

# **10 LAT DYREKTYWY O EUROPEJSKICH RADACH ZAKŁADOWYCH**

**polska perspektywa**

*materiały z konferencji*

\*

*Gdańsk 7-8 czerwca 2004 r.*

*Publikacja sfinansowana ze środków funduszu PHARE 2001 w ramach projektu ROLA NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” W BUDOWANIU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO, realizowanego przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”*

*Wydawca:* Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”  
Gdańsk, Wały Piastowskie 24  
tel. 058 308 4358

*Redakcja:* Dział Branżowo-Konsultacyjny  
KK NSZZ „Solidarność”

*Korekta:* Hanna Daszczyńska

*Zdjęcia:* Marta Pióro

*Druk i skład:* Drukarnia Misiuro  
80-518 Gdańsk, ul. Gdańska 29,  
tel. 058 342 89 37

Gdańsk, 2004

ISBN 83-85610-55-3

## Spis treści

Słowo wstępne .....	5
10 lat Dyrektywy o europejskich radach zakładowych - kilka uwag o przechodzeniu od idei do praktyki <i>Sławomir Adameczyk</i> .....	7
Funkcjonowanie europejskich rad zakładowych w koncernach Accor i Pernod Ricard z punktu widzenia koordynatora związkowego <i>Rafał Nędzyński</i> .....	14
Europejskie rady zakładowe -doświadczenia pracowników omówienie wyników badania pilotażowego <i>Marta Pióro</i> .....	19
Refleksje nad praktyczną stroną polskiej obecności w europejskich radach zakładowych <i>Andrzej Matla</i> .....	23
ERZ w oczach swoich członków - studium przypadku: Alstom - <i>Jan Fiodorowicz</i> .....	29
Volvo - <i>Artur Korneluk</i> .....	32
Heineken - <i>Krzysztof Jasek</i> .....	34
Europejskie rady zakładowe w świetle doświadczeń Regionu Ziemia Łódzka NSZZ "Solidarność" <i>Bogdan Osiński</i> .....	37
Związki zawodowe jako partner dialogu w przedsiębiorstwach ponadnarodowych w świetle ustawy o ERZ <i>Jakub Stelina</i> .....	40
Czy ERZ stanowią szansę czy zagrożenie dla związków zawodowych? <i>Andrzej Adamczyk</i> .....	50
Rewizja dyrektywy o europejskich radach zakładowych <i>Robert Szewczyk</i> .....	54
Informacja o autorach .....	60
Załączniki:	
Ustawa z 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych .....	61
Umowa Europejskiej Rady Zakładowej Heineken N.V. ....	73



## *Słowo wstępne*

*Historia europejskich rad zakładowych pokazuje, jak Unia Europejska odpowiada na wyzwania społeczne. Doświadczenie to jest czasem bardzo pozytywne, ale może także dostarczyć dowodów na trudności, jakie napotyka w praktyce europejski dialog społeczny.*

*Niewątpliwym sukcesem jest powstanie i działalność licznych ERZ na bazie prawa europejskiego. Należy pamiętać bowiem, że sprawy społeczne znajdują się w kompetencji państw członkowskich, a więc instrumenty europejskie w tej dziedzinie (do których należą ERZ) muszą uzyskać akceptację wszystkich krajów. Mimo różnych ograniczeń instytucja ta pozwoliła znaleźć rozwiązania korzystne dla pracowników, którzy wcześniej byli pozbawieni możliwości formalnych kontaktów, wykraczających poza swoje przedsiębiorstwo. Pozytywny był także dobrowolny rozwój rad w krajach, które - jak Polska – niedawno zostały członkami UE.*

*Rozwiązanie to nie jest idealne. Zwłaszcza obecna sytuacja jest tego przykładem. Przepisy o ERZ należy uaktualnić na podstawie dotychczasowych doświadczeń. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych domaga się nie tylko ich dostosowania, ale także wzmocnienia. Jednak przedsiębiorcy odrzucają tę możliwość, wskazując na problemy wynikające z wprowadzenia w życie dyrektywy w dziesięciu nowych krajach członkowskich.*


*Najdobitniejszą ilustracją trudności jest jednak brak ERZ w licznych przedsiębiorstwach, które są zobowiązane do ich powołania. Jest to też olbrzymie wyzwa-*

*nie dla europejskich związkowców z każdego kraju. Nie wystarczy bowiem osiągnięcie formalnej możliwości reprezentowania pracowników, trzeba na nią zapracować, przede wszystkim organizując ich tak, by mieli silnych i niezależnych – bo związkowych – przedstawicieli. Jest to szczególnie ważne w tych krajach, gdzie często w zakładach nie ma żadnej związkowej organizacji.*

*Obecna broszura mówi o wszystkich tych problemach. Jej zaletą jest to, że teoretyczny opis łączy z praktycznymi przykładami, popartymi opiniami osób mających dużą wiedzę i doświadczenie w tej dziedzinie. Dzięki temu stanowi cenne uzupełnienie wcześniejszych inicjatyw.*

*Bruksela 23.08.2004*

*Józef Niemiec*



*Sekretarz Konfederalny  
Europejskiej Konfederacji  
Związków Zawodowych*

**SŁAWOMIR ADAMCZYK**

## **10 lat Dyrektywy o europejskich radach zakładowych**

*kilka uwag na temat przechodzenia od idei do praktyki*

We wrześniu tego roku mija 10 rocznica przyjęcia przez Radę UE Dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Ta decyzja stanowiła prekursorską próbę włączenia pracowników w proces kontroli procesu globalizacji i jako takiej towarzyszyło jej wiele znaków zapytania. Nie zniknęły one do dzisiaj. Pojawiły się też nowe. Zróżnicowane w swych funkcjach i wciąż mające problemy z identyfikacją własnych zadań wobec firmy i tych których reprezentują, europejskie rady zakładowe stanowią przedmiot ożywionej dyskusji w środowiskach związków zawodowych i naukowców, zajmujących się naukami społecznymi oraz nareszcie - zarządów korporacji wielonarodowych. Te ostatnie zaczęły bowiem oswajać się z trudną myślą, że pojawił się nowy, często wymagający, partner w mechanizmie korporacyjnego ładu.

### **Drepcząc w miejscu**

Potrzeba uwzględnienia wymiaru socjalnego w rozwoju integracji gospodarek europejskich została dostrzeżona już we wczesnych latach siedemdziesiątych. Zaczęto wówczas także analizować nie zawsze pozytywne reperkusje społeczne działania korporacji globalnych na europejskim rynku. Wtedy też Komisja EWG podjęła pierwsze działania nad wypracowaniem modelu, zapewniającego możliwość stworzenia procedur informacji i konsultacji dla pracowników zatrudnionych w korporacjach ponadnarodowych. Trudno powiedzieć, by zbyt szybko z tym spieszono. Pierwotnie prace studialne skupiały się na zagadnieniu stworzenia ram prawnych do funkcjonowania tzw. europejskiej spółki akcyjnej (SE). Wspólnotowy charakter jej działania pociągał za sobą konieczność określenia miejsca reprezentacji pracowniczej. W tym kontekście pojawiło się pytanie o partycypację pracowników w organach zarządzających SE jako naturalna konsekwencja istnienia takich rozwiązań w systemach prawnych Niemiec i Holandii. Dalszy rozwój wypadków był łatwy do przewidzenia. Rozbieżności dotyczące tej kwestii spowodowały praktyczne zahamowanie prac nad wdrożeniem SE na okres ponad 20 lat. Dopiero w zmienionych realiach integracji po utworzeniu Unii Gospodarczej i Walutowej, oraz co ważniejsze - pozytywnych doświadczeniach z funkcjonowaniem ERZ, udało się doprowadzić do przyjęcia europejskiej regulacji w tej dziedzinie.

