power and energy*) przez francuski koncern Alstom, nie były prowadzone na ten temat konsultacje z europejską radą zakładową koncernu ABB. Do przejęcia tego doszło bowiem stopniowo i początkowo koncern Alstom uzyskał jedynie 50% udziałów w sektorze energetycznym ABB⁹²⁰.

Po przejęciu, przedstawiciele polskich zakładów pracy zostali zaproszeni do udziału w radzie działającej w koncernie Alstom. Z inicjatywy nowych członków, ówczesne porozumienie o utworzeniu europejskiej rady zakładowej było renegocjowane. Projekt porozumienia był opiniowany przez organizacje związkowe wszystkich zakładów pracy należących do Alstom w Polsce. Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, pracownicy polskich zakładów pracy uzyskali zwiększenie miejsc w radzie z jednego do dwóch miejsc. Przedstawiciele polskich pracowników są obecnie wybierani wspólnie przez zakładowe organizacje związkowe. Organizacje związkowe przekazują załogom zakładów pracy informacje uzyskane na forum rady. W opinii polskiego przedstawiciela do rady⁹²¹, porozumienie regulujące działanie europejskiej rady zakładowej w Alstom pozwala na skuteczniejsze funkcjonowanie rady w po-

⁹¹⁹ M. Ślęzak, *Studium przypadku – ABB*, [w:] *Europejskie rady zakładowe. Polskie doświadczenia i perspektywy. Materiały z konferencji...*, s. 41–43.

⁹²⁰ J. Fiodorowicz, *Europejskie rady zakładowe w oczach swoich członków. Alstom*, [w:] *10 lat dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Polska perspektywa – materiały z konferencji...*, s. 30.

⁹²¹ Ibidem.

równaniu z porozumieniem obowiązującym w koncernie ABB. W szczególności gwarantuje ono większą liczbę zwyczajnych spotkań całej rady, bo dwukrotnie w ciągu roku oraz cztery spotkania prezydium rady a także zapewnia członkom rady wyposażenie niezbędne do realizacji ich funkcji. Zdaniem polskiego przedstawiciela do rady⁹²², funkcjonowanie europejskiej rady zakładowej przyczynia się do łagodnego wdrażania trudnych decyzji dotyczących np. restrukturyzacji, zamrożenia płac, a także pozwala na uzyskiwanie wiarygodnych informacji o strategii i planach koncernu, przekazywanych bezpośrednio przez zarząd centralny.

5. Działalność europejskich rad zakładowych

Postanowienia zawartych porozumień określają w szczególności cele, zakres działalności europejskiej rady zakładowej, jej skład, liczebność, liczbę zwykłych i nadzwyczajnych posiedzeń rady w ciągu roku. Układ tych porozumień odpowiada zresztą najczęściej strukturze dyrektywy o europejskich radach zakładowych⁹²³. Rola, jaką europejska rada zakładowa pełni w grupie przedsiębiorstw czy też przedsiębiorstwie, kształtuje się jednak w praktyce. Skuteczność europejskich rad zakładowych jest uzależniona od postawy zarządów centralnych i przedstawicieli pracowników.

Dokonując oceny rezultatów udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem, należy stwierdzić, iż są one zależne od stosunku kierownictwa i samych pracowników oraz ich przedstawicieli do udziału w zarządzaniu. W przedsiębiorstwach, w których zarząd traktuje zapewnienie pracownikom uczestnictwa w zarządzaniu jako jeden tylko więcej obowiązek prawny utrudniający prowadzenie działalności gospodarczej i nie prowadzi z pracownikami rzeczywistego dialogu, nie można oczekiwać pozytywnych skutków uczestnictwa⁹²⁴. Ażeby udział pracowników w zarządzaniu był rzeczywisty a nie formalny, zarządy centralne powinny przekazywać pracownikom informacje w sposób pełny i rzetelny, w czasie, w którym możliwe jest nadal uwzględnienie ich stanowiska, opinii w procesie podejmowania decyzji. Zarządy nie mogą ograniczać włączania pracowników do procesu decyzyjnego tylko do przypadków podejmowania niektórych decyzji niemających aprobaty społecz-

⁹²² Ibidem.

⁹²³ Por. P. Kerckhofs, *Europejskie rady zakładowe...*, s. 64.

⁹²⁴ Zob. Z. Janowska, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wyzwanie XXI wieku*, PWE, Warszawa 2001, s. 171.

nej, których podjęcie może doprowadzić do konfliktu z załogą, lecz powinni prowadzić dialog z pracownikami w sposób regularny.

Z kolei pracownicy i ich przedstawiciele powinni być odpowiednio przeszkoleni i przygotowani merytorycznie do prowadzenia dialogu z pracodawcą. Dużą rolę w podwyższaniu kompetencji pracowników pełnią organizowane przez pracodawcę szkolenia zawodowe. Kształtowanie przez pracodawców pozytywnych stosunków międzyludzkich w przedsiębiorstwie również sprzyja efektywności udziału pracowników w zarządzaniu, ponieważ zwiększa identyfikację pracowników z celami przedsiębiorstwa. Z drugiej strony, ważnym jest, aby przedstawiciele pracowników w radzie mieli świadomość, iż żądania pracownicze muszą być dostosowane do wyników finansowych i konkurencyjności przedsiębiorstwa na rynku. Znaczenie dla skuteczności uczestnictwa w zarządzaniu mają indywidualne cechy przedstawicieli pracowników, takie jak poczucie niezależności, umiejętność swobodnego działania, wola współpracy⁹²⁵.

Zarządy centralne grup przedsiębiorstw mogą uznać europejską radę zakładową wyłącznie za odbiorcę informacji dotyczących wyników finansowych i strategii grupy. Zgodnie z opinią przedstawiciela kierownictwa holenderskiego koncernu MSD⁹²⁶, dialog prowadzony w ramach europejskiej rady zakładowej w 70% polegał na przekazywaniu informacji przez zarząd centralny, a jedynie w 30% na zadawaniu pytań przez członków rady zarządowi. Z badań prowadzonych przez J. Wills w jednym z wielonarodowych koncernów⁹²⁷ wynika, iż powołana w nim europejska rada zakładowa stanowiła kolejne forum komunikacji zarządu centralnego z załogą. Nie ma ona wpływu na proces decyzyjny na szczeblu centralnym, nie oddziałuje na funkcjonowanie grupy⁹²⁸.

Głównie informacyjne funkcje pełnią również europejskie rady zakładowe, których działalność była analizowana w ramach badań Fundacji Hansa Böcklera⁹²⁹. Tematy poruszane w czasie obrad były wybierane przez zarządy

⁹²⁵ Zob. T. Wawak, *Partycypacja pracownicza a jakość zarządzania przedsiębiorstwem w warunkach Unii Europejskiej*, [w:] *Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju...*, s. 242–244.

⁹²⁶ J. Lammers, op. cit., s. 97.

⁹²⁷ J. Wills, *Great Expectations: Three Years in the Life of a European Works Council*, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 6, nr 1/2000. s. 85 i n. Autorka, chcąc zachować anonimowość respondentów nie wskazała, którego koncernu dotyczą badania.

⁹²⁸ J. Wills, op. cit., s. 102.

⁹²⁹ Badania były prowadzone od września 1996 r. do września 1997 r. w grupach przedsiębiorstw: Schmalbach-Lubeca, Hoechst, Bull, Rhône-Poulenc, GKN, ICI, Merloni, ENI; zob. W. Lecher, B. Nagel, H.-W. Platzer, *The Establishment of European Works Councils...*

centralne. Zarządy w toku obrad unikały sytuacji konfliktowych. W koncernie Rhône-Poulenc zarząd centralny nie wyraził zgody na prowadzenie konsultacji z europejską radą zakładową, wyjaśniając iż sprawy handlowe na poziomie europejskim są zbyt skomplikowane, ażeby mogły być przedmiotem procedury konsultacyjnej w radzie⁹³⁰. Niejednokrotnie obowiązki informacyjno-konsultacyjne zarządu centralnego były niemożliwe do wyegzekwowania w konkretnych sytuacjach ze względu na nieprecyzyjną treść postanowień zawartego porozumienia.

Zarządy centralne mogą również traktować europejską radę zakładową jako instrument zarządzania zasobami ludzkimi służący uzyskiwaniu akceptacji załogi dla podejmowanych decyzji, niekorzystnych z jej punktu widzenia. Zdaniem B. Hancké⁹³¹, taką rolę europejska rada zakładowa pełni w koncernach branży motoryzacyjnej. Zdaniem tego autora, w toku restrukturyzacji zachodzących w branży motoryzacyjnej w latach dziewięćdziesiątych, zarządy centralne przedstawiały radzie decyzje dotyczące zamknięć zakładów pracy czy też delokalizacji produkcji jako konieczne z punktu z widzenia uwarunkowań rynkowych. Podobnie, w opinii zarządu centralnego grupy Schmalbach-Lubeca⁹³², gdyby w grupie nie funkcjonowała europejska rada zakładowa, procesy restrukturyzacyjne nie zostałyby przeprowadzone tak bezkonfliktowo.

Słaba pozycja europejskich rad zakładowych może być spowodowana postawą przedstawicieli pracowników. Członkowie rady nie stanowią od początku działalności rady scalonego zespołu, reprezentującego wspólne stanowisko wobec zarządu centralnego. Kierują się oni sprzecznymi interesami bądź konkurują ze sobą⁹³³. Często europejską radę zakładową traktują jako instancję pomocniczą dla organów partycypacyjnych szczebla krajowego. Uzyskane na szczeblu europejskim informacje członkowie rady wykorzystują następnie dla realizacji celów załogi zakładów pracy lub przedsiębiorstw, z których zostali wydelegowani. Zdaniem przedstawicieli pracowników w radach utworzonych w koncernach motoryzacyjnych⁹³⁴, działalność europejskiej rady zakładowej przyczyniła się do poprawy przepływu informacji i pracy

⁹³⁰ „The business is much too complicated at a European level to allow such a procedure”; zob. W. Lecher, B. Nagel, H.-W. Platzer, *The Establishment of European Works Councils...*, s. 149.

⁹³¹ Na temat roli europejskich rad zakładowych w restrukturyzacjach zachodzących w przemyśle motoryzacyjnym zob. B. Hancké, *European Works Councils and Industrial Restructuring in the European Motor Industry*, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 6, nr 1/2000, s. 35–59.

⁹³² W. Lecher, B. Nagel, H.-W. Platzer, *The Establishment of European Works Councils...*, s. 95.

⁹³³ Tak m.in. w koncernie Schmalbach-Lubeca, zob. W. Lecher, B. Nagel, H.-W. Platzer, *The Establishment of European Works Councils...*, s. 95.

⁹³⁴ Ibidem, s. 53.

lokalnych przedstawicielstw pracowniczych. Jedynie 6% respondentów stwierdziło, iż funkcjonowanie europejskich rad zakładowych ulepszyło koordynację między przedstawicielstwami pracowniczymi w poszczególnych zakładach pracy i przedsiębiorstwach należących do koncernu.

Przeszkodą dla integracji członków rady są narodowe partykularyzmy, różnice kulturowe oraz nieznajomość języków. Brak bezpośredniej komunikacji i nieformalnych rozmów uniemożliwia przełamanie barier. W europejskiej radzie zakładowej badanej przez J. Wills⁹³⁵, przedstawiciele pracowników z różnych państw nie współpracowali ze sobą w okresach pomiędzy zebraniem, nie przekazywali sobie bezpośrednio informacji bez udziału zarządu centralnego. W toku obrad i w przerwach między nimi delegacje pracowników z poszczególnych państw pozostają w swoim gronie. Bezpośrednie kontakty bywają również utrudnione przez niedostateczne wyposażenie przedstawicieli pracowników w urządzenia biurowe⁹³⁶. W ramach europejskich rad zakładowych silniejszą pozycję mają zazwyczaj członkowie reprezentujący załogę spółki sprawującej kontrolę⁹³⁷. W toku działalności na szczeblu krajowym mają oni możliwość zdobycia wiedzy na temat metod działania zarządu centralnego i jego strategii w stosunku do grupy. Często narzucają oni pozostałym grupom narodowym sposoby prowadzenia dialogu z zarządem.

Wyniki działalności europejskich rad zakładowych nie zawsze są w wystarczającym stopniu przekazywane załodze zakładów pracy. Z ankiet przeprowadzonych w ramach badań Fundacji Hansa Böcklera w ośmiu wielonarodowych koncernach⁹³⁸ wynika, iż główne trudności w informowaniu załogi są związane z wieloszczeblową strukturą przedstawicielstwa pracowniczego na szczeblu krajowym albo z jej nieistnieniem w zakładach pracy lub niedostateczną koordynacją pomiędzy poszczególnymi przedstawicielstwami, brakiem zainteresowania samej załogi pracami rady bądź ograniczeniami w przekazywaniu informacji ze względu na jej poufny charakter.

W koncernie Hoechst⁹³⁹ pracownicy niemieckich zakładów pracy są informowani na temat działalności europejskiej rady zakładowej za pośrednic-

⁹³⁵ J. Wills, *Great Expectations: Three Years in the Life of a European Works Council...*, s. 96.

⁹³⁶ Brytyjscy przedstawiciele pracowników w grupie Merloni nie mieli na przykład dostępu do telefonu i faksu, W. Lecher, B. Nagel, H.-W. Platzer, *The Establishment of European Works Councils...*, s. 190.

⁹³⁷ Tak jest m.in. w europejskiej radzie zakładowej działającej w koncernie Bull, zob. na ten temat: W. Lecher, B. Nagel, H.-W. Platzer, *The Establishment of European Works Councils...*, s. 134–135.

⁹³⁸ W. Lecher, B. Nagel, H.-W. Platzer, *The Establishment of European Works Councils, From information committee to social actor...*

⁹³⁹ Ibidem, s. 115–117.

twem rad pracowniczych działających w Niemczech. Informacje są kierowane do rady zakładowej grupy przedsiębiorstw, (*Konzernbetriebsrat*), następnie do centralnej rady zakładowej (*Gesamtbetriebsrat*) działającej w każdym z przedsiębiorstw należących do grupy mających siedzibę w Niemczech, a za jej pośrednictwem do rad zakładowych (*Betriebsrat*). Rady zakładowe (*Betriebsrat*) mają za zadanie rozpowszechnić przekazane informacje wśród załogi. W praktyce na każdy niższy szczebel jest przekazywana mniejsza ilość danych. Taki stan rzeczy jest wynikiem niskiej oceny znaczenia europejskiej rady zakładowej przez członków niemieckich rad zakładowych, którzy przekazują tylko informacje uznane przez nich za istotne. Pracownicy włoskiego przedsiębiorstwa reprezentowanego w Europejskiej Radzie Zakładowej Hoechst również nie są właściwie informowani za pośrednictwem przedstawicielstwa szczebla krajowego⁹⁴⁰. Z tego względu podjęta została inicjatywa wyznaczenia spośród jednolitych przedstawicielstw związkowych (*RSU – rappresentanza sindacale unitaria*) działających we włoskich zakładach pracy jednego członka, który byłby odpowiedzialny za kontakty z włoskim przedstawicielem do europejskiej rady zakładowej i przekazywał informacje na temat jej działania innym członkom przedstawicielstwa i załodze.

W przedsiębiorstwach, w których nie działa przedstawicielstwo pracownicze, informacje o działalności europejskiej rady zakładowej są przekazywane załodze w drodze komunikatu za pośrednictwem kierownictwa szczebla lokalnego. Zdaniem członka europejskiej rady zakładowej grupy GKN, reprezentującego brytyjskie zakłady pracy, nie we wszystkich zakładach pracy komunikat jest udostępniany załodze i zapoznaje się z nim niewielka ilość pracowników.

Utrudnieniem w przepływie informacji na niższe szczeble jest również zastrzeżenie poufności informacji przekazywanych przez zarząd centralny członkom europejskiej rady zakładowej. Zgodnie z wynikami badań przeprowadzonych w koncernach holenderskich⁹⁴¹, w większości z nich sprawozdania dotyczące działalności koncernu przekazywane radzie różniły się treścią od sprawozdań udostępnianych następnie lokalnym przedstawicielstwom pracowniczym, pracownikom, a także kierownictwu niższego szczebla. W szczególności w tym drugim przypadku nie były przekazywane informacje poufne.

W grupach przedsiębiorstw takich jak Schmalbach-Lubeca⁹⁴², Bull⁹⁴³, Rhône-Poulenc⁹⁴⁴, Merloni⁹⁴⁵, w których informacje na temat pracy rady były

⁹⁴⁰ Ibidem.

⁹⁴¹ J. Lammers, op. cit., s. 133.

⁹⁴² Ibidem, s. 100

przekazywane pracownikom, nie spotkały się one z zainteresowaniem. Niejednokrotnie brak zainteresowania załogi nie wynika z pasywnej postawy, ale z nieciekawej dla pracowników treści przekazywanych informacji, które nie dotyczą zakładu pracy albo są już znane ze szczebla krajowego. W koncernie ENI przedstawiciel francuskich pracowników w europejskiej radzie zakładowej zaprzestał przekazywania informacji załodze, ponieważ uznał, iż spotkania rady są bezużyteczne⁹⁴⁶.

Z drugiej strony, z badań przeprowadzonych w holenderskich koncernach⁹⁴⁷ wynika, iż zarządy centralne tych koncernów przykładają dużą wagę do upowszechniania wiedzy o działalności europejskich rad zakładowych wśród krajowych przedstawicieli pracowników oraz załogi. W niektórych grupach takich jak DAF, Gamma, KNP BT, Hoogovens, Rothmans i Unilever pracownicy dowiadują się o wynikach europejskich konsultacji nie tylko za pośrednictwem lokalnych reprezentacji pracowniczych, ale również z broszur, biuletynów i sprawozdań opracowanych przez europejską radę zakładową. W niektórych grupach informacje są także przekazywane na stronach internetowych⁹⁴⁸.

Z kolei, po ponad dziesięciu latach funkcjonowania, w wielu grupach europejskie rady zakładowe cieszą się dużym prestiżem. Znacząca pozycja rady może być wykorzystywana w celu zakończenia sporu zbiorowego prowadzonego na szczeblu poszczególnych zakładów pracy. Taki przypadek miał miejsce w grupie General Motors, w której mediacja przewodniczącego Europejskiego Forum Pracowniczego przyczyniła się w dużej mierze do kompromisowego zakończenia sporu załogi gliwickiego zakładu Opla z dyrekcją dotyczącego w szczególności przyznania premii oraz wprowadzenia dodatkowych przerw w pracy⁹⁴⁹.

Niewątpliwie za sukces europejskich rad zakładowych należy uznać wynegocjowanie z zarządem centralnym porozumień, które w niektórych przypadkach, jak np. w koncernie Forda czy General Motors dotyczą tak newralgicznych kwestii jak restrukturyzacja czy też przeniesienie działalności

⁹⁴³ Ibidem, s. 136–137 oraz s. 153–154.

⁹⁴⁴ Ibidem, s. 153–154.

⁹⁴⁵ Ibidem, s. 191.

⁹⁴⁶ „How would I look if I had to tell people who work hard all year around that I'd just spent two days in Rome for nothing”(Jak by to wyglądało, gdybym powiedział ludziom, którzy cały rok ciężko pracują, że spędziłem w Rzymie dwa dni na niczym); ibidem, s. 207.

⁹⁴⁷ J. Lammers, op. cit., 131–134.

⁹⁴⁸ Ibidem.

⁹⁴⁹ Zob. Gazeta Wyborcza z dnia 5 czerwca 2007 r., s. 24.

do innego zakładu pracy. W wielu przypadkach, rada nie tylko jest sygnatariuszem porozumienia, ale również ma uprawnienia w zakresie kontroli realizacji jego postanowień.

Należy wreszcie podkreślić, iż w dużej liczbie grup przedsiębiorstw, które podlegają dyrektywie, europejska rada zakładowa czy też inny tryb informowania i konsultowania w ogóle nie zostały powołane. W świetle badań przeprowadzonych w 2006 r. taka sytuacja istnieje w 1.432 przedsiębiorstwach, które spełniają kryteria określone w dyrektywie o europejskich radach zakładowych⁹⁵⁰. Jedynie 35% przedsiębiorców objętych przepisami dyrektywy utworzyło europejskie rady zakładowe. Odsetek ten nie jest imponujący. Tymczasem procesy przejęć i połączeń dotyczą w niemal jednakowym stopniu grup, w których działają europejskie rady zakładowe, jak i tych, które nie mają instytucji informacyjno-konsultacyjnej na ponadnarodowym szczeblu. Liczba podmiotów gospodarczych nieposiadających rady, w których doszło do przejęć bądź połączeń w latach 2002-2004 wynosiła 175, w porównaniu z 217 przedsiębiorstwami, w których działa rada⁹⁵¹. Wyniki tych badań pokazują, iż w przeważającej części grup przedsiębiorstw wejście w życie dyrektywy o europejskich radach zakładowych nie zmieniło w żaden sposób istniejących wcześniej stosunków przemysłowych. Okoliczność ta skłania niewątpliwie do refleksji nad skutecznością regulacji wspólnotowej, a także do prac nad jej zreformowaniem, tak aby w większym stopniu zachęcała ona partnerów społecznych do powoływania organów informacyjno-konsultacyjnych na ponadnarodowym szczeblu.

⁹⁵⁰ ETUI-REHS, *Benchmarking Working Europe 2006*, ETUI-REHS, Bruksela 2006, s. 83.

⁹⁵¹ Zob. P. Kerckhofs, *Europejskie rady zakładowe...*, s. 44.