Odsuwając ideę SE na boczny tor jako zbyt ambitną dla ówczesnych europejskich polityków podjęto działania w kierunku stworzenia minimalnych standardów w dziedzinie informacji i konsultacji pracowników w przedsiębiorstwach wspólnotowych.

Holenderski komisarz Henk Vredeling przedstawił w 1983 r. projekt dyrektywy, która miała regulować uprawnienia pracowników filii koncernów europejskich wobec ich centralnych zarządów. Był to jednak dokument bardzo kontrowersyjny. Zwłaszcza dla środowiska pracodawców. Bardzo sztywno i szczegółowo określał ich obowiązki, na dodatek wprowadzał procedurę konsultacji, powodującą wstrzymanie podejmowania decyzji w pewnych istotnych sprawach, do czasu otrzymania opinii przedstawicielstw pracowniczych z filii, których miało to dotyczyć. Z punktu widzenia związków zawodowych niepokojący był natomiast fakt, że tego typu konsultacje miały się odbywać tylko z bezpośrednio dotkniętymi ewentualnymi następstwami planowanych decyzji. Stwarzało to potencjalne zagrożenie możliwością manipulacji ze strony pracodawców. Projekt dyrektywy nie przewidywał ponadto ustanowienia żadnych form stałej współpracy między przedstawicielami pracowników z krajów, w których operował dany koncern. Ponieważ poza autorem nikt nie czuł się związany z tą koncepcją, trudno się dziwić, że w pewnym momencie umarła śmiercią naturalną.

### **Wejście Delorsa**

Niewątpliwie silnym impulsem do wypracowania właściwego rozwiązania było objęcie przewodnictwa w Komisji Europejskiej przez Jacquesa Delorsa. Ten prospołecznie nastawiony polityk francuski stworzył podwaliny wspólnotowego dialogu społecznego, inicjując wspólne spotkania europejskich pracodawców i związkowców. Legitymację do forsowania prac nad systemem wspólnotowej reprezentacji pracowniczej dały mu natomiast przyjęte w owym czasie zapisy Europejskiej Karty Podstawowych Praw Pracowników (1989 r.). Wtedy to pojawiła się koncepcja europejskiej rady zakładowej jako instytucjonalnej formy reprezentacji pracowników. Projekt nowej dyrektywy spotkał się ze wstępną akceptacją związków zawodowych i zdecydowanie negatywną reakcją środowisk pracodawców. Fiaskiem zakończyły się próby skorzystania z nowego mechanizmu wspólnotowego – dobrowolnych negocjacji partnerów społecznych, mających doprowadzić do zawarcia europejskiego porozumienia. Na dodatek nad stordedowaniem prac w tej dziedzinie usilnie pracował konserwatywny rząd Wlk Brytanii, pełen obaw o „zainfekowanie” rodzimego systemu stosunków pracy. W tej sytuacji Komisja Europejska przejęła inicjatywę we własne ręce. Zmodyfikowano pierwotny projekt dyrektywy, niestety w większości przypadków w kierunku postulowanym przez pracodawców (m.in. wydłużono maksymalny okres negocjacji porozumień z 1 roku do 3 lat oraz zaostorzono kryteria dotyczące liczebności pracowników) i przedstawiono go Radzie UE do akceptacji. Nastąpiło to 22 września 1994 r. Dyrektywa miała obowiązywać na obszarze Wspólnoty oraz 3 krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Islandii, Norwegii i Lichtensteinu) i dotyczyć wszystkich przedsiębiorstw, zatrudniających na tym obszarze co najmniej 1000 pracowników w tym po 150 w dwóch różnych krajach. Wielka Brytania wyłączona na swoje życzenie spod rygorów dyrektywy rychło przekonała się, że wpadła we własne sidła. Korporacje brytyj-



skie operujące na kontynencie tak czy inaczej zmuszane były do tworzenia ERZ, w których pracownicy z kraju macierzystego nie mieli prawa głosu. Ta anormalna sytuacja uległa zmianie dopiero w 1997 r., po zmianie rządów w Wlk Brytanii.

### **Dyrektywa nowego podejścia**

Cechą charakterystyczną tej regulacji było elastyczne podejście. Polegało ono na stworzeniu warunków brzegowych do osiągnięcia założonego celu, za który uznano wzmocnienie prawa do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach o zasięgu europejskim. Aby tego dokonać można było tworzyć ERZ, ale niekoniecznie - inne rozwiązania też były dozwolone. Dyrektywa porządkowała w niezbędnym zakresie logistykę działań. Szczególnie istotną, gdy uświadomimy sobie, że w grę wchodziło zgranie, nieraz bardzo odmiennych krajowych systemów reprezentacji pracowniczej. Szczegóły przyjętych rozwiązań, również merytorycznych, miały być uzgadniane między zainteresowanymi stronami. Aby jednak pracodawcy nie czuli się zbyt pewnie, stworzono zabezpieczenie w postaci przepisów pomocniczych, które miały być stosowane w przypadku nieosiągnięcia porozumienia. Dano też możliwość całkowitego odstąpienia od tworzenia ERZ – jeśli pracodawcy i pracownicy wspólnie uznają za zbędne wprowadzenie europejskich mechanizmów dialogu.

Było to rozwiązanie prekursorskie, przecierające ścieżki dla następnych regulacji wspólnotowych w dziedzinie społecznej – przyjmowania dyrektyw o charakterze ramowym, z dużym naciskiem na dobrowolność w kształtowaniu ostatecznych rozwiązań. Ale każdy kij ma dwa końce. W przypadku Dyrektywy o ERZ takie podejście stało się także źródłem poważnych nieporozumień przy praktycznym jej stosowaniu...

### **Bonus dla pracodawców**

Należy tu wspomnieć o jednym z rozwiązań, które spotkało się z ciepłym przyjęciem ze strony pracodawców. Dyrektywa dawała w swoim art. 13 bonus wszystkim, którzy chcieli wzmocnić jakość dialogu, przed upływem czasu wyznaczonego na ostateczne jej wejście w życie. Przez 2 lata można było negocjować porozumienia, które nie musiały być zgodne z zapisami dyrektywy, a mimo to po 22 września 1996 r. nadal zachowywały swoją ważność. Część koncernów ponadnarodowych skwapliwie skorzystała z tej okazji, wychodząc z inicjatywą negocjacyjną. W okresie tym utworzono prawie 400 ERZ, bazujących na art. 13 dyrektywy. Warto zauważyć, że związki zawodowe też chętnie przystępowały do tego typu negocjacji - odbywały się one w sposób mało sformalizowany, bez potrzeby wyłaniania specjalnego zespołu negocjacyjnego i trzymania się sztywnych reguł, które trzeba było stosować później.