Rozdział VII

NOWELIZACJA DYREKTYWY O EUROPEJSKICH RADACH ZAKŁADOWYCH

1. Przyczyny prac nad nowelizacją dyrektywy

Debata dotycząca potrzeby nowelizacji dyrektywy o europejskich radach zakładowych, prowadzona na szczeblu wspólnotowym, była związana z istnieniem po stronie Komisji Europejskiej obowiązku zbadania stanu transpozycji dyrektywy w ówczesnych państwach członkowskich w celu zaproponowania Radzie Unii Europejskiej poprawek do jej treści w terminie do dnia 22 września 1999 r. (art. 15 dyrektywy). Komisja Europejska była w szczególności zobowiązana do ustalenia, czy zachodzi potrzeba zmiany kryteriów wielkości zatrudnienia uprawniających do uznania przedsiębiorstwa lub grupę przedsiębiorstw za podmiot o zasięgu wspólnotowym.

Oprócz prawnego zobowiązania Komisji Europejskiej, przyczyną rozpoczęcia przez instytucje wspólnotowe prac nad nowelizacją dyrektywy o europejskich radach zakładowych była również działalność wielonarodowych koncernów. Po uchwaleniu dyrektywy, w grupach przedsiębiorstw działających na terytorium Europejskiego Obszaru Gospodarczego miały miejsce liczne restrukturyzacje. Zamknięcie fabryki Renault w Vilvoorde w 1997 r., zamknięcie trzech zakładów pracy w Belgii i jednego zakładu we Francji należących do grupy Levi-Strauss we wrześniu 1998 r. oraz podanie do publicznej wiadomości we wrześniu 1999 r. planu zwolnień grupowych, które miały objąć 7500 osób w grupie Michelin⁹⁵² to nie-

⁹⁵² Szerzej na ten temat, zob. Restructuring prompts calls for tougher EU consultation rules, European Works Councils Bulletin, issue 27, May/June 2000.

liczne przykłady podejmowania decyzji restrukturyzacyjnych z naruszeniem obowiązku informacyjno-konsultacyjnego wynikającego z dyrektywy o europejskich radach zakładowych oraz innych dyrektyw wspólnotowych, w szczególności dyrektywy 92/56/WE z 24 czerwca 1992 r. oraz zmieniającej jej treść dyrektywy Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. dotyczących zwolnień grupowych.

Praktyka wielonarodowych grup przedsiębiorstw polegająca na podejmowaniu decyzji o restrukturyzacji bez uprzedniego przekazania przedstawicielom pracowników informacji na temat projektowanych decyzji i przeprowadzenia konsultacji stała się przyczyną protestów pracowniczych oraz krytycznych opinii wyrażonych przez instytucje Wspólnoty Europejskiej. Ówczesny Komisarz Europejski do Spraw Socjalnych P. Flynn w związku ze sprawą Renault-Vilvoorde podkreślił⁹⁵³, iż proces zmian i restrukturyzacji w ramach grup przedsiębiorstw powinien następować przy czynnym udziale pracowników. Pozbawienie załogi możliwości wpływu na te zmiany może doprowadzić do powstania konfliktów społecznych, a w każdym razie stanowi akt cynizmu ze strony pracodawcy.

Tryb zamknięcia zakładu Renault w Vilvoorde został negatywnie oceniony przez Parlament Europejski. W rezolucji z dnia 14 kwietnia 1997 r. dotyczącej zamknięcia zakładu w Vilvoorde⁹⁵⁴, Parlament Europejski potępił decyzję spółki Renault jako naruszającą postanowienia dyrektywy o zwolnieniach grupowych oraz dyrektywy o europejskich radach zakładowych, a także niezgodną z Zasadami Postępowania Przedsiębiorstw Wielonarodowych przyjętymi przez OECD w 1976 r.

Przedmiotem rezolucji Parlamentu Europejskiego stało się również zamknięcie włoskiego zakładu pracy grupy Goodyear-Dunlop oraz zwolnienia grupowe spowodowane połączeniem grup przedsiębiorstw ABB i Alstom w 2000 r.⁹⁵⁵ W rezolucji z 17 lutego 2000 r. Parlament Europejski poddał krytyce postępowanie zarządów wielonarodowych koncernów, które nie zapoznają swoich pracowników z planowanymi decyzjami i uniemożliwiają im zaproponowanie innych, alternatywnych rozwiązań pozwalających uniknąć

⁹⁵³ Speech by Pádraig Flynn, 'European Works Councils: Practices and development', Bruksela, 28 kwietnia 1999 r.

⁹⁵⁴ Resolution on the closing of the Renault plant in Vilvoorde, Dz. U. UE Nc C 115, 1997/4/14, s. 94.

⁹⁵⁵ Résolution du Parlement européen sur la restructuration des entreprises en Europe, en accordant une attention particulière à la fermeture de Goodyear en Italie et aux problèmes d'ABB-Alstom, Procès Verbal du 17/02/2000.

zwolnień grupowych lub zamknięcia zakładów pracy. Parlament Europejski uznał, iż podejmowanie decyzji przez grupy przedsiębiorstw bez uprzedniego poinformowania o nich przedstawicieli pracowników narusza spójność społeczną i ekonomiczną oraz jest źródłem coraz większych niepokojów wśród pracowników i w całym społeczeństwie. W związku z mającymi miejsce restrukturyzacjami Parlament Europejski przedstawił postulat, ażeby Komisja nie wyrażała zgody na połączenia spółek lub inne operacje gospodarcze, jeśli dochodziłoby do nich z naruszeniem prawa pracowników do informacji i konsultacji.

Inną przyczyną był z kolei rozwój prawodawstwa wspólnotowego w dziedzinie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu w ciągu następnych lat po uchwaleniu dyrektywy 94/45 i związana z tym potrzeba synchronizacji uprawnień wynikających z poszczególnych dyrektyw oraz ustalenie jednolitych standardów.

Uchwalenie dyrektywy o europejskich radach zakładowych przyczyniło się do przyjęcia dyrektywy Rady 2001/86/WE oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE, a wkrótce potem dyrektywy Rady 2003/72/WE. Pierwsze powodzenie inicjatywy wspólnotowej w dziedzinie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, jakim było urzeczywistnienie idei europejskich rad zakładowych, ułatwiło uzyskanie aprobaty państw członkowskich i partnerów społecznych dla kolejnych działań legislacyjnych. Rozwiązania prawne przyjęte na gruncie dyrektywy dotyczącej uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej w zakresie, w jakim przyznają pierwszeństwo woli stron w określeniu sposobu realizacji uczestnictwa, a także w odniesieniu do zasad powoływania specjalnego zespołu negocjacyjnego, prowadzenia negocjacji są oparte na subsydiarnych i elastycznych przepisach dyrektywy o europejskich radach zakładowych⁹⁵⁶. Z drugiej strony niektóre postanowienia dyrektyw 2001/86/WE i 2002/14/WE mogą stanowić punkt odniesienia dla reformy instytucji europejskich rad zakładowych w zakresie, w jakim treść tych postanowień stanowi urzeczywistnienie postulatów przedstawianych na gruncie dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

Za najważniejszy postęp w stosunku do treści dyrektywy o europejskich radach zakładowych należy uznać zdefiniowanie w dyrektywach 2001/86/WE i 2002/14/WE pojęć informowania i konsultacji. W szczególności treść definicji informowania i konsultacji sformułowanych w dyrektywie 2001/86/WE

⁹⁵⁶ Zob. M. Weiss, *Workers' Involvement in the European Company*, [w:] *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, Kluwer Law International, Haga Londyn Nowy Jork 2002, s. 68.

odzwierciedla postulat precyzyjnego zdefiniowania tych pojęć. Zdaniem ETUC⁹⁵⁷, definicje przedstawione w dyrektywie 2001/86/WE powinny być wzorcem dla zmian w dyrektywie o europejskich radach zakładowych.

Pojęcie informowania, w świetle dyrektywy dotyczącej uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej, oznacza informowanie organu reprezentującego pracowników i/lub przedstawicieli pracowników przez właściwy organ SE w sprawach dotyczących samej SE oraz jakiegokolwiek jej spółki zależnej lub oddziału, usytuowanych w innym Państwie Członkowskim oraz w sprawach wykraczających poza uprawnienia organów decyzyjnych, działających w poszczególnych Państwach Członkowskich w danym czasie, w taki sposób i w takim zakresie, że pozwoli to przedstawicielom pracowników dokonać pogłębionej oceny możliwych konsekwencji i, jeśli jest to właściwe, przygotować konsultacje z właściwym organem SE (art. 2, lit. i) dyrektywy)⁹⁵⁸.

Z kolei konsultowanie w dyrektywie 2001/86/WE jest zdefiniowane jako ustanowienie dialogu i wymiany poglądów między organem reprezentującym pracowników i/lub przedstawicielami pracowników a właściwym organem SE w określonym czasie, w taki sposób i w takim zakresie, że pozwoli to przedstawicielom pracowników na podstawie udzielonych informacji wyrazić opinię na temat środków, które zamierza podjąć właściwy organ; opinia ta może być uwzględniona w procesie podejmowania decyzji w ramach SE (art. 2, lit. j) dyrektywy)⁹⁵⁹.

W dyrektywie 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady informowanie jest zdefiniowane jako przekazywanie przedstawicielom pracowników przez pracodawcę danych w celu umożliwienia im zaznajomienia się z przedmiotem sprawy i zbadania jej (art. 2, lit. f) dyrektywy). Z kolei pod pojęciem konsultacji należy w świetle dyrektywy 2002/14/WE rozumieć wymia-

⁹⁵⁷ Anticipating and managing change: a dynamic approach to the social aspects of corporate restructuring. Resolution on the first phase consultation adopted by the ETUC Executive Committee, 11–12 March 2002, Brussels, pt 11, za: <http://www.etuc.org/>

⁹⁵⁸ Podobne sformułowanie zostało zawarte w art. 2, lit. i) dyrektywy Rady 2003/72/WE; w świetle tego przepisu informowanie oznacza informowanie organu przedstawicielskiego pracowników i/lub przedstawicieli pracowników przez właściwy organ SCE o sprawach, które dotyczą samej SCE lub jakiegokolwiek jej przedsiębiorstwa zależnego lub zakładu znajdującego się w innym Państwie Członkowskim oraz o sprawach przekraczających kompetencje organów decyzyjnych w określonym Państwie Członkowskim w danym czasie, w taki sposób i w takim zakresie, który umożliwi przedstawicielom pracowników dokonanie wnikliwej oceny możliwych konsekwencji oraz, jeśli jest to potrzebne, przygotowanie konsultacji z właściwym organem SCE.

⁹⁵⁹ Por. też art. 2 lit. j) dyrektywy 2003/72/WE.

nę poglądów oraz nawiązanie dialogu pomiędzy przedstawicielami pracowników a pracodawcą (art. 2, lit. g) dyrektywy).

Definicje informowania i konsultacji sformułowane na gruncie dyrektywy ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej są lakoniczne. Pojęcie konsultacji jest w dyrektywie 2002/14/WE rozumiane tak samo jak w dyrektywie o europejskich radach zakładowych. Jednakże w przeciwieństwie do dyrektywy o europejskich radach zakładowych, w dyrektywie 2002/14/WE zostały precyzyjnie określone zasady przeprowadzania procedury informacyjno-konsultacyjnej.

Zgodnie z art. 4, ust. 3 dyrektywy 2002/14/WE, informacja powinna być przedstawiana w takim czasie, w taki sposób i w takiej treści, jakie są właściwe, aby umożliwić przedstawicielom pracowników w szczególności przeprowadzenie odpowiednich badań i w miarę potrzeby przygotowanie się do konsultacji. Z kolei konsultację należy przeprowadzać we właściwym czasie, we właściwy sposób oraz w stosownym zakresie. Konsultacje powinny mieć miejsce na odpowiednim poziomie kierownictwa i przedstawicielstwa pracowniczego w zależności od przedmiotu dyskusji. Podstawą dla konsultacji powinny być stosowne informacje przekazane przez pracodawcę oraz przedstawiona przez przedstawicieli pracowników opinia. W toku konsultacji przedstawicielom pracowników należy zapewnić możliwość spotkania z pracodawcą i uzyskania od niego odpowiedzi wraz z uzasadnieniem na temat przedstawionej przez przedstawicieli pracowników opinii. W przypadku planowanych przez pracodawcę decyzji, których podjęcie mogłoby prowadzić do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach pracy, w tym również decyzji o zwolnieniach grupowych oraz o przejściu przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub ich części, konsultacje są prowadzone w celu zawarcia porozumienia (art. 4, ust. 4 dyrektywy).

Postulaty dotyczące reformy procedury negocjacyjnej zmierzającej do utworzenia europejskich rad zakładowych zostały urzeczywistnione na gruncie dyrektywy 2001/86/WE oraz dyrektywy 2003/72/WE. W obu wspomnianych dyrektywach, czas trwania negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w porównaniu z okresem przewidzianym w dyrektywie o europejskich radach zakładowych jest znacznie krótszy. Na gruncie tych dyrektyw negocjacje rozpoczynają się niezwłocznie po utworzeniu specjalnego zespołu negocjacyjnego i mogą trwać nie dłużej niż sześć miesięcy (art. 5, ust. 1 obu dyrektyw), chyba że strony wspólnie postanowią je przedłużyć. W drugim przypadku łączny okres trwania negocjacji nie może być dłuższy niż jeden rok od daty utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego (art. 5, ust. 2

obu dyrektyw). Przyjęte rozwiązanie uniemożliwia celowe przewlekanie procesu negocjacyjnego przez jedną ze stron.

Dokładnie jest określona procedura podejmowania decyzji przez specjalny zespół negocjacyjny. Decyzja o nierozpoczynaniu negocjacji lub zakończeniu negocjacji rozpoczętych, a także decyzja o ograniczeniu dotychczas obowiązującego udziału pracowników w zarządzaniu wymagają większości kwalifikowanej dwóch trzecich głosów członków zespołu, reprezentujących liczbę dwóch trzecich wszystkich pracowników, w tym pracowników zatrudnionych w co najmniej dwóch państwach członkowskich (art. 3, ust. 6 obu dyrektyw). Na gruncie wspomnianych dyrektyw pozostałe decyzje specjalnego zespołu negocjacyjnego są podejmowane bezwzględną większością głosów reprezentującą bezwzględną większość pracowników przy założeniu, iż każdemu pracownikowi przysługuje jeden głos. Wydaje się, iż tryb podejmowania decyzji przez specjalny zespół negocjacyjny w dyrektywie o europejskich radach zakładowych powinien również zostać dokładniej określony, tak ażeby podejmowane przez zespół uchwały odzwierciedlały wolę pracowników wszystkich zakładów pracy należących do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

W dyrektywach 2001/86/WE oraz 2003/72/WE przyznano specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu prawo do korzystania z pomocy organizacji związkowych działających na szczeblu wspólnotowym. Ekspersi związkowi otrzymali prawo do uczestniczenia w negocjacjach w roli doradców (art. 3, ust. 5 obu dyrektyw). W dyrektywie o europejskich radach zakładowych rola związków zawodowych w procesie negocjacji nie została formalnie określona, co stanowi brak spójności pomiędzy regulacjami wspólnotowymi w zakresie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu.

W tak zwanych zasadach standardowych zawartych zarówno w dyrektywie 2001/86/WE jak i dyrektywie 2003/72/WE, regulujących funkcjonowanie przedstawicielstwa pracowniczego utworzonego posiłkowo na podstawie przepisów ustawowych, wprowadzono postanowienia, które przydatne byłyby również dla funkcjonowania europejskich radach zakładowych.

W zasadach standardowych przewidzianych w Załącznikach do wspomnianych dyrektyw⁹⁶⁰, państwa członkowskie zostały zobowiązane do wprowadzenia przepisów gwarantujących, iż skład organu przedstawicielskiego będzie dostosowany do zmian w działalności odpowiednio spółdzielni bądź

⁹⁶⁰ Zob. Część 1, pkt b) zdanie drugie Załącznika do dyrektywy 2001/86/WE oraz Załącznika do dyrektywy 2003/72/WE.

spółki europejskiej i ich spółkach zależnych oraz należących do nich zakładach pracy. Ponadto zostały również wzmocnione uprawnienia informacyjno-konsultacyjne w porównaniu z uprawnieniami europejskich rad zakładowych działających na podstawie przepisów posiłkowych. Na gruncie zasad standardowych dyrektyw 2001/86/WE oraz 2003/72/WE członkowie organu przedstawicielskiego mają zapewniony dostęp do informacji dzięki regularnemu otrzymywaniu sprawozdań dotyczących odpowiednio funkcjonowania spółki bądź spółdzielni europejskiej oraz perspektyw jej rozwoju⁹⁶¹. Organ przedstawicielski pracowników w spółce czy też spółdzielni europejskiej jest uprawniony nie tylko do wyrażenia opinii na temat podejmowanych przez właściwy organ spółki europejskiej decyzji, które mają istotny wpływ na interesy pracowników. W przypadku, kiedy właściwy organ spółki czy też spółdzielni europejskiej postanawia nie uwzględnić stanowiska organu przedstawicielskiego, organ przedstawicielski jest uprawniony do dodatkowego spotkania w celu zawarcia porozumienia z właściwym organem spółki europejskiej. Właściwy organ spółki bądź spółdzielni europejskiej zachowuje prawo do podjęcia ostatecznej decyzji, ale sposób przeprowadzenia procedury informacyjno-konsultacyjnej upodabnia tę formę uczestnictwa w zarządzaniu do rokowań zbiorowych⁹⁶². W zasadach standardowych obu dyrektyw członkom organu przedstawicielskiego zostało również zagwarantowane prawo do płatnego urlopu w celu udziału w szkoleniach, które są im potrzebne w celu właściwego wypełnienia powierzonych im zadań⁹⁶³.

Na uwagę z punktu widzenia nowelizacji dyrektywy o europejskich radach zakładowych zasługują również zawarte w pierwszych projektach dyrektywy 2002/14/WE⁹⁶⁴ postanowienia dotyczące zawieszenia wykonania decyzji w odniesieniu do umów o pracę lub stosunków pracy w przypadku podjęcia decyzji z poważnym naruszeniem obowiązków informacyjno-konsultacyjnych.

⁹⁶¹ Część 2, pkt b) Załącznika do dyrektywy 2001/86/WE oraz Załącznika do dyrektywy 2003/72/WE.

⁹⁶² Część 2, pkt c) Załącznika do dyrektywy 2001/86/WE oraz Załącznika do dyrektywy 2003/72/WE.

⁹⁶³ Część 2, pkt g) Załącznika do dyrektywy 2001/86/WE oraz Załącznika do dyrektywy 2003/72/WE.

⁹⁶⁴ Proposal for a Council Directive establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community, COM(1998) 612 final – 98/0315(SYN), przedstawiony przez Komisję w dniu 17 listopada 1998 r., Amended proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council establishing a general framework for improving information and consultation rights of employees in the European Community (presented by the Commission pursuant to Article 250 (2) of the EC Treaty, Dz. U. UE C 240 E, 28/08/2001 s. 0133–0145.

Zgodnie z art. 7, ust. 3 projektu przedstawionego przez Komisję Radzie i Parlamentowi Europejskiemu w dniu 17 listopada 1998 r., oraz art. 8, ust. 3 poprawionego projektu tej dyrektywy z dnia 28 sierpnia 2001 r., państwa członkowskie zostały zobowiązane do wprowadzenia do ustawodawstwa krajowego przepisów, zgodnie z którymi decyzje wywołujące bezpośrednio i natychmiastowe skutki w postaci istotnej zmiany warunków pracy lub płacy lub rozwiązania umowy o pracę lub zakończenia stosunku pracy, między innymi decyzje o zwolnieniach grupowych i zbyciu bądź przejściu przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub ich części na innego pracodawcę, podjęte przez pracodawcę z poważnym naruszeniem obowiązków informacyjno-konsultacyjnych nie wywołują skutku w zakresie umów o pracę i stosunków pracy. Zawieszenie skutków podjętych decyzji trwa w stosunku do umów o pracę i stosunków pracy do czasu realizacji przez pracodawcę obowiązku informacyjno-konsultacyjnego lub w przypadku, kiedy nie jest to już możliwe, do chwili wypłacenia stosownego odszkodowania, na zasadach określonych w ustawodawstwie państw członkowskich. Za poważne naruszenia zostały uznane, w świetle projektu dyrektywy z 17 listopada 1998 r., nieprzekazanie jakichkolwiek informacji i niezasięgnięcie opinii przedstawicieli pracowników przed podjęciem decyzji lub podaniem jej do publicznej wiadomości, a także nieujawnienie istotnych informacji oraz przekazanie danych nieprawdziwych, które czynią nieskuteczną procedurę informacyjno-konsultacyjną.

Ostatecznie sankcja polegająca na zawieszeniu wykonania w stosunku do umów o pracę i stosunków pracy decyzji podjętych z naruszeniem uprawnień informacyjno-konsultacyjnych pracowników nie została wprowadzona do dyrektywy 2002/14/WE w jej obecnie obowiązującej wersji. Tak rygorystyczna sankcja nie została zaakceptowana przez środowisko pracodawców. Krytycznie ustosunkował się do proponowanych sankcji ówczesny sekretarz generalny Europejskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych (UNICE – obecnie BUSINESSEUROPE) D. Hudig, uznając je za nadmiernie rygorystyczne i nieproporcjonalne⁹⁶⁵. Wydaje się jednak, iż sankcja w postaci zawieszenia wykonania decyzji może okazać się najskuteczniejszym środkiem zniechęcającym zarząd do poważnych naruszeń obowiązków informacyjno-konsultacyjnych wobec przedstawicieli pracowników i jest zatem warta rozważenia w kontekście nowelizacji dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

⁹⁶⁵ Zob. Draft Directive on employee consultation, European Works Councils Bulletin, issue 19, January/February 1999, s. 10 oraz Draft information and consultation Directive: an update, European Works Councils Bulletin, issue 20, March/April 1999, s. 5-6.