Co do jakości tego typu porozumień opinie są różne. Zawsze trzeba pamiętać o potencjale negocjacyjnym zaangażowanych związków zawodowych. W tym okresie powstawały zarówno ERZ będące „kieszonkowymi” tworamami pracodawców, jak i takie które wybiły się ponad przeciętność w swoich relacjach z zarządami koncernów. Warto

zwrócić uwagę na wysoki odsetek udziału związków zawodowych w parafowaniu porozumień z art. 13 – ponad 45%, a faktycznie znacznie wyższy, gdyż często pośrednikiem były krajowe rady zakładowe. Nie do końca przekłada się to jednak na uzysk negocjacyjny, czego przykładem jest fakt, że 87% z tych porozumień nie przewidywało więcej niż jednego spotkania w roku. Charakterystyczny jest też znaczny odsetek (40%) specjalnych regulacji dotyczących desygnowania członków ERZ. Nie zawsze są one sprzyjające dla związków zawodowych. W późniejszych porozumieniach powszechne jest odwołanie do praktyki i prawa danego kraju, co jest jednak zdecydowanie bezpieczniejsze.

### **Stagnacja czy stabilizacja?**

Gdy nadeszła pora na stosowanie wymogów, dyrektywy spadła zdecydowanie intensywność negocjacji. Przez następne 7 lat liczba ERZ została zaledwie podwojona – do ok. 800. Ze względu na to, że w niektórych koncernach mających strukturę konglomeratową utworzono 2, a nawet gdzieś 3 rady, liczba samych korporacji jest mniejsza i nie przekracza 700. Gdy weźmie się pod uwagę, że według ocen ekspertów na obszarze UE działało w 2003 r. prawie 1900 firm podlegających działaniu dyrektywy, oznacza to, że w ponad 65% z nich nie ma europejskiej reprezentacji pracowniczej. Z kolei gdy uwzględni się kryterium wielkości zatrudnienia, warto zauważyć, że swoją reprezentację uzyskało ponad 11 mln pracowników czyli ok 65% zatrudnionych w koncernach europejskich. Świadczy to o tym, że problem nieobecności ERZ dotyczy firm mniejszych, bardzo często nie zdających sobie sprawy ze wspólnotowego charakteru własnego funkcjonowania. Brak zdecydowanego postępu w tworzeniu nowych ERZ może też być częściowo spowodowany niechętnym podejściem do dzielenia się uprawnieniami krajowych reprezentacji pracowniczych w firmach o niskim poziomie „umiędzynarodowienia”, co potwierdziły badania przeprowadzone w Holandii.

Rozszerzenie UE niesie za sobą szereg wyzwań związanych z rozwojem ERZ. Po pierwsze, pełne objęcie dyrektywą pracowników z krajów Europy Środkowo-Wschodniej może być impulsem do negocjacji porozumień tam, gdzie ich do tej pory nie było. Dalej idąc, w zasięgu dyrektywy znajdują się też całe koncerny, zwłaszcza pozaeuropejskie, operujące dotychczas na obrzeżach UE. Konsekwencją tego faktu powinno być inicjowanie negocjacji przez związkowców z nowych krajów członkowskich.

Wydaje się zatem, że stagnacja nam nie grozi. A jeśli chodzi o stabilizację to warto wspomnieć o podstawowej łamigłówce czekającej wiele ERZ - jak wprowadzić nowych członków do istniejących rad, bez potrzeby renegocjowania sztywno nieraz ustalonych zapisów parytetowych dotyczących podziału miejsc.

### **Jakie rady - fasadowe czy partnerskie**

W miarę upływu czasu, coraz częściej pojawiają się pytania o rolę jaką pełnią ERZ i czy nie są to przypadkiem instytucje fasadowe. Wątpliwości te związane są z

wyzwaniami, jakie napotyka w swojej działalności wiele rad i dotyczą kwestii fundamentalnych. To co umożliwiło zaakceptowanie dyrektywy przez pracodawców – pewna jej ogólnikowość, stało się zarazem źródłem perturbacji w jej praktycznym stosowaniu. Zastrzeżeń jest wiele, poczynając od trybu przekazywania informacji. Początkowo wiele ERZ było pod wrażeniem wielowątkowych prezentacji przygotowywanych na doroczne spotkania przez zarządy korporacji. Z czasem okazywało się jednak, że zakres i natłok przekazywanych danych prowadził często do przekształcania spotkań w cykl wykładów ze strony pracodawców. Trudno, by duże ilości danych nie poddane wcześniejszej obróbce i analizie przy pomocy ekspertów, mogły być pomocne w prowadzonej dyskusji na forum bieżącego spotkania rady. Pojawiło się zatem pytanie o jakość i czas otrzymywania informacji. Bardzo często jest ono związane z zasadą poufności. Za pomocą formuły zapisanej w art. 8 dyrektywy można skutecznie ubezwłasnowolnić ERZ w jakimkolwiek działaniu, a także utrudnić jej korzystanie ze wsparcia zewnętrznego, gdyż to członkowie rady muszą czuć nad lojalnością własnych ekspertów. Okazało się także, iż zarządy koncernów mimo że często dumnie przyznają się do hasła: „myślimy globalnie, działamy lokalnie”, wcale nie mają zamiaru stosować tej zależności na forum ERZ. Przy próbach poruszania tematów o wymiarze krajowym, z reguły wskazują, że na spotkaniu tego szczebla nie przystoi zajmować się kwestiami pozostającymi w gestii lokalnego dyrektora. Warto także wspomnieć o agendzie posiedzeń ERZ, gdyż okazuje się, że ostateczny jej kształt bardzo często narzuca dyrekcja.

Sprawą wywołującą najwięcej emocji stała się definicja konsultacji. Zasada: „konsultacja jest to proces, który następuje po podjęciu ostatecznej decyzji” aczkolwiek może brzmieć nielogicznie dla zwykłego obywatela, jest z całą powagą rozwijana przez wiele korporacji ponadnarodowych. Muszę tu przypomnieć sprawę Vilvoerde z 1997 r., kiedy ERZ koncernu Renault dowiedziała się z mediów o planowanym zamknięciu belgijskiej fabryki. Kilka lat później taki sam manewr wykonał koncern Danone.

Kolejnym bolesnym doświadczeniem stały się dla wielu ERZ przejęcia lub fuzje między korporacjami - zamiast aktywnie uczestniczyć w tych procesach, bardzo często stawały przed pytaniem, czy jeszcze istnieją w sytuacji zmian własnościowych.

Tego typu problemy stały się przyczyną narastających wezwań europejskich związków zawodowych do zasadniczych zmian w dyrektywie.

Nie znaczy to jednak, że jej wdrażanie wiąże się z samymi niepowodzeniami. Wręcz przeciwnie, wiele rad mimo formalnych ograniczeń, utrzymuje sprawną komunikację z zarządami koncernów, próbując przełożyć to na korzyści dla pracowników na poziomie poszczególnych filii. Z drugiej jednak strony pozostaje uczucie niedosytu.