2. Przebieg prac nad nowelizacją oraz zgłaszane postulaty

W celu uzyskania opinii na temat potrzeby nowelizacji dyrektywy o europejskich radach zakładowych, Komisja Europejska przeprowadziła w 1999 r. konsultacje z władzami państw członkowskich oraz z przedstawicielami pracowników i pracodawców. Najważniejszym wydarzeniem w toku prowadzonych konsultacji była konferencja zorganizowana w dniach 28–30 kwietnia 1999 r. w Brukseli przez EKZZ, UNICE i CEEP przy wsparciu Komisji Europejskiej⁹⁶⁶. Podczas konferencji strona związkowa wskazała na potrzebę nowelizacji dyrektywy, z kolei negatywne stanowisko wobec postulatów nowelizacji zajęli przedstawiciele europejskich organizacji pracodawców UNICE oraz CEEP. Uznali oni, iż dyskusja nad wprowadzeniem zmian do dyrektywy jest przedwczesna. Reforma dyrektywy powinna zostać odroczona do czasu uzyskania wystarczających danych na temat skuteczności funkcjonowania europejskich rad zakładowych w praktyce oraz transponowania dyrektywy do prawa krajowego we wszystkich państwach członkowskich⁹⁶⁷. Przedstawiciele pracodawców stwierdzili również, iż wprowadzenie nowych, bezwzględnie obowiązujących przepisów ograniczyłoby swobodę partnerów społecznych w urzeczywistnianiu postanowień dyrektywy w twórczy i różnorodny sposób. Proponowane obniżenie minimalnej liczby zatrudnionych stanowiącej przesłankę uznania za podmiot o zasięgu wspólnotowym, ich zdaniem, wpłynęłoby niekorzystnie na sytuację małych przedsiębiorstw, które nie mają dostatecznych środków dla zapewnienia właściwego funkcjonowania europejskiej rady zakładowej. Finansowanie europejskich rad zakładowych przez mniejsze przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw, zobowiązane w świetle obecnie obowiązujących kryteriów, stanowi nadmierne obciążenie⁹⁶⁸.

Za nowelizacją dyrektywy w terminie określonym w dyrektywie opowiedziała się komisja ds. zatrudnienia i spraw socjalnych Parlamentu Europejskiego. Postulaty komisji przedstawione przez jej przewodniczącego, S. Hughesa dotyczyły zmiany wysokości minimalnej liczby zatrudnionych, stanowiącej przesłankę utworzenia europejskiej rady zakładowej, wprowadzenia przepisów określających precyzyjnie zakres, czas i sposób przekazywania in-

⁹⁶⁶ Zob. Social partners review development of EWCs, European Works Councils Bulletin, issue 21, May/June 1999.

⁹⁶⁷ Social partners review development of EWCs..., s. 8.

⁹⁶⁸ Ibidem.

formacji oraz konsultowania z pracownikami, a także usprawnienia procedury prowadzenia negocjacji w celu utworzenia europejskiej rady zakładowej⁹⁶⁹.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych w sposób szczegółowy przedstawiła postulaty dotyczące nowelizacji dyrektywy o europejskich radach zakładowych w uchwale przyjętej w dniach 2/3 grudnia 1999 r. Zgodnie z treścią uchwały⁹⁷⁰, Konfederacja postulowała umocnienie prawa do informacji i konsultacji oraz przyznanie europejskim radom zakładowym lepszych warunków realizacji ich zadań. Konfederacja dostrzegła również konieczność przyznania formalnej roli związkom zawodowych w tworzeniu i funkcjonowaniu europejskich rad zakładowych oraz zwiększenia udziału kobiet w radach. Zdaniem Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, postanowienia dyrektywy o europejskich radach zakładowych powinny być zmienione w celu harmonizacji z innymi aktami prawa wspólnotowego dotyczącymi uczestnictwa pracowników w zarządzaniu⁹⁷¹.

W odniesieniu do zakresu obowiązków informacyjno-konsultacyjnych Europejska Konfederacja Związków Zawodowych postuluje zagwarantowanie w postanowieniach dyrektywy, ażeby informacje ze strony zarządu były wyczerpujące i przekazywane europejskiej radzie zakładowej w sposób ciągły, w formie pisemnej, w tłumaczeniu na języki ojczyste członków rady. Informowanie i konsultacja powinny mieć miejsce we właściwym czasie, umożliwiającym szczegółowe zbadanie możliwych skutków podejmowanych decyzji. Konsultacja powinna obligatoryjnie mieć miejsce w fazie planowania decyzji, kiedy nadal jest możliwy wybór innych opcji. Po zakończeniu konsultacji, zgodnie z propozycją ETUC, rada byłaby uprawniona do przedstawienia opinii we właściwym czasie i dyskusji na jej temat z zarządem centralnym lub zarządem innego szczebla właściwym w sprawie.

Skuteczność postanowień dyrektywy miałyby zostać zwiększona wprowadzeniem surowszych sankcji za ich nieprzestrzeganie przez przedsiębiorców. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych zaproponowała, ażeby wszystkie decyzje podjęte z naruszeniem prawa europejskiej rady zakładowej do informacji i konsultacji mogły być uznane za nieważne. Zasady

⁹⁶⁹ Ibidem.

⁹⁷⁰ Review of the Directive on European Works Councils. Resolution adopted by the Executive Committee on 2/3 December 1999; za: <http://www.etuc.org/> Zob. też Review of EWCs Directive approaches, European Works Councils Bulletin, issue 19, January/February 1999, s. 5–7.

⁹⁷¹ Na temat postulatów ETUC zob. też R. Szewczyk, *Rewizja Dyrektywy o europejskich radach zakładowych*, [w:] *10 lat dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Polska perspektywa...*, s. 55–58.

uchylania tych decyzji byłyby ustalone w ustawodawstwie państw członkowskich. Dodatkową sankcją proponowaną przez EKZZ byłaby możliwość okresowego zawieszenia w stosunku do przedsiębiorców naruszających obowiązek informacyjno-konsultacyjny wynikający z dyrektywy prawa do pomocy publicznej ze środków wspólnotowych, krajowych i samorządowych oraz prawa do ubiegania się o zamówienia publiczne.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych postulowała również zmianę zasad prowadzenia negocjacji w celu utworzenia europejskiej rady zakładowej. W toku negocjacji specjalny zespół negocjacyjny byłby uprawniony do pomocy wybranych przez siebie ekspertów. Członkowie zespołu mogliby odbywać spotkania przygotowawcze oraz sprawozdawcze po każdej rundzie negocjacji. Maksymalny czas trwania negocjacji uległby skróceniu z trzech lat do jednego roku w celu uniemożliwienia stronie pracodawczej przewlekania postępowania.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych proponowała obniżenie do 500 osób minimalnej liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw ogółem na terytorium Europejskiego Obszaru Gospodarczego uprawniającą do utworzenia europejskiej rady zakładowej. Zdaniem EKZZ, ustalenie minimalnej liczby zatrudnionych ogółem w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw w wysokości 1000 osób wyklucza możliwość utworzenia europejskiego przedstawicielstwa pracowniczego w mniejszych podmiotach gospodarczych, których znaczenie w państwach członkowskich wzrasta. Z tego względu, zdaniem EKZZ, liczbę zatrudnionych należało by obniżyć do 500 osób.

Innym postulatem Konfederacji jest uchylenie postanowienia dyrektywy pozwalającego państwom członkowskim wprowadzić szczególne przepisy dotyczące informowania i zasięgania opinii pracowników przez zarządy centralne grup przedsiębiorstw, które prowadzą działalność o charakterze ideologicznym⁹⁷², a także wyłączyć stosowanie postanowień dyrektywy w stosunku do załóg statków marynarki handlowej⁹⁷³. EKZZ jest zdania, że stosowanie jednolitych przepisów dyrektywy do wszystkich przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym pozwoliłoby pozbawić koncerny z branży mediów masowych niesłusznie uprzywilejowanej pozycji, z której do tej pory mogły korzystać w państwach członkowskich, regulujących w sposób szczególny sytuację przedsiębiorców prowadzących działalność o charakterze ideologicznym.

⁹⁷² Zob. art. 8, ust. 3 dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

⁹⁷³ Zob. art. 1, pkt 5 dyrektywy o europejskich radach zakładowych.

W odniesieniu do ulepszenia zasad funkcjonowania europejskiej rady zakładowej, Konfederacja stanęła na stanowisku, iż członkowie rady powinni mieć na podstawie postanowień dyrektywy zagwarantowane prawo do szkoleń, do płatnego urlopu w związku z działalnością w radzie, do komunikowania się z innymi członkami rady, do spotkań co najmniej raz do roku, a także do odbywania zebrań przygotowawczych oraz zebrań podsumowujących wyniki obrad plenarnych. Ponadto, członkom rady należy również zapewnić prawo do spotkań z przedstawicielami pracowników szczebla krajowego oraz prawo do uzyskania środków finansowych na ten cel. Europejskie rady zakładowe powinny również zostać uprawnione na podstawie dyrektywy do powoływania ekspertów według własnego uznania, którzy mogliby uczestniczyć w zebraniach informacyjno-konsultacyjnych. Ekspertami mogliby być przedstawiciele europejskich i krajowych związków zawodowych.

W opinii Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, w postanowieniach dyrektywy powinna zostać wzmocniona rola Europejskich Federacji Branżowych, które przyczyniły się do negocjacji trzech czwartych wszystkich wynegocjowanych porozumień o utworzeniu europejskich rad zakładowych. Europejskie Federacje Branżowe powinny być powiadamiane o złożeniu wniosku o powołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego. Byłyby one uprawnione do uczestnictwa w negocjacjach i w zebraniach europejskiej rady zakładowej. W skład specjalnego zespołu negocjacyjnego mogliby wchodzić również przedstawiciele związków zawodowych, którzy nie są pracownikami koncernu.

Wbrew stanowisku Parlamentu Europejskiego oraz Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, Komisja Europejska zdecydowała jednak o zawieszeniu prac nad nowelizacją dyrektywy. Na temat konieczności wstrzymania prac nad nowelizacją wypowiedział się P. Flynn⁹⁷⁴, ówczesny Komisarz Europejski ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych. Jego zdaniem, wiele zagadnień będących przedmiotem prowadzonych prac nad nowelizacją dyrektywy było również omawianych w związku z projektem dyrektywy ustanawiającej ogólne warunki ramowe informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej⁹⁷⁵. Jak stwierdził P. Flynn, „istotny postęp w pracach Rady Wspólnot Europejskich nad projektem dyrek-

⁹⁷⁴ Speech by Pádraig Flynn, European Works Councils: Practices and development, Brussels, 28 April 1999, za: <http://www.europa.eu.int/>

⁹⁷⁵ Proposal for a Council Directive establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community, submitted by the Commission on 17 November 1998, COM(1998) 612 final – 98/0315(SYN).

tywy ustanawiającej ogólne warunki ramowe informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, wpłynie również na stanowisko nowo powołanej Komisji w zakresie wprowadzenia poprawek do dyrektywy o europejskich radach zakładowych”.

Decyzja o zawieszeniu prac nad nowelizacją dyrektywy została podtrzymana przez Komisję w nowym składzie pod przewodnictwem R. Prodiego. W sprawozdaniu o wykonaniu dyrektywy o europejskich radach zakładowych z 4 kwietnia 2000 r.⁹⁷⁶, Komisja Europejska ograniczyła się do omówienia stanu transpozycji dyrektywy w poszczególnych państwach członkowskich i przedstawienia głównych problemów związanych z funkcjonowaniem europejskich rad zakładowych w praktyce. Komisja Europejska zajęła stanowisko, iż nowelizacja dyrektywy powinna mieć miejsce dopiero po uchwaleniu dwóch kolejnych wspólnotowych aktów prawnych dotyczących uczestnictwa pracowników w zarządzaniu czyli dyrektywy Rady WE uzupełniającej statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników oraz dyrektywy ustanawiającej ogólne warunki ramowe informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej.

Ówczesna Komisarz Europejska ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, A. Diamantopouli, wyjaśniając stanowisko Komisji, stwierdziła⁹⁷⁷, iż pośpieszna nowelizacja dyrektywy utrudniłaby przyjęcie dwóch pozostałych aktów prawnych w dziedzinie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu. Z kolei uchwalenie tych aktów prawnych byłoby pomocne w pracach nad poprawkami do dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Zdaniem Komisarz⁹⁷⁸, niektóre z postanowień obu uchwalanych dyrektyw, dotyczą zagadnień, które są przedmiotem dyskusji nad zmianami w dyrektywie o europejskich radach zakładowych, w szczególności przepisy dotyczące realizacji obowiązku informacyjno-konsultacyjnego we właściwym czasie oraz sankcji w przypadku niewykonania postanowień dyrektywy przez przedsiębiorców. A. Diamantopouli stwierdziła również, iż nawet szybkie wprowadzenie zmian do dyrektywy nie spowodowałoby istotnych zmian w praktyce funkcjonowania euro-

⁹⁷⁶ Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of the Directive on the establishment of a European work council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees, op. cit.

⁹⁷⁷ Zob. Industrial change and worker involvement, European Works Councils Bulletin, issue 27, May/June 2000, s. 4-7.

⁹⁷⁸ Ibidem, s. 6.

pejskich rad zakładowych ze względu na autonomię woli stron w negocjowaniu porozumień⁹⁷⁹.

Zawieszenie prac nad reformą dyrektywy przez Komisję nie znalazło aprobaty Parlamentu Europejskiego. W odpowiedzi na sprawozdanie Komisji Parlament Europejski przedstawił liczne postulaty dotyczące nowelizacji dyrektywy o europejskich radach zakładowych⁹⁸⁰. Postulaty przedstawione przez Parlament Europejski są w dużej mierze zbieżne z propozycjami Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych. Niektóre z postulatów były proponowane przez Parlament w okresie prac nad dyrektywą o europejskich radach zakładowych, ale nie zostały wówczas zaaprobowane.

Parlament, tak jak Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, zaproponował precyzyjne zdefiniowanie w dyrektywie pojęć informowania i konsultacji, uwzględniające konieczność przeprowadzania procedury informacyjno-konsultacyjnej w sposób regularny, w stadium planowania decyzji, w czasie pozwalającym przedstawicielom pracowników wywrzeć rzeczywisty wpływ na treść podejmowanych przez zarząd centralny decyzji. Decyzje zarządu centralnego podjęte z naruszeniem przepisów o procedurze informacyjno-konsultacyjnej byłyby nieważne. Parlament Europejski opowiedział się jednak za poszanowaniem prawa pracodawcy do nieprzekazywania przedstawicielom pracowników informacji, które stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa.

Zdaniem Parlamentu, w przypadkach planowanych decyzji o restrukturyzacjach oraz decyzji mających wpływ na istnienie i przyszłość grupy przedsiębiorstw lub jego spółek zależnych lub zakładów pracy, europejska rada zakładowa powinna mieć zagwarantowane prawo do spotkania z zarządem centralnym na posiedzeniu nadzwyczajnym. Spotkanie to powinno być zorganizowane w czasie pozwalającym pracownikom i ich przedstawicielom na zapoznanie się z informacjami przekazanymi przez zarząd, przedstawienie ich stanowiska oraz zaproponowanie w formie opinii alternatywnych rozstrzy-

⁹⁷⁹ Ibidem.

⁹⁸⁰ Zob. European Parliament, Committee on Employment and Social Affairs, Report of 17 July 2001 on the Commission report on the application of the Directive on the establishment of a European works council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994) (COM(2000) 188 – C5-0437/2000 – 2000/2214(COS)) oraz European Parliament resolution on the Commission report on the application of the Directive on the establishment of a European works council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994) (COM(2000) 188 – C5-0437/2000 – 2000/2214(COS)).

gnięć w stosunku do projektu zarządu. Mocniejsza forma dialogu z europejską radą zakładową w formie konsultacji prowadzonych w celu zawarcia porozumienia powinna być realizowana w sprawach mających szczególnie wpływ na sytuację pracowników, takich jak zwolnienia grupowe oraz przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

Parlament Europejski zaproponował również rozszerzenie zakresu podmiotowego stosowania dyrektywy poprzez obniżenie progowej wielkości zatrudnienia, wymaganej dla uznania przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw za podmiot o zasięgu wspólnotowym, z 1000 do 500 pracowników zatrudnionych ogółem w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw oraz ze 150 do 100 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich⁹⁸¹.

Postulaty zmian w dyrektywie przedstawione przez Parlament dotyczyły także zasad powoływania i funkcjonowania europejskich rad zakładowych. Zdaniem Parlamentu, maksymalny okres prowadzenia przez strony negocjacji w celu utworzenia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania, którego bezskuteczny upływ powoduje zastosowanie przepisów posiłkowych powinien zostać skrócony z trzech lat do osiemnastu miesięcy⁹⁸². Liczba członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego oraz europejskiej rady zakładowej powinna być dostosowywana po każdej poważnej restrukturyzacji, ażeby skład tych gremiów odzwierciedlał wielkość zatrudnienia w zakładach pracy po restrukturyzacji. W dyrektywie powinna zostać uregulowana rola krajowych i europejskich związków zawodowych w tworzeniu i funkcjonowaniu europejskich rad zakładowych. W toku funkcjonowania europejskiej rady zakładowej należy zapewnić większą minimalną liczbę spotkań obowiązkowych oraz spotkań przygotowawczych rady w ciągu roku. Ten ostatni postulat wynika z przeprowadzonych badań, z których wynika, iż w 85% europejskich rad zakładowych rady odbywają zebrania jedynie raz w roku. Parlament uznał, iż należy zwiększyć udział kobiet w specjalnych zespołach negocyjnych oraz europejskich radach zakładowych, ponieważ dotychczas aż dziewięciokrotnie mniej kobiet niż mężczyzn było członkami europejskich rad zakładowych. W opinii Parlamentu Europejskiego, w dyrektywie powinno zostać sformułowane zalecenie, ażeby przedsta-

⁹⁸¹ Por. Minutes and Resolution of the European Parliament (4 May 1994), amendment 39, w: R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils. Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe...*, s. 140.

⁹⁸² Por. Minutes and Resolution of the European Parliament (4 May 1994), amendment 10, w: R. Blanpain, P. Windey, *European Works Councils. Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe...*, s. 143.

wiciele pracowników w europejskich radach zakładowych byli powoływani w drodze wyborów bezpośrednich przez całą załogę.

Parlament Europejski postulował również, aby zakres podmiotowy dyrektywy był rozszerzony o załogi statków marynarki handlowej. Do dyrektywy powinno również zostać wprowadzone postanowienie zobowiązujące strony do zmiany zakresu obowiązywania porozumienia w każdym przypadku zmiany w strukturze grupy, tak aby porozumienie obejmowało każdorazowo swoim zakresem wszystkich pracowników zakładów pracy i przedsiębiorstw uprawnionych do reprezentacji w Radzie. W odniesieniu do zakresu podmiotowego Parlament Europejski zaleca również tworzenie światowych rad zakładowych, które stanowiłyby przedstawicielstwo wszystkich przedsiębiorstw i zakładów pracy należących do koncernu niezależnie od miejsca ich położenia.

Zdaniem Parlamentu, w dyrektywie powinny być precyzyjnie określone zasady funkcjonowania europejskich rad zakładowych w spółkach w przypadku, kiedy do połączenia dochodzi poprzez zawiązanie nowej spółki. W obecnym stanie prawnym nie istnieje podstawa prawna działania rady w okresie pomiędzy rozwiązaniem spółek a zawiązaniem nowej spółki, a w tym czasie przeprowadzenie procedury informacyjno-konsultacyjnej jest najważniejsze z punktu widzenia pracowników.

Jak twierdzi Parlament, do treści dyrektywy powinno zostać wprowadzone postanowienie, zgodnie z którym, członkom europejskich rad zakładowych należy zagwarantować zwolnienie od pracy na czas uczestnictwa w kursach językowych oraz szkoleniach dotyczących w szczególności prawa pracy i regulacji dotyczących rachunkowości obowiązujących w innych państwach a także zapewnić środki finansowe umożliwiające udział. Ochrona i uprawnienia przedstawicieli pracowników powinny również zostać wzmocnione poprzez zapewnienie członkom europejskiej rady zakładowej możliwości utrzymywania kontaktów ze wszystkimi zakładami pracy i przedsiębiorstwami wchodzącymi w skład grupy oraz informowania załogi o swojej działalności, a także możliwości wykonywania powierzonych im zadań bez utraty wynagrodzenia. Przedstawiciele pracowników powinni być wyposażeni w pomieszczenia i urządzenia techniczne jak telefon, faks i komputer z dostępem do internetu w celu właściwej realizacji swych uprawnień.