### **Misja restrukturyzacyjna**

Wielu członków ERZ dostrzega potencjalne możliwości tkwiące w ciałach w których zasiadają. Bardzo często chcieliby zwiększyć ich sprawność i możliwość rzeczywistego wpływu na wizję rozwoju firmy. A gra idzie o dużą stawkę czyli uczestni-

czenie ERZ w procesie restrukturyzacji przedsiębiorstw. To z kolei tworzy zupełnie nową jakość dialogu – wyjście poza tradycyjny schemat informacji i konsultacji, realne działanie na rzecz pracowników jako całości. Po szwedzkim Elektroluksie, który w 1997 r. był pionierem takiego przedsięwzięcia i to o wymiarze transatlantyckim, pojawili się naśladowcy. Trudno napisać, że była to droga usłana różami. Ale osiągnięto pewne rezultaty. Przykładem może być koncern Ford. Zaczęło się od znanego już scenariusza. O zamiarze znaczącej redukcji zatrudnienia w europejskich filiach, rada dowiedziała się, a jakże, równocześnie z prasą. Ale podjęta błyskawicznie europejska akcja protestu doprowadziła dyrekcję do stołu rokowań. W ich wyniku podpisano w marcu 2000 r. ramowe porozumienie restrukturyzacyjne, uwzględniające interesy pracowników w procesie niezbędnych zmian. Z kolei w koncernie Unilever, uprzedzając ewentualny bieg wypadków, ERZ wynegocjowała tzw. protokół restrukturyzacyjny zawierający podstawowe gwarancje odpowiedzialnego zachowania pracodawcy na wypadek problemów firmy.

Taki kierunek jest zatem możliwy. Oczywiście niezbędne są pewne warunki brzegowe. Trudno sobie wyobrazić radę nie powiązaną w żaden sposób z krajowymi reprezentacjami pracowniczymi (zwłaszcza związkami zawodowymi), która mogłaby być poważnym partnerem podobnej operacji. Potrzebna jest także odpowiednia koordynacja na poziomie europejskim. Wiele tu zależy od samych związków zawodowych - na ile będą w stanie utrzymać łączność i współpracę w integrującej się Europie.

Niewątpliwie tego typu aktywność pomogłaby europejskim radom, zwłaszcza tym autentycznym, uwolnić się z pułapki maszyny do przerobu informacji. W przeciwnym razie grozi im, że staną się tylko zwykłym ornamentem na tarczy „pozytywnej kultury korporacyjnej” macierzystych koncernów.

### **Polski ślad**

Na przekór enuncjacjom niektórych mediów o wsteczniectwie i zacofaniu związków zawodowych, warto pamiętać, że to polscy związkowcy przecierali ścieżki do wspólnej Europy. Na długo przed politykami i biznesmenami byli pierwszymi pełnoprawnymi członkami unijnych instytucji, jakimi przecież są ERZ. A zaczęło się jeszcze w 1995 r. gdy przedstawiciele polskich pracowników z koncernów Benckiser i Thomson zaproszono w charakterze obserwatorów do tamtejszych rad. W ślad za nimi poszli inni. W nowo utworzonej radzie szwajcarsko-szwedzkiej korporacji ABB reprezentowali nas już pełnoprawni członkowie. A rozszerzenie w 1998 r. ERZ Heineken było przykładem przemyślanej i sprawnie przeprowadzonej akcji oraz zwiastunem podejmowania samodzielnych inicjatyw przez polskich związkowców.

Od 2001 r. wraz z perspektywą zakończenia negocjacji akcesyjnych, drzwi zaczęły się uchylać coraz szerzej. Polskich przedstawicieli zapraszano do kolejnych rad, ale zaczęła psuć się jakość uczestnictwa. Coraz częściej okazywało się, że w polskich filiach koncernów ponadnarodowych nie ma związków lub nie są one w stanie przejąć

inicjatywy. W ten sposób w ERZ zaczęły pojawiać się osoby bez przełożenia związkowego. Co więcej, będące niejednokrotnie ściśle związane z lokalnymi zarządami. Niewątpliwie pomocna w przeciwdziałaniu takim sytuacjom będzie ustawa z kwietnia 2002 r., kładąca duży nacisk na procedury umożliwiające dobór rzeczywistych reprezentantów załóg. Nie zmienia to jednak faktu, że najlepszym rozwiązaniem dla związków zawodowych są aktywne działania na rzecz organizowania się pracowników w tego rodzaju firmach. Tak jak ma to miejsce w sieciach hipermarketów.

Z drugiej jednak strony pojawiły się symptomy pozytywne. Polscy związkowcy, przede wszystkim z NSZZ „Solidarność”, zaczęli odgrywać coraz aktywniejszą rolę na polu negocjacyjnym. Najlepiej to prześledzić na przykładach. W 1999 r. włączono „Solidarność” do rokowań nad odnowieniem porozumienia dla grupy Thomson Multimedia. Dwa lata później związek współnegocjował od podstaw utworzenie ERZ w potężnej Electricite de France. A pod koniec 2003 r. sekretariaty branżowe „Solidarności” rozpoczęły przygotowania do wyjścia z własną inicjatywą negocjacyjną wobec operujących w Polsce koncernów LNM Holdings i SABMiller.

### **Wpół drogi?**

W 10 rocznicę przyjęcia dyrektywy, Komisja Europejska, czyniąc zadość naciskom płynącym z wielu stron, w tym również z Parlamentu Europejskiego, ogłosiła przystąpienie do I etapu konsultacji nad rewizją tej regulacji. Zrobiono to bardzo przemyślnie, gdyż pod sam koniec kadencji, a więc uruchomiono proces, którego kontynuację pozostawiono następnej ekipie. Nie wiadomo, czy ta będzie w stanie skutecznie sobie z tym poradzić.

Jest wiele znaków zapytania. Jedno jest pewne. Niezależnie od tego jak oceniać samą dyrektywę i jej przyszłość, oblicze socjalnej Europy zostało przeobrażone. Do podróżujących menedżerów ustalających strategiczne plany rozwoju własnych korporacji dołączyli zwykli pracownicy. Kilkanaście tysięcy reprezentantów z poziomu zakładu pracy ma możliwość spotkania się, wymiany poglądów, prowadzenia wspólnych przedsięwzięć, podnoszenia własnej wiedzy i budowania europejskiej świadomości. Wśród nich w rosnącej liczbie będą też przedstawiciele polskich pracowników. Natomiast światowy kapitał, który „nie zna granic” zaczyna oswajać się ze świadomością społecznych ograniczeń własnych działań.

Jak zauważył kiedyś wybitny socjolog ekonomiczny pierwszej połowy XX w. Karl Polanyi, gospodarka powinna służyć społeczeństwu, a próby odwrócenia tej zależności będą stanowić zagrożenie dla zrównoważonego rozwoju cywilizacyjnego. Przepowiednia się sprawdziła i w chwili obecnej zbieramy gorzkie owoce bezkrytycznego parcia w stronę realizacji utopii samoregulującego się rynku. Dlatego tak ważna jest każda praktyczna inicjatywa, nadająca globalizacji bardziej ludzkie oblicze. W ten nurt wpisuje się idea europejskich rad zakładowych. Dlatego warto ją wspierać.

**RAFAŁ NĘDZYŃSKI**

## **Praktyka funkcjonowania europejskich rad zakładowych w koncernach Accor i Pernod Ricard z punktu widzenia koordynatora związkowego**

Reprezentuję francuską organizację branżową przemysłu spożywczego FGTA. Nasza federacja należy do jednej z pięciu konfederacji związkowych we Francji, gdyż tam związki są chyba jeszcze bardziej podzielone niż w Polsce.

Sektory, w których działamy obejmują w rzeczywistości więcej niż przemysł spożywczy. Zrzeszamy pracowników w różnych branżach, zaczynając od rolnictwa, poprzez przetwórstwo żywności, handel spożywczy, kończąc na hotelach i restauracjach. Z tego powodu jesteśmy na poziomie międzynarodowym członkami organizacji IUF (International Food Workers), a na europejskim - EFFAT. Te dwie organizacje zrzeszają związki zawodowe z sektorów rolnictwa, przemysłu spożywczego oraz branży hotelarsko-restauracyjnej. Ze względu na to, że organizujemy pracowników w handlu, należymy także do innej organizacji światowej, która nazywa się UNI.

Wspominam o tych organizacjach europejskich i światowych, ponieważ to one właśnie mają wieloletnią tradycję wyznaczania swoich koordynatorów do europejskich rad zakładowych. Ja pełnię taką funkcję w dwóch radach europejskich. Jedną jest rada grupy Accor, działającej w branży hoteli i restauracji, drugą natomiast rada grupy Pernod Ricard. W kilku słowach chciałbym przedstawić jak one działają, bo różnią się między sobą.

Accor jest trzecią pod względem wielkości grupą światową w branży hoteli i restauracji, a pierwszą na poziomie europejskim. Ona też jest, jak wiecie, akcjonariuszem mniejszościowym w Orbisie w Polsce. Jest znana przez różne marki takie jak: Sofitel, Novotel, Mercury i Ibis m.in. ale zajmuje się także thalassoterapią i oraz ma ważną agencję podróży, która się nazywa Carlson Wagon.

Grupa Pernod Ricard to trzeci producent alkoholu na świecie. Jest właścicielem znanych marek takich jak whisky Chivas Regal, irlandzka whiskey typu Jameson, koniak Martell oraz napoje anyżowe typu Pernod i Ricard. Kilka lat temu koncern zakupił poznański Polmos, więc posiada także polską markę Wyborowa.

To są dwie różne branże i można powiedzieć, że także z tego powodu działają w inny sposób.

Temat restrukturyzacji nie ma dużego znaczenia w branży hoteli i restauracji. Nie można sobie wyobrazić, by taka grupa zamknęła hotel w jednym kraju, żeby otworzyć hotel w innym. Natomiast oczywiście w produkcji alkoholu ma to znaczenie.

Może powiem kilka słów o historii stworzenia tych dwóch rad, bo tutaj też są różnice. Europejska rada grupy Accor została stworzona w 1994 roku czyli przed wdrożeniem dyrektywy do francuskiego prawa. Jej utworzenie było wynegocjonowane dobrowolnie i na początku obejmowało tylko cztery kraje. A więc nie dotyczyło to wszystkich krajów, w których grupa działała. A wówczas była ona obecna w 13 krajach, dzisiaj już ok. dwudziestu kilku. Ważne było to, że ta umowa została podpisana między grupą Accor i organizacjami IUF oraz EFFAT. To nie była umowa zawarta z przedstawicielami różnych związków z poszczególnych krajów, ale bezpośrednio między grupą Accor a naszymi organizacjami międzynarodowymi. Drugą ważną rzeczą było to, że w następnym roku – 1995, podpisaliśmy z grupą Accor umowę na temat praw związkowych. Według tej umowy grupa Accor zobowiązała się działać we wszystkich swoich filiach na całym świecie, zgodnie z konwencjami MOP dotyczącymi praw związkowych i rokowań zbiorowych. Poszło to zatem dużo dalej niż przewidywał wówczas projekt dyrektywy. Do dziś jest to bardzo ważne, ponieważ kilka razy w roku odbywają się spotkania między naszą międzynarodówką a grupa Accor. Sprawdzamy na nich czy są problemy, jeśli chodzi o prawa związkowe na całym świecie. Omawiamy tam konkretne przypadki, jak np. problemy z tworzeniem związków w hotelu Novotel w Waszyngtonie. Pracownicy chcieli tam założyć związek, czemu w sposób nielegalny przeciwstawiła się dyrekcja. Dzięki naszym rozmowom z dyrekcją Accor doszło do utworzenia tego związku zgodnie z prawem amerykańskim, a zarazem z umową, o której wspominałem. Potem podobne przypadki dotyczyły krajów takich jak Nowa Zelandia czy Polska. Tam z kolei przedstawicielka Solidarności została w ubiegłym roku zwolniona z pracy w Hotelu Merkurj Chopin. Kilka dni temu została przyjęta z powrotem do pracy po interwencjach naszej międzynarodówki oraz także rady grupy Accor.

W 1996 roku podpisałem nową umowę zgodną z dyrektywą i na jej podstawie europejska rada została rozszerzona do trzynastu krajów. Drugi ważny element to dobór członków rady. Przedstawicielami tych trzynastu krajów jest dziewiętnaście osób, które są mianowane na podstawie i według prawa każdego kraju. Oni koniecznie muszą być pracownikami grupy Accor. Ale dodatkowo nasza międzynarodówka – IUF ma prawo sama mianować pięciu przedstawicieli, którzy nie muszą być pracownikami grupy Accor. To mogą być przedstawiciele związków branżowych. Od roku staramy się renegotjować umowę, żeby poszerzyć ją o reprezentantów z krajów, które weszły do Unii. Ten proces wciąż trwa i jeszcze nie doszło do porozumienia z grupą Accor, ponieważ reaguje ona dość powolnie. Zresztą z reguły jak się prowadzi z nimi negocjacje czy na poziomie lokalnym, czy europejskim, trwa to długo. A tutaj nie było od kilku lat zbyt dobrej woli z ich strony. Teraz, po rozszerzeniu wydaje się, że w końcu powinno dojść do porozumienia.

Wydaje mi się, że ta umowa i samo działanie rady w grupie Accor są dość niezwykle, ze względu na zaangażowanie naszej międzynarodówki. Tzn. jeśli się czyta umowę, która stworzyła europejską radę to tam dużo nie ma, ale w praktyce niemal na

codzień IUF działa w sposób dość konkretny. Za każdym razem, gdy w jakimś kraju pojawia się problem, to ona od razu zwraca się do dyrekcji grupy Accor po konkretne informacje. Oczywiście zgodnie z naszą umową i dyrektywą odbywają się regularne spotkania. Dyrekcja wszystko protokółuje, spisuje, potem przekazuje informacje. Natomiast my nie czekamy z założonymi rękami i IUF sama bezpośrednio po zebraniach rozsyła informacje i koordynuje współpracę związkową. Tak, że jest ona kontynuowana też poza zebraniem.