Zdaniem Parlamentu Europejskiego, zakres spraw, podlegający informowaniu i konsultacji powinien zostać rozszerzony o treść planowanych decyzji zarządu centralnego koncernu dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, rotacji na stanowiskach pracy, ochrony środowiska, stażów zawodowych, kształcenia ustawicznego, równych szans oraz partycypacji finansowej. W odniesieniu do środków mających na celu zapewnienie poszanowania przepi-

sów dyrektywy o europejskich radach zakładowych, Parlament opowiedział się za wprowadzeniem odpowiednich sankcji za naruszenie dyrektywy zarówno na szczeblu krajowym jak i wspólnotowym. Parlament uznał, iż państwa członkowskie powinny wprowadzić właściwe środki w przypadku naruszenia przez pracodawców lub przedstawicieli pracowników zobowiązań wynikających z dyrektywy. W szczególności państwa członkowskie powinny zapewnić możliwość dochodzenia wykonania zobowiązań wynikających z dyrektywy w drodze postępowania cywilnego lub administracyjnego. Parlament proponuje również, ażeby wprowadzić do treści dyrektywy poprawkę, zgodnie z którą decyzja podjęta przez zarząd centralny jest zgodna z prawem, wówczas jeśli była uprzednio skonsultowana z przedstawicielstwem pracowników na zasadach określonych w dyrektywie. W przypadku, gdy zastosowanie decyzji może mieć poważne negatywne skutki dla pracowników, przyjęcie ostatecznej decyzji mogłoby zostać zawieszone na wniosek przedstawicieli pracowników w celu prowadzenia w dalszym ciągu negocjacji mających na celu ustalenie rozwiązań wyłączających lub minimalizujących negatywne skutki decyzji dla pracowników.

W odniesieniu do porozumień obowiązujących na podstawie art. 13 dyrektywy, Parlament Europejski postuluje precyzyjne określenie w dyrektywie przesłanek przedłużenia okresu ich obowiązywania, a także możliwości rozwiązania porozumienia w przypadkach, kiedy porozumienie było zawarte na czas nieokreślony oraz kiedy w porozumieniu nie są uregulowane zasady wypowiedzenia porozumienia.

Celem zapewnienia realizacji postanowień dyrektywy przez pracodawców, Parlament Europejski zaproponował również, ażeby Komisja Europejska udzielała zgody na połączenia spółek tylko wówczas, jeśli proces restrukturyzacyjny był poprzedzony przekazaniem stosownych informacji i konsultacją z europejską radą zakładową. Parlament uznaje również za stosowne pozbawienie prawa do korzystania ze środków funduszy strukturalnych UE i z pomocy publicznej oraz wykluczenie z udziału w przetargach publicznych przedsiębiorców, którzy naruszyli zobowiązania wynikające z dyrektywy o europejskich radach zakładowych. W przypadku, jeśli do naruszenia doszło po otrzymaniu środków z funduszy strukturalnych oraz państwowych środków pomocowych służących promocji rozwoju regionalnego oraz tworzeniu nowych miejsc pracy, przedsiębiorca byłby zobowiązany do zwrotu otrzymanych środków.

Potrzeba wprowadzenia poprawek do postanowień dyrektywy motywowana koniecznością zwiększenia udziału pracowników w procesie zarządzania zmianami została również sformułowana w Europejskiej Agencji Socjal-

nej przyjętej na szczycie Rady Europejskiej w Nicei w dniach 7–9 grudnia 2000 r.⁹⁸³, ale nie przyspieszyło to działań mających na celu nowelizację dyrektywy.

Kolejny etap dyskusji nad wprowadzeniem zmian do dyrektywy o europejskich radach zakładowych rozpoczął się po przyjęciu trzech kolejnych aktów prawa wspólnotowego dotyczących uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, a mianowicie wspomnianych dyrektyw: 2001/86/WE, 2002/14/WE oraz 2003/72/WE.

W związku z uchwaleniem tych dyrektyw, prace nad nowelizacją dyrektywy zostały podjęte na nowo. Na potrzebę konsolidacji i zapewnienia spójności pomiędzy poszczególnymi dyrektywami dotyczącymi informowania i konsultacji zwrócił uwagę Parlament Europejski w rezolucji z dnia 10 maja 2007 r. w sprawie wzmocnienia prawodawstwa europejskiego w dziedzinie informowania i konsultowania pracowników⁹⁸⁴ PE zaapelował w niej między innymi do Komisji o przedstawienie projektu nowelizacji dyrektywy i opracowanie kalendarza prac nad reformą dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Rezolucja ta jak również aktywna postawa Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych zmobilizowały Komisję do podjęcia konsultacji z partnerami społecznymi na temat nowelizacji dyrektywy. Następnie, wobec braku inicjatywy partnerów społecznych do zawarcia porozumienia w tym zakresie zgodnie z art. 138, ust. 4 WE, Komisja przedstawiła w dniu 2 lipca 2008 r. własny projekt nowelizacji dyrektywy⁹⁸⁵.

3. Projekt Komisji Wspólnot Europejskich

Przedstawiony przez Komisję projekt nowelizacji dyrektywy ma na celu rozwiązanie wskazywanych wcześniej problemów związanych z działalnością europejskich rad zakładowych. Zmierza on do usprawnienia działalności już istniejących rad, w szczególności wzmocnienia ich roli w toku przeprowadzanych w wielonarodowych przedsiębiorstwach lub grupach przedsię-

⁹⁸³ Pkt II a Europejskiej Agendy Socjalnej: Conseil Européen de Nice, 7, 8, 9 Décembre 2000 za: <http://www.ue.eu.int/>

⁹⁸⁴ European Parliament resolution of 10 May 2007 on strengthening European legislation in the field of information and consultation of workers, P6_TA-PROV(2007)0185.

⁹⁸⁵ Proposal for a European Parliament and Council Directive on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees, COM(2008) 419 final.

biorstw restrukturyzacji, jak również ma sprzyjać tworzeniu rad w tych podmiotach gospodarczych o zasięgu wspólnotowym, które nie dostosowały się dotychczas do obowiązków wynikających z dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Założeniem projektu jest również zwiększenie pewności prawa poprzez ściślejsze rozdzielenie uprawnień pomiędzy europejskie rady zakładowe a krajowe przedstawicielstwa pracownicze i uregulowanie sytuacji rady w przypadku przejęć i połączeń spółek, w których ona działa, a także zapewnienie spójności pomiędzy dyrektywą o europejskich radach zakładowych a innymi dyrektywami dotyczącymi uczestnictwa pracowników w zarządzaniu⁹⁸⁶. W projekcie wskazuje się jednak na konieczność takiego ustalenia i wprowadzenia w życie procedur informacyjno-konsultacyjnych, aby zapewnić ich skuteczny przebieg, a zarazem umożliwić skuteczne podejmowanie decyzji przez przedsiębiorstwo lub grupę przedsiębiorstw⁹⁸⁷. W projekcie⁹⁸⁸ wyraźnie podkreśla się zatem potrzebę zachowania równowagi pomiędzy zapewnieniem przedstawicielom rzeczywistego wpływu na podejmowane decyzje a koniecznością dostosowywania się przedsiębiorców do zmieniających się okoliczności prowadzenia działalności gospodarczej i wprowadzania zmian.

Istotne zmiany zaproponowane w projekcie dyrektywy dotyczą wprowadzenia przepisów uściślających uprawnienia europejskich rad zakładowych. Przede wszystkim, od dawna postulowaną zmianą zawartą w projekcie jest wprowadzenie definicji informowania⁹⁸⁹ oraz doprecyzowanie definicji konsultacji⁹⁹⁰. Definicje tych pojęć zostają dostosowane do definicji sformułowanych na gruncie dyrektywy 2002/14/WE. A zatem, zgodnie z art. 2, ust. 1, lit. f) projektu nowelizacji dyrektywy, informowanie oznacza przekazywanie danych przez pracodawcę przedstawicielom pracowników w celu umożliwienia im zapoznania się ze sprawą i przeanalizowania jej. W świetle tego przepisu informacja powinna być przekazana w takim czasie, w taki sposób i mieć taką treść, jakie są właściwe, aby umożliwić przedstawicielom pracowników w szczególności przeprowadzenie właściwej analizy i, jeśli to konieczne, przygotowanie się do konsultacji.

Zgodnie z nową definicją konsultacji, sformułowaną w art. 2, ust. 1, lit. g) projektu, konsultacja oznacza ustanowienie dialogu i wymianę poglądów pomiędzy przedstawicielami pracowników a zarządem centralnym bądź

⁹⁸⁶ Ibidem, pkt 5 uzasadnienia, s. 3.

⁹⁸⁷ Art. 1, ust. 2 *in fine* projektu nowelizacji dyrektywy o e.r.z.

⁹⁸⁸ Por. motyw czternasty projektu nowelizacji dyrektywy o e.r.z.

⁹⁸⁹ Art. 2, ust. 1, lit. f) projektu nowelizacji dyrektywy o e.r.z.

⁹⁹⁰ Art. 2, ust. 1, lit. g) projektu nowelizacji dyrektywy o e.r.z.

zarządem bardziej właściwego szczebla w takim czasie, w taki sposób i o takiej treści, jakie umożliwią przedstawicielom pracowników przedstawienie opinii, na podstawie przekazanej informacji i w rozsądnym terminie, właściwemu organowi przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Jak wynika z treści tej definicji, nadal nie wprowadza ona wprost obowiązku przeprowadzenia konsultacji przed podjęciem decyzji przez zarząd centralny, a jedynie we właściwym czasie, w którym przedstawiona opinia ma znaczenie dla procesu podejmowania decyzji⁹⁹¹. Do obowiązku przeprowadzenia procedury informacyjno-konsultacyjnej przed podjęciem decyzji odnosi się z kolei wprost art. 12, ust. 3 projektu, który dotyczy rozgraniczenia uprawnień pomiędzy europejskie rady zakładowe a krajowe przedstawicielstwa pracownicze.

W projekcie nowelizacji dyrektywy kompetencje rad zostały ściśle rozgraniczone w stosunku do krajowych przedstawicielstw pracowniczych. Zgodnie z art. 1, ust. 3 projektu, informowanie i konsultacja powinny mieć miejsce na odpowiednim poziomie zarządu i przedstawicielstwa pracowniczego w zależności od sprawy będącej przedmiotem dyskusji. W artykule tym została wprowadzona zasada, ustanowiona już wcześniej, w pkt 1 Załącznika do dyrektywy o europejskich radach zakładowych w odniesieniu do rad utworzonych na podstawie przepisów posiłkowych, iż kompetencja europejskiej rady zakładowej oraz zakres trybu informacyjno-konsultacyjnego z pracownikami powinny być ograniczone do spraw mających charakter ponadnarodowy. W art. 1, ust. 4 projektu za sprawy o ponadnarodowym charakterze uznano sprawy dotyczące całego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym bądź co najmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy należących do przedsiębiorstwa lub grupy położonych w dwóch różnych państwach członkowskich, co odpowiada treści pkt 1, lit. a) Załącznika, uchylonego zgodnie z projektem. A zatem zasada ponadnarodowej kompetencji europejskich rad zakładowych ustanowiona dotychczas w odniesieniu do rad powołanych na podstawie przepisów ustawowych zostaje w projekcie rozszerzona na rady działające w oparciu o porozumienie.

Do rozgraniczenia kompetencji odnosi się nowy art. 12, zgodnie z którym informowanie konsultacja z europejską radą zakładową powinny być powiązane z informowaniem i konsultacją z krajowymi przedstawicielstwami pracowniczymi z uwzględnieniem uprawnień i zakresów działania każdego z tych organów, a także z uwzględnieniem zasad ustanowionych w art. 1, ust. 3⁹⁹².

⁹⁹¹ Por. też motyw dwudziesty trzeci projektu nowelizacji dyrektywy o e.r.z.

⁹⁹² Art. 12, ust. 1 projektu nowelizacji dyrektywy o e.r.z.

A zatem, rozgraniczenie uprawnień powinno następować w oparciu o zasadę, iż europejskie rady zakładowe zajmują się sprawami o charakterze ponadnarodowym. Relacja pomiędzy uprawnieniami informacyjno-konsultacyjnymi europejskiej rady zakładowej a uprawnieniami krajowych przedstawicielstw pracowniczych powinna być określona w porozumieniu o utworzeniu europejskiej rady zakładowej⁹⁹³. Strony porozumienia będą zatem miały swobodę w ustaleniu wzajemnych powiązań pomiędzy poszczególnymi przedstawicielstwami różnych szczebli; ograniczenie tej swobody wynika jednak z tego, iż te postanowienia umowne będą musiały być zgodne z właściwymi krajowymi uregulowaniami dotyczącymi informowania i konsultacji z pracownikami⁹⁹⁴. W projekcie przewidziano również obowiązek państw członkowskich uchwalenia przepisów zapewniających równoczesne rozpoczęcie procedury informacyjno-konsultacyjnej zarówno z europejską radą zakładową jak i z przedstawicielstwami krajowymi w przypadku planowania decyzji, które mogą prowadzić do istotnych zmian w organizacji pracy lub stosunkach umownych⁹⁹⁵. Przepisy te będą miały pomocniczo zastosowanie wówczas, gdy kwestia rozgraniczenia uprawnień nie jest uregulowana w porozumieniu.

Aby uniknąć sytuacji, iż informowanie i konsultacja z europejską radą zakładową zastępują odpowiednie procedury informacyjno-konsultacyjne z krajowymi przedstawicielstwami, w art. 12, ust. 5 projektu nowej dyrektywy o europejskich radach zakładowych postanowiono, iż transpozycja tej dyrektywy nie może stanowić wystarczającego uzasadnienia dla pogorszenia sytuacji w dziedzinie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu istniejącej w poszczególnych państwach członkowskich i w odniesieniu do ogólnego poziomu ochrony pracowników w dziedzinach, do których ma ona zastosowanie⁹⁹⁶. Znowelizowana dyrektywa o europejskich radach zakładowych nadal nie będzie miała wpływu na szczególne procedury informacyjno-konsultacyjne przewidziane w przypadku zwolnień grupowych bądź przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę odpowiednio w art. 2 dyrektywy Rady 98/59/WE oraz w art. 7 dyrektywy 2001/23/WE, a także na procedurę informacyjno-konsultacyjną wynikającą z dyrektywy 2002/14/WE.

Artykuł 10 projektu nowelizacji dyrektywy określa pozycję członków europejskich rad zakładowych. Nie ulegają zmianie dotychczasowe postanowienia dotyczące ochrony ich stosunku pracy oraz prawa do zwolnienia od

⁹⁹³ Art. 12, ust. 2 projektu nowelizacji dyrektywy o e.r.z.

⁹⁹⁴ Ibidem.

⁹⁹⁵ Art. 12, ust. 3 projektu nowelizacji dyrektywy o e.r.z.

⁹⁹⁶ Art. 12, ust. 4 projektu dyrektywy o e.r.z.

pracy w związku z wykonywaniem obowiązków związanych z członkostwem w radzie. Jednakże, w projekcie została w sposób wyraźny zaakcentowana rola członków europejskiej rady zakładowej jako przedstawicieli zbiorowych interesów pracowników przedsiębiorstwa bądź grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym⁹⁹⁷. Wzmocniono zatem powiązanie członków europejskiej rady zakładowej z ogółem pracowników. Temu celowi ma służyć również zobowiązanie⁹⁹⁸ członków europejskiej rady zakładowej do informowania przedstawicieli pracowników zatrudnionych w zakładach pracy lub przedsiębiorstwach należących do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, a wobec ich braku, bezpośrednio całej załogi, o treści i wyniku procedury informacyjno-konsultacyjnej przeprowadzonej z zarządem centralnym. Wyjątkiem od tego obowiązku są przypadki, kiedy przekazywane informacje zostają zastrzeżone jako poufne⁹⁹⁹.

Nowy art. 10 projektu w ust. 1 gwarantuje również członkom rad niezbędne środki dla realizacji praw wynikających z dyrektywy, a także zapewnia w ust. 4 od dawna postulowany płatny urlop w celu odbycia szkolenia nie tylko członkom rad, ale również członkom specjalnego zespołu negocjacyjnego. Zostają oni uprawnieni do szkoleń, o ile jest to niezbędne dla wykonywania funkcji przedstawicielskich w międzynarodowym otoczeniu. Zakres szkoleń uprawniających do płatnego urlopu został więc określony w sposób mało precyzyjny, co jest korzystne z punktu widzenia zainteresowanych przedstawicieli pracowników. Szkoleniami niezbędnymi z punktu widzenia działalności w międzynarodowym otoczeniu mogą być bowiem zarówno kursy językowe, jak i szkolenia z zakresu rachunkowości czy też prawa pracy, pozwalające zdobyć wiedzę o regulacjach obowiązujących w państwie pochodzenia, jak i w innych państwach członkowskich.

W odniesieniu do samej procedury negocjacyjnej, w art. 4, ust. 4 projektu dyrektywy, w ślad za wyrokami Trybunału¹⁰⁰⁰ uściślono obowiązek przekazania informacji niezbędnych do rozpoczęcia negocjacji w celu utworzenia europejskiej rady zakładowej. W świetle tego przepisu obowiązek informacyjny nadal dotyczy przede wszystkim liczby pracowników, w celu ustalenia,

⁹⁹⁷ Art. 10, ust. 1 projektu nowelizacji dyrektywy o e.r.z.

⁹⁹⁸ Obowiązek ten był wyrażony w Załączniku do dyrektywy 94/45/WE i odnosił się tylko do członków europejskich rad zakładowych utworzonych na podstawie przepisów posiłkowych; zgodnie z projektem zostaje on rozszerzony na członków rad utworzonych na podstawie porozumienia.

⁹⁹⁹ Zob. art. 10, ust. 2 projektu nowelizacji dyrektywy o e.r.z.

¹⁰⁰⁰ Szerzej na ten temat zob. rozdział 3, podrozdział 2 punkt B.

czy dany podmiot gospodarczy posiada zasięg wspólnotowy, ale dodatkowo również struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw. Podmiotami uprawnionymi do uzyskania niezbędnych informacji są w świetle projektowanego przepisu strony objęte zakresem stosowania dyrektywy, a zatem należy stwierdzić, iż są to w szczególności przedstawiciele pracowników, a wobec ich braku w danym zakładzie pracy bądź przedsiębiorstwie, sami pracownicy, a także kierownictwa szczebla lokalnego. Z kolei podmiotami zobowiązanymi są zarząd centralny bądź podmiot pełniący funkcje zarządu centralnego, ale również kierownictwo każdego przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. W związku z nałożeniem obowiązku informacyjnego również na kierownictwa szczebla lokalnego, kierownictwa te są zarazem obowiązane do uzyskania stosownych informacji od innych podmiotów działających w ramach grupy w celu ich przekazania zainteresowanym stronom i są adresatami informacji. Oprócz obowiązku przekazania informacji niezbędnych do rozpoczęcia negocjacji, w art. 5, ust. 2, lit. c) projektu wprowadzono obowiązek poinformowania zarządu centralnego oraz kierownictw szczebla lokalnego, a także europejskich organizacji pracodawców oraz związków zawodowych o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz o rozpoczęciu negocjacji.

W zakresie procedury negocjacyjnej, z punktu widzenia pracowników korzystne jest również uproszczenie sposobu powoływania specjalnego zespołu negocjacyjnego, poprzez wprowadzenie jednolitej zasady, zgodnie z którą, zakładom pracy bądź przedsiębiorstwom położonym w państwie członkowskim, w którym jest zatrudnionych co najmniej pięćdziesiąt pracowników przysługiwać będzie jedno miejsce na każde 10% ogółu zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw we wszystkich państwach członkowskich, a także wprowadzenie prawa członków specjalnego zespołu negocjacyjnego do spotkania we własnym gronie, bez udziału przedstawicieli zarządu centralnego przed i po każdym spotkaniu z zarządem centralnym¹⁰⁰¹. Uchylono również przepis art. 5, ust. 2, lit. b) dyrektywy 94/45/WE określający minimalną (trzy osoby) oraz maksymalną liczbę członków specjalnego zespołu negocjacyjnego (liczba obecnych państw członkowskich), pozostawiając kwestię liczebności zespołu swobodnej decyzji stron negocjacji.

W proponowanym art. 5, ust. 4 akapit trzeci, który odnosi się do uprawnienia specjalnego zespołu negocjacyjnego do powoływania ekspertów w celu prowadzenia negocjacji, w sposób wyraźny wskazano, iż ekspertami tymi

¹⁰⁰¹ Art. 5, ust. 4 akapit drugi projektu nowelizacji dyrektywy o e.r.z.

mogą być również przedstawiciele odpowiednich organizacji związkowych szczebla wspólnotowego. W proponowanym przepisie określono, iż eksperci mogą być obecni jako doradcy na posiedzeniach negocjacyjnych na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego, gdy jest to właściwe dla promowania jedności i spójności na szczeblu Wspólnoty¹⁰⁰². Wydaje się, iż postanowienia te nie wzmacniają w istotny sposób roli europejskich organizacji związkowych w procedurze negocjacyjnej. Również i w świetle obecnie obowiązującego art. 5, ust. 4 akapit drugi dyrektywy o europejskich radach zakładowych, specjalny zespół negocjacyjny ma prawo do powołania ekspertów według swojego wyboru, co oznacza, że mogą nimi być również eksperci związkowi. Uczestnictwo przedstawicieli organizacji związkowych w negocjacjach zawsze jest uzależnione od woli specjalnego zespołu negocjacyjnego; projekt nie wprowadza w tym zakresie zmiany. A zatem wyraźna wzmianka o roli europejskich organizacji związkowych w negocjacjach ma przede wszystkim wymiar symboliczny i realizuje postulat strony związkowej. Istotne znaczenie ma z kolei obowiązek powiadomienia organizacji związkowych szczebla wspólnotowego o powołaniu specjalnego zespołu negocjacyjnego i rozpoczęciu negocjacji, ponieważ przekazanie tej informacji pozwoli organizacjom na monitorowanie przebiegu negocjacji, czuwanie nad ich prawidłowym przebiegiem a także na gromadzenie danych o tworzonych europejskich radach zakładowych.

Projekt Komisji odnosi się również do treści porozumień, o których mowa w art. 6 dyrektywy 94/45/WE. W zakresie obligatoryjnego składnika porozumienia, jakim jest określenie składu europejskiej rady zakładowej, liczby jej członków oraz podziału miejsc, zostało dodane wymaganie, aby przy ustalaniu tych elementów była uwzględniana potrzeba zrównoważonej reprezentacji pracowników ze względu na wykonywaną przez nich działalność, kategorię zawodową, a także ze względu na płeć¹⁰⁰³. W odniesieniu do składnika porozumienia dotyczącego określenia funkcji oraz trybu informowania i konsultowania europejskiej rady zakładowej w projekcie dodano obowiązek określenia relacji pomiędzy informowaniem i konsultowaniem europejskiej rady zakładowej a krajowymi przedstawicielstwami pracowniczymi¹⁰⁰⁴. Koniecznym składnikiem porozumienia stało się również określenie składu, zasad powoływania członków, funkcji oraz reguł proceduralnych komitetu o zmniejszo-

¹⁰⁰² Ibidem, zdanie drugie.

¹⁰⁰³ Art. 6, ust. 2, lit. b) projektu nowelizacji dyrektywy o e.r.z.

¹⁰⁰⁴ Art. 6, ust. 2, lit. c) projektu nowelizacji dyrektywy o e.r.z.

nym składzie (prezydium), jeśli jest on tworzony w ramach europejskiej rady zakładowej¹⁰⁰⁵. Wreszcie, w projekcie rozbudowano znacznie obligatoryjną treść porozumienia, dotyczącą zasad jego obowiązywania. Oprócz określenia czasu trwania porozumienia i trybu jego renegocjacji, proponowany art. 6, ust. 2, lit. g) projektu nakłada również obowiązek określenia zasad wprowadzania zmian bądź rozwiązania porozumienia, a także określenia przypadków, w których konieczna jest renegocjacja porozumienia, w tym między innymi w razie zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Wobec wprowadzenia dodatkowych, obligatoryjnych elementów do treści porozumień, o których mowa w art. 6 dyrektywy 94/45/WE, pojawia się kwestia obowiązywania dotychczas podpisanych porozumień niezawierających tych postanowień. Proponowany art. 13, ust. 2 nie ustanawia ogólnego obowiązku renegocjacji porozumień, które są zawarte w okresie od dnia 22 września 1996 r. do daty, w której państwa członkowskie będą zobowiązane do transpozycji dyrektywy do prawa krajowego. Porozumienia zawarte w tym okresie nie będą również musiały być dostosowane do przepisów nowej dyrektywy. Odstępstwem od tej zasady obowiązywania wcześniej zawartych porozumień w niezmienionej treści jest sytuacja, kiedy dochodzi do istotnej zmiany struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw. W takim przypadku, w świetle projektu, konieczne jest dostosowanie dotychczas obowiązującego porozumienia do zmienionej struktury. Dostosowanie to odbywałoby się bądź zgodnie z zasadami przewidzianymi w porozumieniu, o ile porozumienie je zawiera, bądź w sytuacji braku stosownych postanowień porozumienia lub gdy istnieje w tym zakresie kolizja pomiędzy postanowieniami dwóch lub więcej porozumień w trybie negocjacji w celu utworzenia nowej europejskiej rady zakładowej¹⁰⁰⁶. Zarząd centralny powinien rozpocząć negocjacje bądź z własnej inicjatywy bądź na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli¹⁰⁰⁷. W toku negocjacji prowadzonych w celu zawarcia nowego porozumienia, dotychczas istniejąca w grupie przedsiębiorstw europejska rada zakładowa nadal prowadzi swoją działalność z ewentualnymi modyfikacjami do czasu rozpoczęcia działalności przez nowo utworzoną radę. Przynajmniej trzech członkowie dotychczas działającej europejskiej rady zakładowej lub każdej z działających w grupie przedsiębiorstw

¹⁰⁰⁵ Art. 6, ust. 2, lit. e) projektu nowelizacji dyrektywy o e.r.z.

¹⁰⁰⁶ Art. 13, ust. 3, akapit 1 projektu nowelizacji dyrektywy o e.r.z.

¹⁰⁰⁷ Ibidem.

rad powinni być członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego obok członków powoływanych w zwykłym trybie tworzenia zespołu. Z chwilą podjęcia działalności przez nową europejską radą zakładową dotychczasowa rada lub rady ulegają rozwiązaniu i wygasają ustanawiające je porozumienia¹⁰⁰⁸.

Projekt wprowadza również zmiany do treści wymagań posiłkowych zawartych w Załączniku do dyrektywy 94/45/WE. Istotna zmiana dotyczy określenia w projektowanym pkt 1, lit. a) Załącznika spraw, które są przedmiotem informowania, a które konsultacji z europejską radą zakładową utworzoną na podstawie przepisów ustawowych. A zatem informowanie powinno się odnosić zwłaszcza do struktury, sytuacji ekonomicznej i finansowej, możliwego rozwoju działalności, produkcji i sprzedaży przedsiębiorstwa lub grupy o zasięgu wspólnotowym. Z kolei informowanie i konsultacja będą dotyczyć sytuacji i tendencji w zakresie zatrudnienia, inwestycji oraz istotnych zmian związanych z organizacją, wprowadzeniem nowych metod pracy lub nowych procesów produkcji, transferami produkcji, fuzjami przedsiębiorstw, redukcją rozmiarów lub zamknięciem przedsiębiorstw, zakładów pracy lub ważnych części zakładów pracy oraz zwolnień grupowych. Projekt wzmacnia również samą procedurę konsultacji z radą, ustalając obowiązek zarządu centralnego zorganizowania spotkania z przedstawicielami pracowników i udzielenia im umotywowanej odpowiedzi na każdą wyrażoną przez przedstawicieli w toku konsultacji opinię.

Jeśli chodzi o skład europejskiej rady zakładowej utworzonej w oparciu o wymagania posiłkowe, to w pkt 1, lit. c) ustalono analogiczne zasady proporcjonalnego rozdzielenia miejsc pomiędzy poszczególne państwa członkowskie, jak wcześniej omówione zasady odnoszące się do powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego, a także zniesiono minimalną i maksymalną liczbę członków europejskiej rady zakładowej. W celu koordynacji działalności rady, w pkt 1, lit. d) projektu wprowadzony został obowiązek wyboru komitetu o zmniejszonym składzie (prezydium) spośród swoich członków liczącego maksymalnie pięć osób, któremu należy zapewnić warunki do stałego prowadzenia działalności.

Jak wynika z treści przedstawionego projektu, wprowadzane zmiany jedynie częściowo realizują postulaty zarówno Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych jak i Parlamentu Europejskiego i odpowiadają na najistotniejsze problemy z funkcjonowaniem rad, w szczególności poprzez wprowadzenie precyzyjnej definicji informowania i konsultacji, ujednolicenie

¹⁰⁰⁸ Art. 13 ust. 3 akapit 2–4 projektu nowelizacji dyrektywy o e.r.z.

zasad powoływania specjalnego zespołu negocjacyjnego, określenie obowiązku renegocjacji porozumienia w przypadku zmian w strukturze przedsiębiorstwa, a także rozgraniczenie uprawnień pomiędzy europejskimi radami zakładowymi a przedstawicielstwami pracowniczymi szczebla krajowego, czy też wprowadzenie prawa do szkoleń dla członków rady. Wiele kwestii nie zostało jednak poruszonych w projekcie, jak chociażby doprecyzowanie innego trybu informowania i konsultacji aniżeli europejska rada zakładowa, czy też rozszerzenie uprawnień europejskich rad zakładowych o prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych. Projekt Komisji nie wprowadza zatem pełnej, zgodnej z oczekiwaniami reformy dyrektywy o europejskich radach zakładowych, ale stanowi jedynie pierwszy krok na drodze do doskonalenia działalności rad.

ZAKOŃCZENIE

Prace nad uregulowaniem uczestnictwa pracowników w zarządzaniu w wielonarodowych koncernach w aktach prawa międzynarodowego rozpoczęły się na początku lat siedemdziesiątych dwudziestego wieku. Przyczyny podjęcia działań legislacyjnych w tej dziedzinie na szczeblu ówczesnej EWG były zarówno ekonomiczne jak i społeczne. Pierwsze projekty wspólnotowych aktów prawnych dotyczących uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, takie jak początkowe projekty regulacji udziału pracowników w zarządzaniu spółką europejską, projekt dyrektywy Vredelinga oraz projekty Piątej Dyrektywy dotyczące struktury spółek akcyjnych okazały się jednak niemożliwe do zaakceptowania. Treść tych projektów stanowiła zbyt dużą ingerencję prawodawcy wspólnotowego w prawo i praktykę stosunków przemysłowych ukształtowane w państwach członkowskich, a także w wolność decyzyjną przysługującą właścicielom kapitału.

Dyrektywa o europejskich radach zakładowych została uchwalona dopiero wtedy, gdy udało się zawrzeć w niej rozwiązania kompromisowe pomiędzy rozbieżnymi stanowiskami poszczególnych państw członkowskich w odniesieniu do uczestnictwa pracowników w zarządzaniu oraz pomiędzy odmiennymi interesami organizacji pracodawców i organizacji związkowych. Za najważniejsze przejawy kompromisu należy uznać: podwyższenie wielkości minimalnego poziomu zatrudnionych uprawniającego do powołania europejskiej rady zakładowej w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw, wprowadzenie definicji konsultacji odmiennej od rozumienia tego pojęcia w ustawach krajowych, wprowadzenie możliwości powołania zamiast europejskiej rady zakładowej innego trybu informowania i konsultowania, rezygnację ze stosowania standardów minimalnych w przypadku niepowołania

Europejskiej rady zakładowej lub innego trybu z woli partnerów społecznych, uznania za ważne porozumień zawartych przed wejściem w życie dyrektywy, jeśli spełniają one minimalne wymagania określone w dyrektywie.

Dyrektywę o europejskich radach zakładowych w obowiązującej wersji cechuje subsydiarność i elastyczność. Urzeczywistnienie przewidzianego w dyrektywie prawa do informacji i konsultacji na poziomie ponadnarodowym następuje zgodnie z wolą partnerów społecznych. Postanowienia dyrektywy regulują zasady prowadzenia negocjacji zbiorowych przez partnerów społecznych w celu zawarcia porozumienia o powołaniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania.

Powołanie europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania nie jest obligatoryjne. Przepisy posiłkowe, regulujące utworzenie europejskiej rady zakładowej z mocy prawa, znajdują zastosowanie wyłącznie w przypadkach, w których do zawarcia porozumienia nie dochodzi z przyczyn niezawinionych przez przedstawicielstwo pracownicze. Dyrektywa nie przewiduje utworzenia europejskiej rady zakładowej na podstawie przepisów posiłkowych wbrew woli przedstawicielstwa pracowniczego. Jak wynika z tych przepisów, w dyrektywie została zagwarantowana negatywna wolność pracowników do niepowoływania organu przedstawicielskiego na ponadnarodowym szczeblu.

Jeśli zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny zawierają porozumienie, jego treść jest ukształtowana zgodnie z zasadą autonomii woli stron. Strony są jedynie zobowiązane do określenia sposobu umożliwienia przedstawicielom pracowników prowadzenia dyskusji na temat przekazywanych informacji o charakterze ponadnarodowym, które wywierają istotny wpływ na interesy pracownicze. Strony mogą również zrezygnować z zawarcia porozumienia i utworzyć europejską radę zakładową na podstawie przepisów posiłkowych.

O elastyczności postanowień dyrektywy świadczy uznanie za obowiązujące porozumień zawartych przed wejściem w życie dyrektywy, przyjętych w innym trybie, aniżeli wymagany na podstawie przepisów dyrektywy. Porozumienia dobrowolne zostają utrzymane w mocy, jeśli spełniają minimalne przesłanki określone w dyrektywie dla ustalenia ich ważności. Możliwość przedłużenia okresu obowiązywania porozumienia dobrowolnego, jeśli zostało ono zawarte na czas określony, powoduje iż w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw, w których podpisano porozumienie dobrowolne, może nigdy nie dojść do negocjowania porozumienia w formalnym trybie przewidzianym w dyrektywie.

Istotnym przejawem subsydiarnego charakteru dyrektywy o europejskich radach zakładowych jest możliwość powierzenia transpozycji dyrektywy part-

nerom społecznym w drodze ponadzakładowego porozumienia zbiorowego. Ponadto, istotne sprawy związane z utworzeniem i funkcjonowaniem europejskich rad zakładowych zostały przekazane do regulacji w prawie państw członkowskich. W aktach prawa krajowego jest definiowane pojęcie pracownika w celu ustalenia, czy przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw spełnia kryteria zatrudnienia przewidziane dla stosowania dyrektywy. Inne ważne zagadnienia uregulowane w prawie krajowym to sposób wyboru lub wyznaczenia członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego, metody powoływania dodatkowych członków zespołu. Warunki, na jakich ma miejsce ograniczenie obowiązku informacyjno-konsultacyjnego ze względu na poufność informacji, zasady ochrony szczególnej stosunku pracy przedstawicieli pracowników oraz ustalenie sankcji na wypadek naruszenia postanowień dyrektywy przez zarządy centralne lub przedstawiciele pracowników są również określone w ustawodawstwach krajowych.

Uchwalenie dyrektywy o europejskich radach zakładowych należy uznać za poważne osiągnięcie polityki społecznej Unii Europejskiej. W świetle prawa obowiązującego w państwach członkowskich Unii Europejskiej przed wejściem w życie dyrektywy, pracownicy nie byli uprawnieni do informacji i konsultacji w odniesieniu do decyzji podejmowanych przez zarządy centralne wielonarodowych przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw. Tymczasem, na szczeblu zarządu centralnego położony jest ośrodek władzy w koncernie. Najważniejsze decyzje dotyczące praw i interesów pracowniczych są podejmowane przez zarząd centralny a nie przez bezpośredniego pracodawcę. Uprawnienia przyznane pracownikom w dyrektywie umożliwiają im udział w decyzjach o strategicznym znaczeniu dla koncernu, które wcześniej mogły być podejmowane w sposób całkowicie arbitralny przez zarządy centralne.

Przyjęcie dyrektywy doprowadziło również do przełamania wieloletniego impasu w pracach nad wspólnotowymi aktami prawnymi regulującymi sprawę uczestnictwa pracowników w zarządzaniu. Dyrektywa o europejskich radach zakładowych stała się inspiracją dla uchwalenia dyrektywy Rady WE 2001/86/WE z 8 października 2001 r. uzupełniającej statut spółki europejskiej w zakresie uczestnictwa pracowników oraz dyrektywy 2002/14/WE z 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramy informowania i konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej. W szczególności rozwiązania dotyczące tworzenia i funkcjonowania informacyjno-konsultacyjnego organu przedstawicielskiego pracowników w spółce europejskiej zostały opracowane w oparciu o postanowienia dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Wkrótce potem, została uchwalona dyrektywa Rady 2003/72/WE w sposób zbliżony regulująca kwestię udziału pracowników w zarządzaniu spółdzielnią europejską.

Niemniej jednak, zapewnienie w dyrektywie o europejskich radach zakładowych pierwszeństwa woli stron czyni z dyrektywy niedoskonały instrument ochrony pracowniczego prawa do informacji i konsultacji na poziomie ponadnarodowym. W porozumieniach zawartych przez zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny strony nie są zobowiązane do uwzględnienia standardów minimalnych. W szczególności, możliwość ograniczenia uprawnień pracowniczych w drodze porozumienia jedynie do uzyskiwania od zarządu centralnego informacji na temat podejmowanych decyzji sprawia, iż udział europejskiej rady zakładowej w zarządzaniu może się stać iluzoryczny. Niekorzystne z punktu widzenia pracowników jest również uznanie za obowiązujące na czas nieokreślony porozumień dobrowolnych zawartych przed wejściem w życie dyrektywy. Brak precyzyjnego określenia zasad renegotiacji tych porozumień w dyrektywie sprawia, iż mogą bezterminowo obowiązywać porozumienia, na podstawie których nie jest zapewniony rzeczywisty udział pracowników w zarządzaniu na szczeblu ponadnarodowym.

Przekazanie ważnych aspektów związanych z tworzeniem i działalnością europejskich rad zakładowych do regulacji w prawie państw członkowskich było konieczne ze względu na znaczne odmienności między krajowymi porządkami prawa pracy. Należy jednak negatywnie ocenić istnienie różnic pomiędzy zakresem ochrony szczególnej stosunku pracy przysługującej przedstawicielom pracowników z różnych państw, a także utrzymanie odrębności krajowych w zakresie możliwości ograniczenia obowiązku informacyjno-konsultacyjnego ze względu na poufność informacji oraz w zakresie odpowiedzialności za ujawnienie informacji poufnych.

Europejskie rady zakładowe są uprawnione do uzyskiwania informacji i konsultacji. Są to niewładcze formy uczestnictwa w zarządzaniu, w ramach których przedstawiciele pracowników nie są uprawnieni do powstrzymania pracodawcy od podjęcia decyzji niekorzystnej dla pracowników. Krytycznie należy ocenić wprowadzenie do dyrektywy definicji legalnej konsultacji, w świetle której uprawnienia partycypacyjne pracowników są dodatkowo osłabione. Definicja ta jest nieprecyzyjna, zostały w niej zastosowane wymagające interpretacji niedookreślone pojęcia „wymiany poglądów” i „ustanowienia dialogu”. Z przepisów dyrektywy i aktów prawnych ją transponujących do prawa krajowego nie wynika obowiązek przeprowadzenia informacji i konsultacji we właściwym czasie przed podjęciem decyzji pozwalający przedstawicielom pracowników wywrzeć rzeczywisty wpływ na proces decyzyjny. Mimo uściślenia tej definicji w projekcie nowelizacji dyrektywy przedstawionym przez Komisję, definicja ta nadal nie ustanawia w sposób wyraźny obowiązku przeprowadzenia konsultacji przed podjęciem decyzji.

Wyniki badań dotyczących treści porozumień, jak również funkcjonowania europejskich rad zakładowych, a także informacje o działalności wielonarodowych koncernów potwierdzają obawy przedstawiane w literaturze, iż przepisy dyrektywy nieskutecznie chronią prawo pracowników do uzyskiwania informacji i konsultacji na szczeblu wspólnotowym. W wielu porozumieniach dobrowolnych, obowiązujących na podstawie art. 13 dyrektywy, nie zagwarantowano przedstawicielom pracowników prawa do spotkań we własnym gronie poprzedzających posiedzenia plenarne z zarządem centralnym, prawa do spotkań z zarządem centralnym w nadzwyczajnych okolicznościach, kiedy interesy pracowników są zagrożone. Na podstawie większości porozumień dobrowolnych zarządy centralne nie zostały zobowiązane do finansowania szkoleń dla członków europejskiej rady zakładowej.

Negocjatorzy porozumień zawartych po wejściu w życie dyrektywy o europejskich radach zakładowych w dużej mierze korzystali z przepisów posiłkowych uregulowanych w Załączniku do dyrektywy. Z tego względu standardy partycypacyjne przewidziane w porozumieniach zawartych na podstawie art. 6 dyrektywy są wyższe aniżeli w porozumieniach dobrowolnych. Niemniej jednak, w znacznej mniejszości analizowanych porozumień zawartych po wejściu w życie dyrektywy przewidziano obowiązek przeprowadzenia procedury informacyjno-konsultacyjnej we właściwym czasie. W licznych porozumieniach nie zagwarantowano pracownikom prawa do odbywania zebrań podsumowujących po zakończeniu zebrań plenarnych. W wielu porozumieniach nie została uregulowana sprawa szkoleń dla członków europejskich rad zakładowych.

Z badań dotyczących funkcjonowania europejskich rad zakładowych wynika, iż zebrania przeważającej większości rad odbywają się jedynie raz do roku. Często udział pracowników w procesie decyzyjnym jest ograniczony do przekazania przez pracodawcę informacji, co do których europejska rada zakładowa nie posiada możliwości ustosunkowania się. Liczne są przykłady podejmowania przez wielonarodowe koncerny strategicznych decyzji, wpływających na prawa i interesy pracowników zakładów pracy należących do koncernu, które nie były uprzednio konsultowane z europejską radą zakładową. Nie można zaprzeczyć, iż w niektórych wielonarodowych koncernach dialog społeczny jest prowadzony z powodzeniem i przedstawiciele pracowników wywierają wpływ na proces decyzyjny. Przypadki te należą jednak do mniejszości.

W świetle przedstawionych w pracy wyników badań reforma systemu europejskich rad zakładowych jest nieunikniona. Pierwszy krok na drodze do jej realizacji podjęła Komisja przedstawiając projekt nowelizacji dyrektywy

o europejskich radach zakładowych. Nowelizacja dyrektywy o europejskich radach zakładowych powinna z jednej strony służyć harmonizacji postanowień dyrektywy ze standardami ustanowionymi w innych aktach prawa wspólnotowego regulującymi uczestnictwo pracowników w zarządzaniu. Z drugiej strony, zmiany treści dyrektywy powinny uwzględniać postulaty, formułowane przez Parlament Europejski, Europejską Konfederację Związków Zawodowych, a także przez europejskie organizacje pracodawców, mające na celu usprawnienie funkcjonowania europejskich rad zakładowych. Niektóre z postulatów były przedstawiane w toku prac legislacyjnych poprzedzających uchwalenie dyrektywy o europejskich radach zakładowych, ale nie uzyskały w tamtym czasie aprobaty.

Reforma funkcjonowania europejskich rad zakładowych powinna rozpocząć się od precyzyjnego określenia zakresu uprawnień, jakie przysługują pracownikom na podstawie dyrektywy. Dopóki uprawnienia przysługujące europejskiej radzie zakładowej nie zostaną ściśle określone, zarząd centralny będzie mógł dowolnie decydować, w jakim czasie i w jaki sposób, informować lub zasięgać opinii pracowników. Wzorem we wprowadzaniu zmian do dyrektywy powinny być w szczególności definicje legalne informowania i konsultacji, sformułowane w dyrektywie Rady WE 2001/86/WE z 8 października 2001 r. uzupełniającej statut spółki europejskiej w zakresie uczestnictwa pracowników.