Jeśli chodzi o grupę Pernod Ricard to tutaj okoliczności były zupełnie inne. Umowa została podpisana w 1999 roku, a więc trzy lata po wdrożeniu dyrektywy do francuskiego kodeksu pracy. I podpisała ją specjalna grupa negocjatorów. Były to dość skomplikowane negocjacje, ponieważ większość ludzi, którzy brali w niej udział jako reprezentanci pracowników, nie była zrzeszona w związkach. Mimo tego dyrekcja się zgodziła na obecność eksperta - koordynatora naszej europejskiej federacji związkowej. Byłem nim ja. Sama umowa została podpisana dość szybko, tzn. po dwóch dniach negocjacji. Ja także ją podpisałem w imieniu naszej europejskiej organizacji EFFAT. Umowa jest dość szczegółowa. Według mnie ma kilka ciekawych elementów. Po pierwsze, daje prawo do szkolenia dla wszystkich członków rady. Polega to na tym, że za każdej kadencji ma się prawo do trzech dni szkolenia i to szkolenie jest prowadzone przez europejską akademię związkową ETUCO czyli instytucję szkoleniową, utworzoną przy europejskiej konfederacji związków zawodowych. Ta akademia ma dobrych wykładowców. Po drugie, wynegocjowaliśmy, że przedstawiciele rady europejskiej mają prawo zwiedzać wszystkie zakłady grupy Pernod Ricard w kraju, z którego nie pochodzą. To jest coś nowego. W praktyce to jednak nie najlepiej działa, bo jak już wspominałem, część z członków rady nie należy do żadnego związku i po prostu nie korzysta z tego prawa. To jest kolejny wniosek, którym chciałem się z wami podzielić. Czasami w takich umowach zapisane są pewne uprawnienia, z których członkowie tych rad nie korzystają. To niestety jest słabością i problemem dla nas.

Ważnym elementem życia tej rady był fakt, że trzy lata temu grupa Pernod Ricard przyjęła część innego koncernu przemysłu alkoholowego - Seagrams. W tamtej grupie istniała też europejska rada i okazało się, że musieliśmy podpisać nową umowę tak, by umożliwić włączenie przedstawicieli pracowników z Seagramsa. Muszę powiedzieć, że europejska rada Pernod Ricard została zawiadomiona o tej fuzji, zanim ona doszła do skutku. Tzn. stosunkowo wcześniej dostaliśmy informacje na temat tych zamierzeń i mieliśmy możliwość dyskutować na ten temat z dyrekcją. Wiązał się z tym inny problem. Otóż grupa Pernod Ricard, żeby sfinansować kupno Seagrams, musiała sprzedać pewne swoje filie - zwłaszcza produktów niealkoholowych. Uzgodniliśmy z dyrekcją, że zanim przetarg i sprzedaż tych filii będzie dokonana, Pernod Ricard zorganizuje kanały kontaktu z firmami przejmującymi. W ślad za tym zostały podpisane między związkami zawodowymi z tych filii a nową dyrekcją specjalne umowy. Pod tym względem było to dość pozytywne, bo nie utracono żadnych miejsc pracy.



Teraz może kilka wniosków wynikających z mojego doświadczenia w tych dwóch radach. Otóż były różne fazy w rozwoju tych dwóch rad. Na początku przez wiele lat ruch związkowy walczył o stworzenie ich utworzenie. Teraz jesteśmy już w drugiej fazie, czyli omawiania i uzgodnienia, co właściwie chcemy zrobić pracując w takich europejskich radach. To właśnie przeżywamy we Francji. Mówię o podstawowym wyborze, czy traktujemy je poważnie czy też angażujemy się mało albo wcale. Można brać udział w zebraniach, nie mając żadnego przygotowania, posłuchać dyrekcji, która da pewne informacje i na tym się skończy. Jest to zgodne z dyrektywą europejską, ale według mnie nic to nie przynosi. Przedstawiciele pracowników muszą jakoś bardziej zainwestować w te europejskie rady, a nie tylko brać udział w zebraniach. To jednak wymaga lepszego przygotowania. I z tym się wiąże zaangażowanie naszych organizacji związkowych na poziomie międzynarodowym. Mówiłem, że EFAT i IUF mianują koordynatorów do tych europejskich rad. Ich rolą jest organizowanie wymiany informacji między członkami tych rad nie tylko w czasie zebrania, ale i między spotkaniami. Według mnie właśnie rola koordynacyjna jest ważniejsza między zebraniem, bo chodzi o to, żeby ustanowić stałe kontakty między członkami tych rad europejskich. Chodzi tu też o koordynację między radami europejskimi i naszymi organizacjami związkowymi na poziomie europejskim.

Uważam, że powinna się też rozwinąć koordynacja między pracą europejskich rad i rokowaniami zbiorowymi, które zaczynają powoli rozwijać się na poziomie europejskim. Jeśli chcemy te rady europejskie wykorzystać z pożytkiem, to musimy lepiej znać i wiedzieć, jak działa taki międzynarodowy koncern. Ważne jest zwłaszcza, by dobrze zrozumieć, na jakim poziomie decyzje są podejmowane, tzn. jakie decyzje zapadają na poziomie lokalnym danego kraju, a co jest rozstrzygane na poziomie międzynarodowym. Każda grupa ma inne procedury decyzji i trzeba najpierw je dobrze poznać, żeby potem mieć możliwość skutecznego działania. Przykładem mogą być płace. Jest oczywiste, że płace są negocjowane oddzielnie w każdym kraju. Rokowania odbywają się w zakładach albo na poziomie firmy w każdym kraju. Natomiast w praktyce my wiemy, że w tych dwu koncernach każda filia musi przedstawić pewien budżet głównej dyrekcji grupy Accor lub Pernod Ricard i że w tym budżecie jest też oczywiście pozycja dotycząca płac. Zatem jeśli mamy dostęp do informacji na temat budżetu każdej filii, to potem wiemy jakie są możliwości i ramy negocjacyjne. Nie oznacza to, że nas to ogranicza, ale dostęp do tej informacji pomoże nam potem w działalności na poziomie lokalnym czy państwowym. Trzeba tu przypomnieć, że pod względem dostępu do informacji są różnice w zależności od kraju. We Francji mamy rady zakładowe i mamy dostęp do wielu informacji. Podobnie w Niemczech. Natomiast w Wielkiej Brytanii nie ma rad zakładowych i tam pracownicy nie mają dostępu do wielu danych. A więc dla nich byłoby ważne mieć dostęp do takiej informacji na poziomie europejskim. Staramy się więc wymieniać informacje między nami, między przedstawicielami pracowników poza spotkaniami z dyrekcją, tak by potem starać się na ten temat rozmawiać z dy-

rekcją. Inny przykład, który chciałbym przytoczyć nie dotyczy przemysłu spożywczego, ale handlu spożywczego. Mamy teraz obawy w tym sektorze, że dyrekcje zaczną rozwijać nową technologię, która po angielsku się nazywa self-scanning. Polega ona na tym, że w kasach kasjerki będą zastąpione przez nowe automatyczne technologie. Klienci będą przejeżdżać z wózkami przez kasy automatycznie skanujące zakupy. I kasjerki będą niepotrzebne. Gdy rozmawialiśmy na ten temat we Francji, dyrekcja mówiła nam aż do zeszłego roku, że nie ma żadnego projektu wprowadzenia tej nowej technologii. Natomiast my dowiedzieliśmy się od kolegów belgijskich, że w Belgii już są stosowane te technologie. Potem dowiedzieliśmy się, że w tym roku będą pierwsze testy prowadzone we Francji i dowiedzieliśmy się, że we Włoszech też zaczynają wypróbować te technologie. To może zniszczyć tysiące miejsc pracy w tym sektorze.