W odniesieniu do informowania należy określić w dyrektywie o europejskich radach zakładowych, iż powinno ono mieć miejsce we właściwym czasie, przed podjęciem decyzji, w sposób i w zakresie pozwalającym na ocenę skutków podejmowanych decyzji i przygotowanie się przez przedstawicieli pracowników do konsultacji. Z kolei w definicji konsultacji należy określić, iż powinna ona być przeprowadzana w czasie, w sposób oraz zakresie, pozwalającym europejskiej radzie zakładowej na wyrażenie opinii, która może zostać uwzględniona w procesie decyzyjnym. Ponadto, w przepisach dyrektywy powinno zostać zagwarantowane uprawnienie przedstawicieli pracowników do uzyskania umotywowanej odpowiedzi na wyrażoną przez nich opinię oraz prawo do prowadzenia konsultacji w celu zawarcia porozumienia w odniesieniu do decyzji, które wywierają istotny wpływ na sferę praw i interesów pracowniczych. Nie wszystkie z tych aspektów informowania i konsultacji zostały uwzględnione w projekcie Komisji.

Za słuszny należy również uznać postulat usprawnienia procesu negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia o utworzeniu europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania, zrealizowany na gruncie dyrektywy 2001/86/WE. W celu przeciwdziałania celowemu prze-

wlekaniu przez zarząd centralny negocjacji, termin prowadzenia negocjacji powinien zostać skrócony do sześciu miesięcy z możliwością przedłużenia przez strony na okres łącznie nieprzekraczający jednego roku. Należy również podwyższyć wymagania dotyczące ważności głosowania specjalnego zespołu negocjacyjnego w zakresie nierozpoczynania negocjacji oraz zakończenia już rozpoczętych negocjacji poprzez wprowadzenie zasady podwójnej większości dwóch trzecich głosów zarówno członków specjalnego zespołu negocjacyjnego jak i dwóch trzecich wszystkich pracowników zakładów pracy i przedsiębiorstw położonych na terytorium Europejskiego Obszaru Gospodarczego, w tym pracowników zatrudnionych w co najmniej dwóch państwach członkowskich. Wprowadzenie zaostrożonej procedury podejmowania uchwał przez specjalny zespół negocjacyjny ma na celu ograniczenie możliwości podjęcia decyzji o niepowoływaniu europejskiej rady zakładowej do przypadków, kiedy taka decyzja jest zgodna z wolą znacznej większości załogi.

Pośród innych postulatów proponowanych przez Parlament Europejski oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych za najważniejsze należy uznać: obniżenie minimalnej wysokości liczby zatrudnionych pozwalającej na rozszerzenie podmiotowego zakresu stosowania dyrektywy, wprowadzenia na poziomie wspólnotowym sankcji za nieprzestrzeganie dyrektywy, ustalenia zasad renegotjacji porozumień dobrowolnych. Konieczne jest również bardziej szczegółowe uregulowanie w dyrektywie zasad funkcjonowania europejskich rad zakładowych, wprowadzenie do dyrektywy przepisów nakładających obowiązek organizowania zebrań z radą w razie wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności, zwiększenia liczby zebrań rady w ciągu roku, zagwarantowania przedstawicielom pracowników prawa do szkoleń i kursów językowych.

Żądania EKZZ dotyczące rozbudowania uprawnień związków zawodowych zasługują tylko częściowo na uwzględnienie. Za słuszny należy uznać postulat wprowadzenia do dyrektywy przepisu o doradczej roli związków zawodowych wobec europejskiej rady zakładowej, który zostaje zrealizowany na gruncie projektu Komisji. Z kolei krytycznie trzeba się odnieść do propozycji, ażeby działacze związkowi niezatrudnieni w koncernie mogli być wybierani do składu europejskiej rady zakładowej. Rada, zgodnie z założeniami jej twórców, powinna stanowić organ przedstawicielski reprezentujący interesy całej załogi.

W bliskiej perspektywie nie należy oczekiwać wprowadzenia do treści dyrektywy o europejskich radach zakładowych przepisów dotyczących możliwości zawieszenia skutku w odniesieniu do stosunku pracy decyzji podjętej

z naruszeniem obowiązku informacyjno-konsultacyjnego oraz okresowego zawieszenia prawa do pomocy publicznej ze środków wspólnotowych, krajowych i samorządowych oraz prawa do ubiegania się o zamówienia publiczne. Poprawki te, jakkolwiek służące zapewnieniu skutecznej realizacji przez zarządy centralne obowiązków wynikających z dyrektywy, stanowiłyby jednak zbyt dużą ingerencję w uprawnienia decyzyjne właścicieli kapitału. Z tego względu przynajmniej obecnie nie mają szans na uzyskanie aprobaty.

W dyrektywie powinny zostać uszczegółowione zasady realizacji prawa do informacji i konsultacji w oparciu o inny ponadnarodowy tryb informowania i konsultowania aniżeli europejska rada zakładowa. Obecnie, zapewnienie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu w drodze innego trybu informowania i konsultowania stanowi rozwiązanie równoprawne z europejskimi radami zakładowymi. Tymczasem w dyrektywie brak jest wyraźnego rozgraniczenia pomiędzy tymi dwoma formami prawnymi. W szczególności nie zostały w wystarczającym stopniu określone cechy odróżniające inny tryb informowania i konsultowania od sformalizowanej instytucji, jaką jest europejska rada zakładowa. Mało precyzyjna regulacja dotycząca innego trybu informowania i konsultowania jest zapewne przyczyną niestosowania tej formy prawnej w praktyce przez przedsiębiorców.

Należy ponadto postulować rozszerzenie prawa do udziału w europejskich radach zakładowych na przedstawicieli pracowników z zakładów pracy i przedsiębiorstw znajdujących się poza Europejskim Obszarem Gospodarczym. W obecnym stanie prawnym nie wywierają oni żadnego wpływu na decyzje podejmowane przez zarząd centralny. Ich włączenie do składu europejskiej rady zakładowej zależy od uznania zarządu centralnego. Tymczasem prawa i interesów pracowników zatrudnionych poza Europejskim Obszarem Gospodarczym dotyczą decyzje podejmowane w wielonarodowych koncernach, dotyczące delokalizacji produkcji, zamknięcia zakładu pracy, zwolnień grupowych. Stosowanie przepisów dyrektywy do załóg zakładów pracy i przedsiębiorstw znajdujących się poza terytorium Europejskiego Obszaru Gospodarczego przyczyniłoby się do ich równouprawnienia z pracownikami Unii Europejskiej w sferze uczestnictwa pracowników w zarządzaniu. W dalszej perspektywie służyłoby również rozwojowi idei światowych rad zakładowych, które już działają w niektórych wielonarodowych koncernach mimo oporu przedsiębiorców obawiających się ograniczenia swobody prowadzenia działalności gospodarczej na tańszych rynkach pracy w państwach rozwijających się.

Trzeba również oczekiwać podjęcia przez Wspólnotę Europejską działań mających na celu zapewnienie prawa do informacji i konsultacji na szczeblu wspólnotowym pracownikom ponadnarodowych sieci przedsiębiorstw.

Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu tymi skomplikowanymi organizmami gospodarczymi nie zostało dotychczas uregulowane prawnie, choć reprezentacja pracownicza na szczeblu zakładu pracy nie chroni dostatecznie praw i interesów pracowników zatrudnionych w ramach sieci.

W dalszej perspektywie należy postulować rozszerzenie uprawnień europejskich rad zakładowych o prawo prowadzenia rokowań zbiorowych z zarządem centralnym, mających na celu zawarcie porozumień zbiorowych. Jak wynika z badań Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, negocjacje zbiorowe między europejskimi radami zakładowymi a zarządami centralnymi doprowadziły do podpisania wspólnych deklaracji dotyczących zagadnień o różnym znaczeniu dla praw i interesów pracowników. Rozszerzenie uprawnień europejskich rad zakładowych o prawo do rokowań zbiorowych w drodze wspólnotowego aktu prawnego jest utrudnione ze względu na wymóg jednomyślności w Radzie Unii Europejskiej w dziedzinie reprezentacji i zbiorowej ochrony interesów pracowników i pracodawców. Z tego względu przyznanie europejskim radom zakładowym prawa do negocjacji zbiorowych powinno następować w drodze porozumień.

Wydaje się, iż jeśli europejskie rady zakładowe mają skutecznie reprezentować prawa i interesy pracowników na szczeblu wspólnotowym, ich uprawnienia nie powinny być ograniczone do prawa do informowania i konsultacji. Potrzeba rozszerzenia uprawnień europejskich rad zakładowych powstaje w szczególności na tle zmniejszającego się poziomu członkostwa pracowników w związkach zawodowych w państwach Unii Europejskiej. Obniżające się wskaźniki „uzwiązkowienia” w europejskich przedsiębiorstwach i zakładach pracy sektora prywatnego sprzyjają kwestionowaniu wyłączności związków zawodowych w prowadzeniu negocjacji zbiorowych i zawieraniu układów zbiorowych pracy. Wyłączna prerogatywa związkowa w tej dziedzinie została przełamana we Francji i Hiszpanii w drodze orzeczeń Trybunałów Konstytucyjnych, które przyznały prawo do negocjacji zbiorowych i zawierania układów zbiorowych również przedstawicielom pracowników niezrzeszonym w związku zawodowym¹⁰⁰⁹.

Potrzeba rozszerzenia uprawnień europejskiej rady zakładowej o prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych wynika również z niedostosowania

¹⁰⁰⁹ Zob. C. Consti., D. 96-383 du 6 nov. 1996, *Droit social*, 1997, p. 31 oraz orzeczenie hiszpańskiego Trybunału Konstytucyjnego nr 118/1983, za: A. Supiot (red.), *Au dela de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, Rapport pour la Commission des Communautés européennes avec la collaboration de l'université Carlos III de Madrid*, Flammarion, Paryż 1999, s. 171.

struktury organizacji związkowych działających w ramach poszczególnych branż do skomplikowanej struktury grup i sieci przedsiębiorstw. W sytuacji, w której grupy lub sieci przedsiębiorstw prowadzą działalność w różnych państwach i w ramach różnych branż gospodarki, europejska rada zakładowa byłaby dla tych podmiotów partnerem społecznym o takim samym zakresie działalności.

Jeżeli europejskie rady zakładowe nie będą uprawnione do prowadzenia negocjacji zbiorowych z pracodawcą i zawierania porozumień w sprawach o istotnym znaczeniu dla załogi, istnieje możliwość, iż staną się one jedynie instrumentem integracji pracowników z koncernem, w którym pracują. Taka funkcja europejskich rad zakładowych jest niewątpliwie pożyteczna z punktu widzenia zapewnienia pokoju społecznego i budowania solidarności i zrozumienia pomiędzy pracownikami z zakładów pracy bądź przedsiębiorstw położonych w różnych państwach członkowskich. Niemniej jednak, wydaje się iż założeniem władz Wspólnot Europejskich, które uznały przyjęcie dyrektywy o europejskich radach zakładowych za „historyczny przełom” i „europejski sukces”¹⁰¹⁰, było powołanie do życia instytucji przedstawicielskich mających rzeczywisty wpływ na działanie wielonarodowych koncernów i wnoszących nową jakość do dotychczas istniejącego systemu stosunków przemysłowych w Europie. W przeciwnym razie finansowanie kosztów działalności europejskiej rady zakładowej będzie tylko dodatkowym obciążeniem związanym z prowadzeniem działalności gospodarczej, nieprzynoszącym żadnej ze stron wymiernych korzyści.

¹⁰¹⁰ Zob. European Works Councils, Speech by Mr Pdraig Flynn, Member of the European Commission with responsibility for Employment and Social Affairs to the Association of the Former Students of the College of Europe, Brussels, 13 July 1995, nota informacyjna Komisji Europejskiej.

BIBLIOGRAFIA

- Agreements on information and consultation in European multinationals, supplement 5/95, European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Luksemburg 1996.
- J. A. Alpmann, F. Mohr, *Gesellschaftsrecht*, Juristische Lehrgänge Verlagsges. MbH & Co. KG, Münster 1999.
- Anastasi A. (red.), *Lavoratori e sindacati in Europa. Modelli di democrazia industriale e sindacale*, Edizioni Officina Grafica, Mesyna 1994.
- Anticipating and managing change: a dynamic approach to the social aspects of corporate restructuring, Resolution on the first phase consultation adopted by the ETUC Executive Committee, 11–12 March 2002, Brussels za: <http://www.etuc.org/>
- Applying partnership principles to European Works Councils, EWCB, issue 23, September/October 1999.
- Arcq E., *L'UNICE et la politique sociale communautaire*, [w:] *Quelle union sociale européenne, Acquis institutionnel, acteurs et défis*, M. Telò, C. Gobin (red.), Etudes Européennes, Bruksela 1994.
- Arthurs H., W., *The Collective Labour Law of a Global Economy*, [w:] *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century, Liber Amicorum in Honour of Roger Blanpain*, C. Engels, M. Weiss, (red.), Kluwer Law International, Haga–Londyn–Boston 1998.
- Auzero G., *Actionnariat salarié et gouvernement de l'entreprise*, Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2001.
- Baglioni G., *In tema di partecipazione dei lavoratori alle decisioni dell'impresa*, [w:] *Studi sul lavoro*, Scritti in onore di Gino Giugni, tomo I, Cacucci Editore, Bari 1999.
- Baran K. W., *Zbiorowe prawo pracy*, Universitas, Kraków 2002.
- Baran K. W., *Ochrona szczególna stosunku pracy przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym*, PiZS, 2002, nr 9.
- Barcz J. (red.), *Prawo Unii Europejskiej. Zagadnienia systemowe*, Wydawnictwo Prawo i Praktyka Gospodarcza, Warszawa 2002.
- Barnard C., *EC 'Social' Policy*, [w:] *The Evolution of EU Law*, P. Craig, G. de Burca (red.), Oxford University Press, Oxford 1999.
- Bélíer G., *Le comité d'entreprise européen: une institution encore à construire?*, Droit social, 12/1994.

- Bercusson B., Deakin S., Koistinen P., Kollonay Lehoczy C., Kravaritou Y., Mückenberger, B., Veneziani, E. Vogel-Polsky, *A Manifesto for Social Europe 2000*, ETUI, Bruksela 2000.
- Betten L., *The Democratic Deficit of Participatory Democracy in Community Social Policy*, *European Law Review*, vol. 23, no. 1, luty 1998.
- Betten L., *The Role of Social Partners in the Community's Social Policy Law-Making: Participatory Democracy or Furthering The Interests of Small Elites*, [w:] *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century, Liber Amicorum in Honour of Roger Blanpain*, C. Engels, M. Weiss (red.), Kluwer Law International, Haga-Londyn-Boston 1998.
- Biagi M. (red.), *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, Kluwer Law International, Haga-Londyn-Nowy Jork 2002.
- Birk R., *Podstawy prawne wspólnotowego prawa pracy*, [w:] *Europejskie Prawo Pracy i Prawo Socjalne*, H. Lewandowski, K. Serafin (red.), Instytut Europejski, Łódź 1998.
- Birk R., *Dyrektywy Komisji dotyczące partycypacji pracowników i inne ważne dyrektywy dotyczące Rad Zakładowych*, [w:] *Europejskie Prawo Pracy i Prawo Socjalne*, H. Lewandowski, K. Serafin (red.), Instytut Europejski, Łódź 1998.
- Birk R., *Porozumienie z zakresu polityki socjalnej*, [w:] *Europejskie Prawo Pracy i Prawo Socjalne*, H. Lewandowski, K. Serafin (red.), Instytut Europejski, Łódź 1998.
- Blanc-Jouvan X., *Bilan et perspectives de l'Europe sociale*, [w:] *Journées de la Société de législation comparée*, RIDC, vol. 17/1995.
- Blanpain R., *Guidelines for Multinational Enterprises for Ever ? The OECD Guidelines, 20 years later*, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, winter 1998, s. 337-348.
- Blanpain R. (red.), *Labour Law and Industrial Relations in the European Union*, Kluwer Law International, Haga-Londyn-Boston 1998.
- Blanpain R., *Dialog społeczny. Współzależność gospodarcza i prawo pracy*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa, 16-17 września 1999.
- Blanpain R. (red.), *Involvement of Employees in the European Union*, Kluwer Law International, Haga-Londyn-Nowy Jork 2002.
- Blanpain R., Engels C., *European Labour Law, Third and revised edition 1995*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer 1995.
- Blanpain R., Hanami T. (red.), *European Works Councils. The Implementation of the Directive in the Member States of the European Union. Views from Japan, Poland and the UK*, Peeters, Leuven 1995.
- Blanpain R., Windey P., *European Works Councils. Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe*, Peeters, Leuven 1994.
- Blanpain R., Matey M., *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, Agencja Scholar, Warszawa 1993.
- Blanquet F., *Faut-il créer une société européenne fermée ?*, *Les Petites Affiches*, 4/1997.
- Błaszczak B., *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami w krajach Europy Zachodniej*, PWE, Warszawa 1988.
- Bonneton P., Carley M., Hall M., Krieger H., *Review of Current Agreements on Information and Consultation in European Multinationals, Social Europe, Agreements on information and consultation in European multinationals*, Supplement 5/95, European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg 1996.

- Borchardt K.-D., *Rozwój polityki socjalnej Wspólnot Europejskich*, [w:] *Europejskie Prawo Pracy i Prawo Socjalne*, H. Lewandowski, K. Serafin (red.), Instytut Europejski, Łódź 1998.
- Borchardt K.-D., *Podstawy prawne wspólnotowego prawa socjalnego*, [w:] *Europejskie Prawo Pracy i Prawo Socjalne*, H. Lewandowski, K. Serafin (red.), Instytut Europejski, Łódź 1998.
- Borchardt K.-D., *Dyrektywy dotyczące prawa pracy i prawa socjalnego*, [w:] *Europejskie Prawo Pracy i Prawo Socjalne*, H. Lewandowski, K. Serafin (red.), Instytut Europejski, Łódź 1998.
- Borkowska S., *Partycypacja pracownicza i jej perspektywy*, Organizacja i kierowanie, nr. 3–4 (69–70), 1992.
- Borowicz J., *Przestrzeganie tajemnicy pracodawcy a inne pracownicze obowiązki przestrzegania tajemnicy – zagadnienia pojęciowe*, PiZS, 1998, nr 10.
- Boucouché J. (red.), *Propositions pour une société fermée européenne*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luksemburg 1997.
- Bouère J.-P., *Réflexions sur le projet de société européenne et les fusions intracommunautaires*, Les Petites Affiches, 31 maja 1993 nr 65 oraz Les Petites Affiches, 7 czerwca 1993, nr 68.
- Buda D., Gobin C., *L'émergence des comités d'entreprise européens. Actions syndicales et initiatives communautaires en vue d'assurer l'information et la consultation des travailleurs au niveau des groupes transnationaux en Europe*, [w:] *Quelle union sociale européenne, Acquis institutionnel, acteurs et défis*, M. Telo, C. Gobin (red.), Etudes Européennes, Bruksela 1994.
- Buksiński T. (red.), *Idee filozoficzne w polityce*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Filozofii Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 1998.
- J. R. Carby-Hall, *Worker Participation in Europe*, Croom Helm, Londyn 1977.
- Carley M., *Bargaining at European level ? Joint texts negotiated by European Works Councils*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2001.
- Carley M., Hall M., *The Implementation of the European Works Councils Directive*, Industrial Law Journal, Vol. 29, No 2/2000.
- Casale G. (red.), *Workers' Participation in Central and Eastern Europe, New Challenges and Trends*, ILO, Budapeszt 1998.
- Ciszewski J., *Konwencja z Lugano. Komentarz*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2001.
- Codes of corporate conduct and industrial relations – part one, EWCB, issue 27, May/June 2000.
- Colombani J.-L., *Le projet de société anonyme européenne, dernier état des textes: les propositions de règlement et de directive soumises par le conseil des ministres au comité des représentants permanents le 10 mars 1993*, Les Petites Affiches, 27 października 1993, nr 129.
- Conaghan J., Fischl R. M., Klare K. (red.), *Labour Law in an Era of Globalisation. Transformative Practices and Possibilities*, Oxford University Press, Nowy Jork 2002.
- Cudowski B., *Prawo do zrzeszania się, prowadzenia rokowań i sporów zbiorowych w Polsce a europejskie prawo pracy*, [w:] W. Sanetra (red.) *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.
- Cziomer E., *Globalizacja a stosunki międzynarodowe*, [w:] *Zmieniające się przedsiębiorstwo w zmieniającej się politycznie Europie*, T. Wawak (red.), Wydawnictwo Informacji Ekonomicznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2000.
- Dausen M. A., *Prawo gospodarcze Unii Europejskiej*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 1999.
- Davignon report seeks to revive European Company Statute, EIRR 283, sierpień 1997.
- Demetriades S., *European Works Councils, referat na konferencję: Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, Modena, 30 listopada – 1 grudnia 2001.

- Desbarats I., *Du nouveau sur le comité d'entreprise européen*, Les Petites Affiches, 11 kwietnia 1997, nr 44.
- Dowgiało Z. (red.), *Słownik ekonomiczny dla przedsiębiorcy w warunkach rynku*, wyd. IV uzup., Wydawnictwo Znicz, Szczecin 1994.
- Draft Directive on employee consultation, EWCB, issue 19, January/February 1999.
- Draft information and consultation Directive: an update, EWCB, issue 20, March/April 1999.
- Dutour B., *Societas Europaea. Analyse de la dernière proposition modifiée de la Commission européenne concernant le projet de société européenne (S.E.O)*, Gazette du Palais, 19 marca 1992.
- Emmert F., Morawiecki M., *Prawo europejskie*, wydanie trzecie zmienione, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa Wrocław 2001.
- Employment and social affairs, Current status 15 October 1999, European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs Unit 01, European Communities, 2000.
- Engels C., Salas L., *Workers' Participation at the European level: European Works Councils*, [w:] *Workers' Participation in Central and Eastern Europe, New Challenges and Trends*, ILO, Budapeszt 1998.
- ETUI-REHS, *Benchmarking Working Europe 2006*, ETUI-REHS, Bruksela 2006.
- European Works Councils, Speech by Mr Padraig Flynn, Member of the European Commission with responsibility for Employment and Social Affairs to the Association of the Former Students of the College of Europe, Brussels, 13 July 1995, nota informacyjna Komisji Europejskiej.
- European Works Councils: Practice and development, Speech by Padraig Flynn, European commissioner with responsibility for Employment and Social Affairs, Brussels, 28 April 1999, European Commission za: <http://www.europa.eu.int/>
- Europejskie Rady Zakładowe, polskie doświadczenia i perspektywy, Materiały z konferencji, Gdańsk, 28–29 maja 2001, Fundacja Promocji Solidarności, Gdańsk 2001.
- Extending the EWCs Directive to the UK, EIRR 286, listopad 1997.
- EWCs state of play, EIRR, nr 280, 1997.
- Farewell, European Works Councils ?, EIRR 242, March 1994.
- Favenec-Hery F., *La Directive 92/56 du 24 juin 1992 ou les espoirs déçus*, Droit social 1993.
- Ferner A., *Multinational Companies and Human Resource Management: An Overview of Research Issues*, Human Resource Management Journal, Vol. 4, nr 3/1994.
- Flasiński M., *Wykroczenia przeciwko prawom pracownika i postępowanie w tych sprawach po nowelizacji z 28 sierpnia 1998 r.*, PiZS, 1998, nr 11.
- Florek L., *Demokratyczne (zbiorowe) stosunki pracy*, Studia iuridica XXIII/1992.
- Florek L., *Prawo Wspólnot Europejskich w zakresie zatrudnienia i stosunków pracy*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 1993.
- Florek L. (red.), *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, IPiSS, Warszawa 1996.
- Florek L., *Umowny charakter układu zbiorowego pracy*, PiP, 1997, nr 7.
- Florek L., *Polskie prawo pracy a standardy Unii Europejskiej*, [w:] *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, H. Lewandowski (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1997.
- Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, C. H. Beck, Warszawa 1997.
- Florek L., *Pojęcie, źródła i charakter prawny europejskiego prawa pracy*, PiZS, 1998, nr 7–8.
- Florek L., *Przedstawiciele pracowników w europejskim prawie pracy*, [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, G. Goździewicz (red.), TNOiK – Dom Organizatora, Toruń 2001.
- Florek L., *Prawo pracy Unii Europejskiej, referat na Ogólnopolską Konferencję Naukową, „Stan obecny i perspektywy rozwoju prawa europejskiego*, Łódź, 7–8 czerwca 2002.

- Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, C. H. Beck, Warszawa 2003.
- Florek L., *Europejskie prawo pracy*, wyd. 2, Wydawnictwo Prawnicze LEXIS NEXIS, Warszawa 2005.
- Florek L., *Informacja i konsultacja pracowników w prawie europejskim*, PiZS, 2002, nr 10.
- Foster P., Weber T., *The impact of European Works Councils* za: <http://www.lomb.cgil.it/>
- Fouassier Ch., *Le statut de la "société européenne": un nouvel instrument juridique au service des entreprises*, Revue du Marché Commun et de l'Union Européenne, nr 445, luty 2001.
- French EU Presidency pushes consultation Directive, EWCB, issue 29, September/October 2000.
- Freudenberg signs global agreement, EWCB, issue 29, September/October 2000.
- Fröhlich D., Gill C., Krieger H., *Roads to Participation in the European Community – Increasing prospects of employee representatives in technological change*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 1991.
- Galster M., Mik C., *Podstawy europejskiego prawa wspólnotowego. Zarys wykładu*, Wydawnictwo Comer, Toruń 1996.
- Gardawski J., *Związki zawodowe na rozdrożu*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2001.
- Gavalda Ch., *La proposition de directive sur la participation des salariés dans la S.A.E. (25 Août 1989): Locomotive ou cheval de Troyes de cette participation ?*, Les Petites Affiches, 30 stycznia 1991, nr 13.
- Gavalda Ch., *La société anonyme européenne, selon le projet du règlement du 25 août 1989*, Actualité Législative Dalloz, 1991.
- Gąciarz B., Pańkow W., *Ku nowym modelom artykulacji interesów pracowniczych (Reprezentacje pracownicze wobec przekształceń własnościowych i restrukturyzacja przedsiębiorstw w Polsce)*, Przegląd Socjologiczny, t. XLII, Łódź 1994.
- Ghera E., *Diritto del Lavoro. Il rapporto di lavoro*, Cacucci Editore, Bari 2000.
- Giugni G., *Diritto Sindacale*, Cacucci Editore, Bari 1996.
- Gładoch M., *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu zakładem pracy jako przejaw reprezentacji praw i interesów pracowniczych*, [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, G. Goździewicz (red.), TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2001.
- Gładoch M., *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (problemy terminologiczne)*, PPH, 5/2001.
- Gładoch M., *Formy prawne uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy*, PPH, 6/2001.
- Gładoch M., *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu z perspektywy prawa wspólnotowego*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, (red.) W. Sanetra, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.
- Gładoch M., *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2005.
- Gładoch M., *Powoływanie przedstawicieli pracowników a negatywna wolność związkowa*, PIZS, 2007, nr 5.
- Gładoch M., *Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Komentarz*, TNOiK – Dom Organizatora, Toruń 2007.
- Goetschy J., *Quel avenir pour le dialogue social interprofessionnel européen apres Maastricht?*, [w:] M. Telo, C. Gobin, *Quelle union sociale européenne, Acquis institutionnel, acteurs et défis*, Etudes Européennes, Bruksela 1994.
- Gold M., Weiss M., *Employment and Industrial Relations in Europe*, vol. I, Kluwer Law International, Haga–Londyn–Boston 1999.
- Goodin R. E., Pettit P. (red.), *Przewodnik po współczesnej filozofii politycznej*, Książka i Wiedza, Warszawa 1998.

- Górnio O. *Kodeks karny. Komentarz*, Wydawnictwo ARCHE, Gdańsk 2002.
- Goździewicz G., *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, G. Goździewicz (red.), TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2000.
- Goździewicz G., *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych (ogólna charakterystyka)*, [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, G. Goździewicz (red.), TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2001.
- Green Paper. Partnership for a new Organisation of Work, European Commission za: <http://www.europa.eu.int/>
- Green Paper. Promoting a european framework for corporate social responsibility, Employment & social affairs, European Commission, 2001.
- Gromek-Broc K., *Europejska polityka socjalna przed i po Traktacie z Amsterdamu*, PiP, 10/2002.
- Group of Experts „European Systems of Worker Involvement” (with regard to the European Company Statute and the other pending proposals), Employment & Social Affairs, Komisja Europejska, Bruksela 1997.
- Farewell, European Works councils ?, EIRR 242, marzec 1994.
- Hajn Z., *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w dyrektywie 77/187 Wspólnot Europejskich i w prawie polskim*, *Studia Prawno-Europejskie*, t. II, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1997.
- Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS, 1997, nr 5 i 6.
- Hajn Z., *Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmioty zbiorowego prawa pracy (wybrane problemy)*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, G. Goździewicz (red.), TNOiK – Dom Organizatora, Toruń 2000.
- Hajn Z., *Opinia prawna w sprawie projektu ustawy o europejskich radach pracowniczych lub innych sposobach informowania i konsultacji pracowników przedsiębiorców i grup przedsiębiorców o zasięgu wspólnotowym* (praca niepublikowana).
- Hall M., *Employee participation and the European Community: Evolution of the European Works Councils Directive*, [w:] *Economic and Political Changes in Europe, Implications on Industrial relations*, 3rd European Regional Congress, Bari-Neapol, 23–26 września 1991, IIRA, Cacucci Editore – Bari 1993.
- Hall M., Carley M., Gold M., Marginson P., Sisson K., *European Works Councils: Planning for the Directive*, Eclipse Group Ltd, Londyn 1995.
- Hall M., *Employee representation: new challenges from Europe*, EIRObserver, 15 August 1997.
- Hanau P., *Zum Entwurf einer EG-Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer*, *Recht der Arbeit*, 1984.
- Hancké B., *European Works Councils and Industrial Restructuring in the European Motor Industry*, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 6, nr 1/2000.
- Hansenne M., *The European Social Model and Globalisation of The Economy*, [w:] *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century, Liber Amicorum in Honour of Roger Blanpain*, C. Engels, M. Weiss (red.), Kluwer Law International, Haga London Boston 1998.
- Hepple B., Fredman S., *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain*, wyd. 2, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer Boston 1992.
- Hervey T., *European Social Law and Policy*, Longman, Londyn–New York 1998.
- Hykawy I., *Spółka Europejska (Societas Europaea)*, [w:] *Prawo Wspólnot Europejskich a prawo polskie, Prawo gospodarcze, wybrane zagadnienia*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2002.
- Hull M., *Employee representation: new challenges from Europe*, *European Industrial Relations Observatory*, nr 4, 1997.

- Ilka M., *Europejska Rada Zakładowa*, Nowy Tygodnik Popularny, 1995, nr 33/34.
- Implementing the Directive: the UK regulations compared – part one, EWCB, issue 23, September/October 1999.
- Industrial change and worker involvement, EWCB, issue 27, May/June 2000.
- Information and consultation “myths”, EIRR 245, June 1994.
- Jacquier J.-P., *Le comité d'entreprise européen, une instance en devenir*, Éditions Liaisons, Rueil-Malmaison 1997.
- Jan XXIII, *Pacem in Terris*, www.opoka.org.pl
- Jan XXIII, *Mater et Magistra*, www.opoka.org.pl
- Jan Paweł II, *Laborem Exercens*, www.opoka.org.pl
- Jan Paweł II, *Centesimus Annus*, www.opoka.org.pl
- Janicka H., *Problem prawa do pracy w ujęciu normatywnym oraz w doktrynie społecznej Kościoła*, PiP, 6/95.
- Janowska Z., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2001.
- Kerckhofs P., *Europejskie Rady Zakładowe. Fakty i liczby 2006*, ETUI-REHS, Bruksela 2006.
- KK NSZZ Solidarność, 10 lat Dyrektywy o europejskich radach zakładowych – Polska perspektywa, Materiały z konferencji, Gdańsk, 7–8 czerwca 2004.
- Kochan T., A., *The Need For New Industrial Relations Institutions*, [w:] *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century, Liber Amicorum in Honour of Roger Blanpain*, C. Engels, M. Weiss (red.), Kluwer Law International, Haga Londyn Boston 1998.
- Koczur S., Korus P., *Dialog społeczny – prawo pracowników do informacji i konsultacji*, Universitas, Kraków 2003.
- Kolvenbach W., Hanau P., *Handbook on European Employee Co-Management*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer Boston 1987.
- Konstytucja V Republiki Francuskiej, (przekład i opracowanie) Z. Jarosz, Liber, Warszawa 1997.
- Köstler R., Schmits K. (red.), *Europejskie rady zakładowe (Europäische Betriebsräte, Ein Betrag zum sozialen Europa)*, Düsseldorf 1992, tłumaczenie polskie, Fundacja Eberta, Warszawa 1992.
- Krucalak K., *Prawo handlowe. Zarys wykładu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994.
- Lamers J., *The Added Value of European Works Councils*, AWWN, Haarlem 1999.
- Langrish S., *The Treaty of Amsterdam: Selected Highlights*, European Law Review, vol. 23 no. 1, luty 1998.
- Latos-Miłkowska M., *Działalność zakładowej organizacji związkowej jako forma partycypacji pracowniczej na szczeblu zakładu pracy*, [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, G. Goździewicz (red.), TNOiK – Dom Organizatora, Toruń 2001.
- Lecher W, Nagel B., Platzer H.-W., *The Establishment of European Works Councils, From information committee to social actor*, Ashgate Brookfield 1999. Leksykon, PWN, Warszawa 1972.
- Leksykon PWN, Warszawa 1972.
- Leon XIII, *Rerum novarum*, Wydawnictwo Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej, Wrocław 1996.
- Lewandowski H., *Partycypacja pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Zagadnienia ogólne*, Studia Iuridica XXIII/1992.
- Lewandowski H. (red.), *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1997.
- Lewandowski H., *Zbliżenie prawa pracy państw stowarzyszonych z Unią Europejską do prawa wspólnotowego. Przykład Polski*, [w:] *Europejskie Prawo Pracy i Prawo Socjalne*, H. Lewandowski, K. Serafin (red.), Instytut Europejski, Łódź 1998.
- Lodge J., *The Social Dimension and European Union*, [w:] *Quelle union sociale européenne, Acquis institutionnel, acteurs et défis*, M. Telò, C. Gobin (red.), Etudes Européennes, Bruksela 1994.

- Longman Dictionary of Business English, Longman York Press 1989.
- Lorber P., *The Renault Case: The European Works Councils Put to the Test*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, summer 1997.
- Lorber P., *L'actionnariat salarié et gouvernance de l'entreprise: le cas britannique*, Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2001.
- Lorber P., *An Attempt to Assess the Curious Impact of the European Works Councils Directive on the United Kingdom System of Industrial Relations and Labour Law*, Yearbook of Labour Law and Social Policy, vol. 9, 1997.
- Luby M., *Société européenne*, Joly Communautaire, 1997-4.
- Lyon-Caen A., *Observations*, Cour d'Appel de Versailles, 7 mai 1997 Sté Renault SA c./Comité du groupe européen Renault et Fédération européenne des métallurgies, Droit social, 5/1997.
- Małowski K (red.), *Zarządzanie pracownikami. Instrumenty polityki personalnej*, Poltext, Warszawa 2001.
- Marginson P., Gilman M., Jacobi O., Krieger H., *Negotiating European Works Councils: An Analysis of Agreements under Article 13*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 1998.
- Marginson P., Carley M., *Negotiating EWCs under the Directive: A comparative analysis of Article 6 and Article 13 agreements*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2000.
- Marginson P., Sisson K., *Multinational Companies and the Future of Collective Bargaining: A Review of the Research Issues*, European Journal of Industrial Relations, vol. 2 nr 2/1996.
- Martin P., *Négociation collective et cohésion sociale européenne*, *Studia Prawno-Europejskie*, t. III, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998.
- Matej M., *O koncepcji i praktyce harmonizacji prawa pracy w krajach EWG*, PiP, 1972, z. 8–9.
- Matej M., Szurgacz H., *Normy Wspólnoty Europejskiej w dziedzinie prawa pracy*, PiZS, 1992, nr 8.
- Matej M., *Restrukturyzacja przedsiębiorstw w prawie Wspólnoty Europejskiej i w Polsce – aspekty społeczne*, *Studia Prawnicze*, 1995, z. 1–4.
- Matej M., *Proces zbliżania polskiego prawa pracy do standardów europejskich*, [w:] *Polskie prawo pracy i zbiorowe stosunki pracy w okresie transformacji*, M. Seweryński (red.), Biblioteka Dialogu Społecznego, Ministerstwo Pracy i polityki Socjalnej, Warszawa 1995.
- Matej-Tyrowicz M., *Polskie prawo pracy wobec integracji europejskiej*, PiP, 1996, nr 4–5.
- Matej M., *Praca i polityka socjalna w regulacjach europejskich*, [w:] *Nowy ład pracy w Polsce i w Europie*, M. Matej (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1997.
- Matej M., *Problems of the Approximation of Polish Labour Law to European Standards*, [w:] *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century, Liber Amicorum in Honour of Roger Blanpain*, C. Engels, M. Weiss (red.), Kluwer Law International, Haga Londyn Boston 1998.
- Matej M., *Zbiorowe stosunki pracy w regulacjach europejskich*, [w:] *Europejskie prawo pracy i prawo socjalne a prawo polskie*, H. Szurgacz (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1998.
- Matej-Tyrowicz M., *Traktat amsterdamski a europejski model socjalny*, PPE, 1998, nr 4.
- Matej-Tyrowicz M., *Koncepcja wspólnotowa dialogu społecznego*, PPE, 1999, nr 2(6).
- Matej-Tyrowicz M., *Znaczenie standardów europejskich dla polskiego prawa pracy*, PiZS, 2000, nr 6.
- Matej-Tyrowicz M., Zieliński T. (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2006.

- Międzynarodowy glosariusz terminów. Prawo pracy. Polityka społeczna. Zbiorowe stosunki pracy (*International Vocabulary of Terminology. Labour Law. Social Policy. Collective Labour Relations*), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1996.
- Miller D., Stirling J., *European Works Councils Training: An Opportunity Missed?*, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 4, nr 1, 1998.
- Mitrus L., *Swoboda przemieszczania się pracowników. Komentarz*, Universitas, Kraków 2001.
- Mitrus L., *Swoboda przemieszczania się pracowników po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2003.
- Mitrus L., *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Zakamycze, Kraków 2006.
- Moreau M.-A., *À propos de "l'affaire Renault"*, *Droit social*, 5/1997.
- Morgenstern F., *International conflicts of labour law. A survey of the law applicable to the international employment relation*, ILO, Genewa 1984.
- Neal A. C., *An Old Commission Catalogue of Practical Consultation*, referat na Międzynarodową Konferencję: *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, Modena, 30 listopada – 1 grudnia 2001 r.
- New European information and consultation draft, EIRR 245, czerwiec 1994.
- No immediate revision of EWCs Directive proposed, EWCB, issue 27, May/June 2000.
- Nogalski B., Kreft Z., Dwojacki P., Rybicki J., *Grupy kapitałowe. Moda czy obiektywna konieczność?*, [w:] *Zmieniające się przedsiębiorstwo w zmieniającej się politycznie Europie*, T. Wawak (red.), t. 3, Wydawnictwo Informacji Ekonomicznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2000.
- Norek E., *Przedsiębiorstwo jako przedmiot obrotu gospodarczego*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa 1997.
- Nycz T., *Wybrane problemy wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową*, PiZS, 2000, nr 3.
- Olszewski H., Zmierzczak M., *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Wydawnictwo Ars boni et aequi, Poznań 1993.
- Pańków W., Gąciarz B., *Kształtowanie się nowego porządku społecznego a stosunki przemysłowe w Polsce*, [w:] *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*, (red.) W. Kozek, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1997.
- Paolini-Verbrughe E., Girodroux C. (red.), *Bulletin d'actualité Lamy Social, Droit du travail, Charges sociales*, 1997.
- Paszek A., *Problem reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim*, PiZS, 2000, nr 2.
- Pawłowski S., Stelina J., Zieleniecki M., *Ustawa o europejskich radach zakładowych z komentarzem*, wyd. I, KK NSZZ Solidarność, Gdańsk 2006.
- Pélissier C., *Le droit à l'information et à la consultation des travailleurs*, *Révue du Marché Commun et de l'Union Européenne*, nr 406, marzec 1997.
- Pélissier J., Supiot A., Jeammaud A., *Droit du travail*, wyd. 20, Dalloz, Paryż 2000.
- Penc J., *Decyzje w zarządzaniu*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1995.
- Petiti C., *Note. Cour d'Appel de Versailles, 7 mai 1997, Sté Renault SA c./Comité du groupe européen Renault (CGE) et Fédération européenne des métallurgies*, *Gazette du Palais* nr 158, 7 juin 1997.
- Pichot E., *Employee representatives in Europe and their economic prerogatives*, supplement 3/96, *European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs*, styczeń 1995.
- Pieńkos J., *Słownik łacińsko-polski*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1996.
- Pisarczyk Ł., *Wpływ prawa wspólnotowego na kształt polskiej regulacji zwolnień grupowych*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, W. Sanetra (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.