A więc jest potrzeba wymiany poglądów między związkami różnych krajów, ale też musimy rozmawiać na ten temat z dyrekcją na poziomie europejskim. To jest oczywiste, że decyzja nie została powzięta na poziomie lokalnym, tylko, że jest to strategia grupy na poziomie międzynarodowym. Dotyczy to zwłaszcza restrukturyzacji. Mieliśmy poważny problem w koncernie Danone, który ogłosił restrukturyzację na poziomie międzynarodowym. Tu nasza organizacja związkowa IUF dość skutecznie zadziałała, ponieważ na Węgrzech grupa Danone wycofała swój projekt. Natomiast we Francji byliśmy w stanie wynegocjować warunki restrukturyzacji, które w 90% zostały zaakceptowane przez naszych członków.

Na zakończenie kilka słów o tym, co mi się wydaje bardzo ważne dla członków rady europejskiej - zrozumienie jak działają rady zakładowe, czy reprezentacje załogi w innych krajach, żeby się dobrze rozumieć i porozumieć. Mamy modele: francuski i niemiecki, które różnią się między sobą. Mówiłem już, że są kraje, w których nie ma żadnych rad zakładowych. To jest bardzo ważne, by mieć świadomość tego zróżnicowania. To pomaga w skutecznym działaniu w radach europejskich. Brałem udział w zeszłym tygodniu w spotkaniu europejskiej rady grupy Pernod Ricard i tam okazało się, że koledzy z Wielkiej Brytanii stawiają pytania, których my jako Francuzi nigdy byśmy nie stawiali. Dlatego, że my dostajemy odpowiedzi na te pytania na poziomie francuskim, a ponieważ oni nie mają takich możliwości, to stawiali pytania na naszym zebraniu, bo ta europejska rada była jedynym poziomem, szczeblem, na którym mogli dostać odpowiedzi.

Kończąc, podkreślę, że we Francji nie ma dylematu na temat brania udziału w pracy europejskich rad zakładowych czy też nie. My uważamy, że musimy jako związek być obecni na każdym szczeblu, gdzie przez dyrekcję są podejmowane decyzje. Ponieważ dyrekcje decydują o pewnych rzeczach na poziomie europejskim, to my też musimy jako związek być zorganizowani na tym poziomie i też domagać się informacji, konsultacji na poziomie europejskim.

MARTA PIÓRO

## Europejskie rady zakładowe – doświadczenia pracowników

### *Omówienie wyników badania pilotażowego*

W tym roku mija 10 lat od wejścia w życie dyrektywy o europejskich radach zakładowych. W ciągu tych lat w dziedzinie europejskich rad zakładowych wiele się wydarzyło. Polscy pracownicy są aktywnymi uczestnikami europejskich rad zakładowych, powstała polska ustawa implementująca dyrektywę 94/45, a Polska stała się członkiem Unii Europejskiej.

W ramach projektu „Rola NSZZ Solidarność w budowaniu społeczeństwa obywatelskiego” wśród uczestników europejskich rad zakładowych została przeprowadzona pilotażowa ankieta. Miała ona na celu poznanie opinii naszych pracowników na temat funkcjonowania europejskich rad zakładowych. Autorzy ankiety chcieli poznać korzyści oraz ewentualne straty, jakie wynikają z uczestnictwa w europejskich radach zakładowych. W badaniu posługiwano się pytaniami otwartymi. Uczestnicy samodzielnie wypełniali ankietę. W badaniach wzięło udział 18 osób działających w takiej samej liczbie europejskich rad zakładowych. Rady te funkcjonują w koncernach międzynarodowych zlokalizowanych najczęściej w Niemczech, Francji i Szwecji. Są to w większości duże przedsiębiorstwa mające na terenie Polski najczęściej po 2 zakłady pracy i zatrudniające od 166 do 9.500 pracowników. Najwięcej firm reprezentuje branże: chemiczną, spożywczą i motoryzacyjną.

W zdecydowanej większości przypadków reprezentantem pracowników w europejskiej radzie zakładowej jest członek NSZZ „Solidarność”. Najczęściej jest to funkcyjny działacz związku. Wśród członków rad są również przedstawiciele OPZZ, Solidarności '80 i związków branżowych. Najczęściej pracownikom przysługują dwa miejsca w europejskiej radzie zakładowej. Tylko w jednym przypadku jest tych miejsc aż 5 (Thomson Multimedia Polska Sp. z o.o.).

Uzwiązkowienie w polskich oddziałach koncernów waha się od 20 do nawet 80 proc. (Elektrociepłownie Wybrzeże). Różna jest również liczba organizacji związkowych, od jednej do dziewięciu.

Większość osób (11), które odpowiedziały na ankietę zasiada w europejskich radach zakładowych na prawach członka. W trzech przypadkach pełne członkostwo przysługuje od 1 maja. Pozostałe osoby funkcjonują w europejskich radach zakładowych w charakterze obserwatorów, czyli formalnie pozbawieni byli prawa głosu.

W większości przebadanych europejskich rad zakładowych polscy pracownicy mają po dwa miejsca. Tylko w przypadku koncernu Thomson Multimedia miejsc jest pięć.

Połowa uczestników ankiety ocenia swoją wiedzę na temat europejskich rad zakładowych jako wystarczającą. Zadowolonych ze stanu swojej wiedzy jest pięć osób spośród ankietowanych. Pozostali (4) uważają, że stan ich wiedzy o prawie dotyczący rad jest niewystarczający. Jednym z powodów jest brak dostępu zarówno do dyrektywy nr 94/45, jak i polskiej ustawy o europejskich radach zakładowych.

### **Oczekiwania i rzeczywistość**

Pomimo korzyści jakie niewątpliwie wynikają z działalności europejskich rad zakładowych, uczestnicy dostrzegają również wiele ich słabości. Rzeczywistość zdecydowanie odbiega od oczekiwań, jakie związane były z funkcjonowaniem przedstawicielstwa pracowniczego w koncernach międzynarodowych. Zdaniem respondentów europejskie rady zakładowe są często nieskuteczne i nie mają uprawnień do interweniowania w konkretnych przypadkach. Załatwienie wielu istotnych dla pracowników problemów zależy głównie od dobrej woli koncernu. Ankietowani uważają również, że pomiędzy posiedzeniami, rady są mało aktywne. Inne słabości w działaniu europejskich rad zakładowych to: nadużywanie przez pracodawców klauzuli poufności oraz zbyt późne przekazywanie dokumentów, co uniemożliwia przygotowanie się do spotkań. Wielokrotnie respondenci podkreślali, iż dyrekcja koncernu przekazuje tylko takie informacje, które chce przekazać. Czasami one nie mają dużego znaczenia i dostępne są w prasie.

Po 10 latach funkcjonowania dyrektywy o europejskich radach zakładowych, pracownicy dostrzegają również, iż niektóre jej zapisy są nieprecyzyjne. Najwięcej zastrzeżeń ankietowani mają do zapisu dotyczącego prawa do konsultacji. Rady bardziej nastawione są na informację a mniej na konsultowanie decyzji zarządu. Ogólne zapisy dyrektywy dotyczące prawa do konsultacji umożliwiają pracodawcom ograniczenie konsultacji do minimum.