- Pisarczyk Ł., *Wybrane problemy dostosowania prawa polskiego do wspólnotowych standardów w zakresie informowania i konsultowania pracowników*, PiZS, 2005, nr 12.
- Piowarczyk J., *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Pliszkiwicz M., Seweryński M., *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, PiP, nr 9/1995.
- Pliszkiwicz M., *Reprezentacja pracowników na poziomie przedsiębiorstwa we Francji*, [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, G. Goździewicz (red.), TNOiK – Dom Organizatora, Toruń 2001.
- Portugal transposes Directive, EWCB, issue 23, September/October 1999.
- Przewodnik po Europejskiej Karcie Społecznej*, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2002.
- Przyborowska-Klimczak A. (red.), *Prawo międzynarodowe publiczne, Wybór dokumentów*, Lubelskie Wydawnictwo Prawnicze, Lublin 1992.
- Rączka K., *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami państwowymi w Polsce. Problematyka prawna*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1994.
- Rączka K., *Rokowania układowe*, PiZS, 1995, nr 4.
- Reaction to the UK's draft EWCs legislation, EWCB, issue 23, September/October 1999.
- Regalia I., *How the Social Partners View Direct Participation: A Comparative Study of 15 European Countries*, European Journal of Industrial Relations, vol. 2, nr 2, 1996.
- Regalia I., *Humanize Work and Increase Profitability? Direct participation in organisational change viewed by the social partners in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 1995.
- Restructuring prompts calls for tougher EU consultation rules, EWCB, issue 27, May/June 2000.
- Review of EWCs Directive approaches, European Works Councils Bulletin, issue 19, January/February 1999.
- Richardi R., (*Komentarz*), *Arbeitsgesetze*, wyd. 58, Beck-Texte im dtv, Deutscher Taschenbuch Verlag, Monachium 2000.
- Richardi R., Wlotzke O., *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, Bd. 3 Kollektives Arbeitsrecht, wyd. 2, Verlag C. H. Beck, Monachium 2000.
- Rivest C., *Voluntary European Works Councils*, European Journal of Industrial Relations, Vol. 2, nr 2, 1996.
- Partnerstwo społeczne w procesie transformacji i dynamizacji rozwoju gospodarczego Irlandii, dokument Ambasady RP w Dublinie na seminarium „Partnerstwo społeczne w Irlandii”, Warszawa, 12.04.2000.
- Rood M. G., *Some Thoughts on European Works Councils*, [w:] *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century, Liber Amicorum in Honour of Roger Blanpain*, C. Engels, M. Weiss (red.), Kluwer Law International, Haga Londyn Boston 1998.
- Rouillet J., *Après l’Affaire Renault-Vilvoorde: une révision indispensable du rôle des juristes dans les opérations de restructuration*, Gazette du Palais, 27 janvier 1998.
- Rudolf S., *Demokracja przemysłowa w rozwiniętych krajach kapitalistycznych*, PWN, Warszawa 1986.
- Rudolf S., *The Objective Nature of the Democratization Process in the Workplace*, CLLJ, vol. 9, no 3/1988.
- Rudolf S., *Wzorce partycypacji pracowniczej w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, 5/93.
- Rudolf S., *Ustrój pracy i partycypacja pracownicza, Biała Księga, Polska-Unia Europejska*, Warszawa 1993.
- Rudolf S., *Europejskie Rady Zakładowe*, [w:] *Sprawozdania z czynności i posiedzeń naukowych*, t. I, Łódzkie Towarzystwo Naukowe, Łódź 1996.
- Rudolf S., *Europejskie rady zakładowe*, Rzeczpospolita, 9 września 1997.

- Rudolf S., *Działania integracyjne wspólnoty europejskiej w zakresie partycypacji pracowniczej (Europejskie Rady Zakładowe)*, Przegląd Socjologiczny, t. XLII, Łódź 1994.
- Rudolf S., *Europejskie Rady Zakładowe. Konsekwencje dla Unii Europejskiej i Polski*, Studia Prawno-Europejskie, t. IV, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1999.
- Rudolf S., *Perspektywy rozwoju partycypacyjnego zarządzania w warunkach polskich*, [w:] *Zmieniające się przedsiębiorstwo w zmieniającej się politycznie Europie*, T. Wawak (red.), t. 3, Wydawnictwo Informacji Ekonomicznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2000.
- Rudolf S. (red.), *Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju?*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001.
- Sadowski D., Backes-Gellner, Berndt F., *Współdecydowanie w Niemczech*, [w:] *Negocjacje. Droga do paktu społecznego. Doświadczenia, Treść, Partnerzy, Formy*, (red.), T. Kowalak, IPiSS, Warszawa 1995.
- Salwa Z., *Szczególne ochrona stosunku pracy działaczy związkowych*, PiZS, 1997, nr 5.
- Salwa Z., *Podmioty odpowiedzialne za wykroczenia przeciwko prawom pracownika*, PiZS, 2001, nr 8.
- Santa Maria A., *EC Commercial Law*, Kluwer Law International, Haga Londyn Boston 1996.
- Schaub G., *Arbeitsrechts-Handbuch, Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis*, wyd. 9, Verlag C. H. Beck, Monachium 2000.
- Schulten T., *European Works Councils: Prospects for a New System of European Industrial Relations*, European Journal of Industrial Relations, vol. 2, nr 3, 1996.
- Servais J. M., *Industrial and Workplace Relations: New Directions in a Diversified World*, [w:] *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century, Liber Amicorum in Honour of Roger Blanpain*, C. Engels, M. Weiss (red.), Kluwer Law International, Haga, Londyn Boston 1998.
- Seweryński M., *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki*, Studia Prawno-Ekonomiczne, t. XLII, 1989.
- Seweryński M., *Perspektywy partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w krajach zachodnich*, Studia Prawno-Ekonomiczne, t. XLVI, 1992.
- Seweryński M., Marzal A. (red.), *Changements politiques et droit du travail, perspective polono-espagnole*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1992.
- Seweryński M. (red.), *Polskie prawo pracy i zbiorowe stosunki pracy w okresie transformacji*, Biblioteka Dialogu Społecznego, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Warszawa 1995.
- Seweryński M., *Perspektywy rozwoju prawa pracy i zabezpieczenia społecznego w krajach Europy Środkowej i Wschodniej z uwzględnieniem integracji europejskiej*, [w:] *Studia Prawno-Europejskie*, M. Seweryński (red.), t. II, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1997.
- Seweryński M., *Polish Labour Law from Communism to Democracy*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1999.
- Seweryński M., *Dialog społeczny. Współzależność gospodarki i prawa pracy*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 13–17 września 1999 r., Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1999.
- Seweryński M., *Problemy statusu prawnego związków zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, G. Goździewicz (red.), TNOiK – Dom Organizatora, Toruń 2000.
- Seweryński M., *Załoga zakładu pracy – uwagi „de lege ferenda”*, [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowników*, G. Goździewicz (red.), TNOiK – Dom Organizatora, Toruń 2001.
- Seweryński M., *Employee Involvement and EU Enlargement – Polish Perspective*, [w:] *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, M. Biagi (red.), Kluwer Law International, Haga–Londyn–Boston 2002.

- Sisson K., *Direct Participation and the Modernisation of Work Organisation*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2000.
- Sisson K., *Why UK ministers should support an EU consultation Directive*, EWCB, September/October 2000.
- Skąpski J., *Konwencja EWG z 19 czerwca 1980 r. o prawie właściwym dla zobowiązań umownych jako model dla regulacji międzynarodowego prawa obligacyjnego w prawach krajowych, ze szczególnym uwzględnieniem prawa polskiego*, Kwartalnik Prawa Prywatnego 1994, nr 2.
- Skulimowska B. (red.), *Europejska Karta Społeczna, Biuletyn 1-2/97, Ośrodek Informacji i Dokumentacji Rady Europy Centrum Europejskiego Uniwersytetu Warszawskiego*, Warszawa 1997.
- Skupień D., *Europejskie rady zakładowe – nowa forma partycypacji pracowniczej w zarządzaniu na gruncie prawa polskiego*, [w:] *Prawo europejskie w systemie polskiej gospodarki*, M. Królikowska-Olczak (red.), Difin, Warszawa 2005.
- Skupień D., 'European Works Councils. Poland', in R. Blanpain (ed.), *International Encyclopaedia of Laws*, Suppl. 319, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2007.
- Skupień D., 'The Influence of EU Law on Employees' Involvement in Poland' in R. Blanpain, M. Tiraboschi (eds), *The Global Labour Market: From Globalization to Flexicurity*, Bulletin of Comparative Labour Relations 65/08.
- Smith L. J., de Cussy C., Taylor C., Włodyka T., *Prawo spółek w Republice Federalnej Niemiec, Wielkiej Brytanii, Francji I Włoszech*, AGH, Kraków 2000.
- Sobczak K. (red.), *Europejskie prawo gospodarcze w działalności przedsiębiorstw*, Difin, Warszawa 2002.
- Sobótka E., *Europa 1992 – z problematyki integracji społecznej w ramach Wspólnoty Europejskiej*, PiZS, 1991, nr 7.
- Sobótka E., *Rola porozumień zbiorowych w regulowaniu stosunków pracy i kształtowaniu polityki społeczno-gospodarczej w Polsce na tle porównawczym*, [w:] *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*, (red.) W. Kozek, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1997.
- Social partners review development of EWCs, EWCB, issue 21, May/June 1999.
- Social and labour practices of multinational enterprises in the food and drink industry, ILO, Genewa 1989.
- Sołtysiński S., *Zgrupowania spółek*, Kwartalnik Prawa Prywatnego, 1993, nr 3.
- Sołtysiński S., *Układ o stowarzyszeniu między Polską a Wspólnotami Europejskimi (Problematyka prawna i ekonomiczna)*, PiP, 1992, nr 3.
- Stateczny D., *Zakres i formy prawne partycypacji pracowniczej na gruncie dyrektywy 94/45 Wspólnot Europejskich*, [w:] *Studia Prawno-Europejskie*, t. III, Łódź 1999.
- Stateczny D., *Prawo pracowników do informacji i konsultacji w Unii Europejskiej*, [w:] *Studia Prawno-Europejskie*, t. VI, Łódź 2002.
- Suchowicz W., *Związki zawodowe a problem współzarządzania przedsiębiorstwem w wybranych krajach kapitalistycznych*, *Studia i Materiały IPiSS*, z. 16/1983.
- Supiot A., *Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niezależne*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa, 13–17 września 1999.
- Supiot A., *Au dela de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission des Communautés européennes avec la collaboration de l'université Carlos III de Madrid*, Flammarion, Paris 1999.
- A survey of UK companies and EWCs, EIRR, 291, kwiecień 1998.
- Suwalski A., *Partycypacja pracownicza w polskiej prywatyzacji*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, R: LVIII, 1996, z. 3.

- Synvet H., *Enfin la société européenne?*, *Revue trimestrielle de droit européen*, 26 (2), kwiecień-czerwiec 1990.
- Szałkowski A., *Koncepcja zarządzania zasobami ludzkimi jako nowy paradygmat w stosunkach pracy*, PiZS, 2001, nr 5.
- Szewczyk R., *Rewizja Dyrektywy o europejskich radach zakładowych*, [w:] *10 lat dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Polska perspektywa. Materiały z konferencji*, Gdańsk 7-8 czerwca 2004 r., Gdańsk 2004.
- Świątkowski A., *Some Reflections on Relations Between Two Sides of Industry in Poland*, *Yearbook of Labour Law and Social Policy*, vol. 9, 1997.
- Świątkowski A., *Europejskie prawo socjalne*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998.
- Świątkowski A., Wierzbicka H. (oprac.), *Dokumenty źródłowe Instytucji Wspólnot Europejskich w zakresie prawa socjalnego*, Musica Iagellonica, Kraków 1999.
- Taylor R., *Taking responsibility in an SE' – a new challenge for workers from different cultural and political backgrounds*, [w:] *The European Company – Prospects for worker board-level participation in the enlarged EU*, N. Kluge, M. Stollt (red.), ETUI-REHS, Bruksela 2006.
- Telò M., *L'intégration sociale en tant que réponse du modèle européen à l'interdépendance globale ? Les chances, les obstacles et les scénarios*, [w:] M. Telò, C. Gobin, *Quelle union sociale européenne, Acquis institutionnel, acteurs et défis*, Etudes Européennes, Bruksela 1994.
- Teyssié B., *La création d'instances européennes de représentation du personnel (directive n° 94/95 du 22 septembre 1994, article 13)*, R.A.E., n° 3, 1995.
- The first UK European Works Councils, EIRR, 251, grudzień 1994.
- The impact of EWCs on companies in Switzerland, EIRR, 286 November 1997.
- The Renault case and the future of Social Europe, European Industrial Relations Observatory, 2'97.
- The UK and „European Works Councils”, EIRR 246, lipiec 1994.
- T. Treu, *Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee*, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 40, anno X. 1988, 4.
- Treu T., *European Unification and Italian Labor Relations*, CLLJ, vol. 11/1990.
- Treu T., *The Role of a European Social Policy*, [w:] *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century, Liber Amicorum in Honour of Roger Blanpain*, C. Engels, M. Weiss (red.), Kluwer Law International, Haga Londyn Boston 1998.
- TUC, *European Works Councils: A TUC Guide for Trade Unionists*, Labour Research Department, Londyn 1997.
- Ustawy dostosowujące prawo polskie do prawa Unii Europejskiej. Omówienie. Bilans działań legislacyjnych w latach 2000/2001, Monitor Integracji Europejskiej, Warszawa, październik 2001.
- Vaillant M. (red.), *Société européenne, Dictionnaire Permanent Droit Europeen des Affaires*, 2 listopada 1997.
- Veneziani B., *Il trasferimento di azienda nel diritto italiano. Profili di diritto collettivo*, [w:] *Studi in onore di Gino Giugni*, t. II, Cacucci Editore, Bari 1999.
- Vogel J., *Déclin du modèle social européen?*, [w:] *Quelle union sociale européenne, Acquis institutionnel, acteurs et défis*, M. Telò, C. Gobin (red.), Etudes Européennes, Bruksela 1994.
- Vogel-Polsky E., *Maastricht ou la voie étroite du social*, [w:] *Quelle union sociale européenne? Acquis institutionnel, acteurs et défis*, M. Telò, C. Gobin (red.), Etudes Européennes, Editions de l'Université de Bruxelles, Bruksela 1994.
- E. Voss, *The experience of European Works Councils in new Member States*, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg 2006.

- Ks. Wal J., *Dialog a zarządzanie w nauce społecznej Kościoła*, [w:] *Zmieniające się przedsiębiorstwo w zmieniającej się politycznej Europie*, T. Wawak (red.), Wydawnictwo Informacji Ekonomicznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2000.
- Wathelet P., *L'information, condition d'efficacité et de démocratie: amélioration des procédures d'information, de contrôle et de sanction, condition de la réalisation de l'Union européenne*, [w:] *Quelle union sociale européenne ? Acquis institutionnel, acteurs et défis*, M. Telò, C. Gobin (red.), Etudes Europeennes, Editions de l'Université de Bruxelles, Bruksela 1994.
- Weber T., Bruyninckx H., Rehfeldt U., Gilman M., Vallve C., Casinhas C., *The Renault case and the future of Social Europe*, EIRObserver, 2'97.
- Lord Wedderburn of Charlton, *Consultation and Collective Bargaining in Europe: Success or Ideology?*, [w:] *Studi in Onore di Gino Giugni*, t. II, s. 1701–1731, Cacucci Editore, Bari 1999.
- Weiss M., *Workers' Participation in the European Union*, [w:] *European Community Labour Law: Principles and Perspectives*, Liber Amicorum Lord Wedderburn of Charlton, P. Davies, Antoine Lyon-Caen, S. Sciarra, S. Simitis (red.), Clarendon Press, Oxford 1996.
- Weiss M., *The Future Role of the European Union in Social Policy*, [w:] *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century*, Liber Amicorum in Honour of Roger Blanpain, (red.) C. Engels, M. Weiss, Kluwer Law International, Haga Londyn Boston 1998.
- Weiss M., Schmidt M., *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Kluwer Law International, third revised version, Kluwer Law International, Haga Londyn Boston 2000.
- Weiss M., *Workers' Involvement in the European Company*, referat na Międzynarodową Konferencję: „Quality of Work and Employee Involvement in Europe”, Modena, 30 listopada – 1 grudnia 2001 r.
- Whittall M., *The BMW European Works Council: A Cause for European Industrial Relations Optimism?*, European Journal of Industrial Relations, vol. 6, nr 1/2000.
- Wills J., *Great Expectations: Three Years in the Life of a European Works Council*, European Journal of Industrial Relations, vol. 6, nr 1/2000.
- Winnes M., *La politique sociale communautaire à l'égard des théories de l'intégration*, [w:] *Quelle union sociale européenne. Acquis institutionnel, acteurs et défis*, M. Telò, C. Gobin (red.), Etudes Européennes, Bruksela 1994.
- Włodyka S. (red.), *Prawo spółek*, Biz, Kraków 1996.
- Workers' participation in decisions within undertakings*, 3rd ed., ILO, Genewa 1985.
- Wratny J., *Europejska Rada Zakładowa (Nowa instytucja wspólnotowego prawa pracy)*, PiP 8/9, 1996.
- Wratny J., *Udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami w krajach Wspólnoty Europejskiej*, PiZS, 1993, nr 7.
- Wratny J., *Partycypacja pracownicza w przedsiębiorstwie*, Studia i Materiały IPiSS, z. 7, Warszawa 1993.
- Wratny J., *Partycypacja pracownicza w prawie europejskim, Rozwój wśród przeciwności*, Studia i Materiały IPiSS, z. 1, Warszawa 1994.
- Wratny J., *Dorobek wspólnotowy w dziedzinie zbiorowego prawa pracy jako przesłanka zmian w prawie polskim*, [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, M. Cwiertniak (red.), Wydawnictwa WSZiA, Opole 1998.
- Wratny J., *W stronę koncepcji jednolitego porozumienia zakładowego*, PiZS, 1999, nr 11.
- Wratny J., *Partycypacja pracownicza w warunkach gospodarki rynkowej w Polsce*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, G. Goździewicz (red.), TNOiK – Dom Organizatora, Toruń 2000.

- Wratny J., *Partycypacja ogólnozalęgowa i akcjonariat pracowniczy w postanowieniach porozumień socjalnych*, PiZS, 2000, nr 4.
- Wratny J., Kotowska D., Skulimowska B., Szczot J., *Nowy kodeks pracy*, wyd. VI, Warszawa 2000.
- Wratny J., *Problem partycypacji pracowniczej na szczeblu zakładu pracy w Polsce na progu XXI wieku*, PiZS, 2001, nr 2.
- Wratny J., *Problemy partycypacji przedstawicielskiej*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, (red.) M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2006.
- Wratny J., *Pojęcie oraz zakres informacji i konsultacji pracowniczej według prawa europejskiego i polskiego*, MPP 3/2006.
- Wyatt D., Dashwood A., *European Community Law*, Sweet & Maxwell, wyd. 4, Londyn 2000.
- Wyka T., *Prawna ochrona zdrowia pracownika*, [w:] *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetle- niu prawa wspólnotowego*, H. Lewandowski (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1997.
- Zanussi pioneers worker participation, EIRR 292, maj 1998.
- Zieliński T., *Nowy ład pracy – rzeczywistość i wizja przyszłości*, [w:] *Nowy ład pracy w Polsce i w Europie*, M. Matey (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1997.
- Zieliński T., *Pojęcie i przedmiot zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, (red.) G. Goździewicz, TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2000.
- Zieliński T. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2001.

TOWARZYSTWO NAUKOWE ORGANIZACJI I KIEROWNICTWA

STOWARZYSZENIE WYŻSZEJ UŻYTECZNOŚCI PUBLICZNEJ

DOM ORGANIZATORA

87-100 TORUŃ

ul. Czerwona Droga 8

Tel. (0-56) 62-238-07, 62-228-98

FAX (0-56) 62-231-23

<http://www.tnoik.torun.pl>

e-mail: tnoik@tnoik.torun.pl



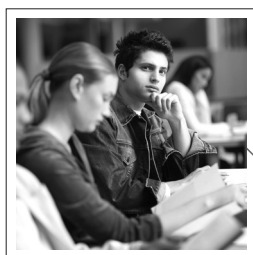
DZIAŁ WYDAWNICTW

Wydajemy drukiem
poradniki, podręczniki akademickie i komentarze
z zakresu prawa, ekonomii, organizacji i zarządzania

DZIAŁ EDUKACJI

Organizujemy szkolenia, seminaria,
konferencje naukowe krajowe i międzynarodowe

Chcesz wiedzieć więcej?



odwiedź naszą księgarnię internetową



Księgarnia Internetowa wydawnictwa TNOiK w Toruniu - Windows Internet Explorer

http://tnoik.torun.pl/ksiegarnia

Księgarnia Internetowa wydawnictwa TNOiK w Toruniu

DOM ORGANIZATORA
TOWARZYSTWO NAUKOWE ORGANIZACJI I KIEROWNICTWA

Firma | Wydawnictwo | Szkolenia | Kontakt Moje Konto | Zawartość koszyka | Zamówienie

Kategorie

- Dydaktyka (51)
- Ekonomia (33)
- Konferencje (78)
- Religi
- Pracownictwo (3)
- Literatura
- Popularna (6)
- Periodyki
- Polska - Unia Europejska (9)
- Prawo (72)

Szukaj

Wyszukiwanie Zaawansowane

Autorzy

-- Wybierz --

Informacje

Regulamin
Instrukcja Obsługi
Dane Teleadresowe
Kontakt

Witamy w Internetowej Księgarni wydawnictwa TNOiK,

Nieznamy! Czy chcesz się zarejestrować? A może jeszcze nie masz u nas konta i chciałbyś założyć?
Jeżeli potrzebujesz pomocy przy obsłudze księgarni zajrzyj do [Instrukcji Obsługi](#).

Tylko u nas kupisz z rabatem 15% !!!

Wyprowadź końcówkę nakładu (sprzedaż poniżej kosztów produkcji)

Nowości Wydawnicze

 SPIS HIPOKRYTÓW 22,95zł 00 KOSZTA	 PRZEBIEGANIE MAŁOLETNIEGO ŚWIADKA W POLSKIM PROCESIE KARNYM 34,00zł 00 KOSZTA	 FORMY STADIALNE I POSTACIE ZJAWISKOWE POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA 28,90zł 00 KOSZTA
 MAKROEKONOMIA materiały do ćwiczeń 22,20zł 00 KOSZTA	 PRAWO MIĘDZYKRAJOWE PUBLICZNE seria wydań 29,10zł 00 KOSZTA	 ODPOWIEDZIALNOŚĆ CYWILNA ZA SZKODY WYRZĄDZONE PRZY LEKCENIU 33,70zł 00 KOSZTA

Koszyk

...jest pusty

Zaloguj się

Adres E-mail:

Hasło:

Nie pamiętasz hasła? [Zaloguj](#)

Bezpieczne logowanie **NOWE KONTO**

Promocje

FORMY STADIALNE I POSTACIE ZJAWISKOWE POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA
28,90zł
28,90zł

piątek, 25 maj 2007 284965 wywołań od poniedziałku, 16 październik 2006

www.tnoik.torun.pl/ksiegarnia

Internet 100%