Z powodu dostrzeganych przez pracowników słabości europejskich rad zakładowych często pojawiają się potrzeby ich wzmocnienia poprzez rewizję dyrektywy. Respondenci oczekują przede wszystkim nadania radzie większych uprawnień. Przedstawiciele pracowników chcieliby, aby rady spotykały się częściej, były bardziej aktywne pomiędzy spotkaniami plenarnymi oraz zapewniały im skuteczną ochronę prawną. Ankietowani chcieliby również otrzymywać więcej informacji dotyczących sytuacji w koncernie pomiędzy spotkaniami z zarządem centralnym.

Wiele trudności w pracy w europejskich radach zakładowych następczą języki obce. Polscy uczestnicy europejskich rad zakładowych zgłaszają także różnorodne potrzeby związane bezpośrednio z własną pracą w radach. Przede wszystkim są to szkolenia. Zarówno szkolenia językowe, jak i ekonomiczne czy prawne. Niektórzy ankietowani narzekają również na brak swobodnego dostępu do środków komunikacji, takich jak telefon, faks, internet umożliwiającym ich komunikowanie się z innymi członkami rady.

### **Informacja i wiedza**

Najciekawszą częścią ankiety były odpowiedzi dotyczące doświadczeń przedstawicieli polskich pracowników z pracy w europejskich radach zakładowych.

Wśród uczestników ankiety najbardziej doceniana jest możliwość uzyskiwania informacji o przedsiębiorstwie bezpośrednio od dyrekcji generalnej. Wysoko oceniana jest wiedza zarówno o sytuacji koncernu, jak i warunkach pracy czy współpracy dyrekcji ze związkami zawodowymi poza Polską. Podczas spotkań z centralną dyrekcją jest możliwość sprawdzenia informacji przekazywanych związkom zawodowym przez lokalne kierownictwo.

Bezpośrednie kontakty z przedstawicielami dyrekcji generalnej stwarzają możliwości załatwienia wielu spraw pracowników w zakładach w Polsce. Polscy przedstawiciele w europejskich radach zakładowych podkreślali wielokrotnie, że takie bezpośrednie kontakty dają pewną przewagę nad lokalnym kierownictwem, z którym dotychczasowe stosunki nie układały się najlepiej. Przekłada się to również na nieco wyższą pozycję związków zawodowych w negocjacjach z lokalnym zarządem.

Jako korzyść postrzegana jest również wymiana doświadczeń między członkami związków zawodowych i możliwość poznawania standardów pracy w zakładach koncernu znajdujących się poza granicami Polski. W kilku przypadkach udało się podjąć inicjatywę wypracowania jednakowych standardów dla koncernu.

### **Korzyści dla pracowników i związku**

Instytucjonalne słabości europejskich rad zakładowych nie oznaczają jednak, że nic nie można przez nie osiągnąć. Respondenci zwracają uwagę, iż ich uczestnictwo w radach zwiększa prestiż oraz skuteczność organizacji związkowej w zakładzie. Pracodawca bardziej liczy się z opinią związku zawodowego, jeśli jego przedstawiciel jest członkiem europejskiej rady zakładowej. Stara się również dostosować do standardów współpracy ze związkami zawodowymi, jakie obowiązują w krajach Unii Europejskiej. Obecność w radzie powoduje także, zdaniem ankietowanych podwyższenie poziomu rokowań zbiorowych oraz jakość zapisów układu zbiorowego pracy.

Respondenci zwracali również uwagę na konkretne korzyści, jakie wynikają z ich obecności w europejskich radach zakładowych. W ankiecie wymieniali poprawę warunków bhp w zakładzie pracy, lepsze warunki porozumienia przy likwidacji zakładu i redukcji zatrudnienia (General Motors), stworzenie stołówki dla pracowników (Reckitt Benckiser) czy lepsza jakość zapisów w układzie zbiorowym pracy (BOC Group). W jednym przypadku przystąpiono do negocjacji układu zbiorowego. Przedstawicielom pracowników w koncernie Thomson udało się zablokować przeniesienie produkcji z Europy do Ameryki Płd.

Zdaniem ankietowanych korzyści z uczestnictwa w europejskich radach zakładowych odnosi również zakładowa organizacja związkowa. Twierdzą oni, że pozycja

związku zawodowego w zakładzie wzrasta, poprawiają się stosunki z lokalnym zarządkiem i odbywają się regularne spotkania z dyrekcją.

Polscy przedstawiciele pozytywnie oceniają atmosferę panującą na spotkaniach europejskich rad zakładowych. Ankietowani podkreślali, że nie czuli się traktowani jak członkowie drugiej kategorii. Ich zdaniem wśród związkowców z krajów byłej 15 panuje pełna świadomość rozszerzenia Unii Europejskiej. Pomimo takich przyjaznych relacji niektórzy ankietowani wyczuwali pewien dystans wynikający z często rozbieżnych interesów. Jeden z respondentów zaznaczył nawet, że w ten sposób związkowcy pozwalają na manipulowanie sobą przez pracodawcę.

### **Szansa dla pracowników i związków**

Przedstawione powyżej doświadczenia polskich uczestników europejskich rad zakładowych pokazują, że jest to narzędzie przygotowane dla pracowników. Nawet jeśli powstaje wrażenie, iż korzyści z nich funkcjonowania nie wydają się duże, to warto w tym przedsięwzięciu brać udział. Uczestnictwo w radzie nie przynosi rezultatów automatycznie, stwarza jedynie możliwości, z których jedni korzystają a inni nie. Zależy to oczywiście od wielu czynników, m.in. od indywidualnych predyspozycji i przygotowania członków rad. Dużą rolę w europejskich radach zakładowych odgrywają również związki zawodowe. W dużym stopniu to od ich aktywności zależy, czy pracownicy będą mieli autentycznego przedstawiciela na forum rady, czy będzie to ktoś wybrany przez pracodawcę.

Wielokrotnie ankietowani podkreślali, że należy udoskonalić działanie europejskich rad zakładowych, np. poprzez nadanie im większych uprawnień. Możliwe, że te postulaty spełni rewizja dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Mimo takich oczekiwań, w ramach już istniejących możliwości przedstawiciele polskich pracowników radzą sobie w radach całkiem dobrze. Bardzo pozytywnym przykładem jest Thomson, gdzie w krótkim czasie reprezentację pracowników powiększono z 2 do 5 osób.

Wiele kontrowersji wywołało pytanie dotyczące negocjacji ponadgranicznych układów zbiorowych pracy. Część ankietowanych uważa jednak, że takie negocjacje są możliwe pod warunkiem wyrównania poziomów życia pomiędzy krajami byłej Piętnastki i nowymi członkami UE. Niektórzy respondenci wspominali, że pewnym wstępem do takich negocjacji są tzw. kodeksy dobrych praktyk, które po uzgodnieniach w radach funkcjonują w całym koncernie.

**ANDRZEJ MATLA**

## **Refleksje nad praktyczną stroną polskiej obecności w europejskich radach zakładowych**

Europejska rada zakładowa (ERZ) jako pojęcie weszła do naszej świadomości już na dobre. Początków zapisu historii ERZ w naszej związkowej pamięci należy poszukiwać już w maju 1996, kiedy po raz pierwszy zastanawialiśmy się w Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nad kwestią wyboru procedury wyłaniania członków do rady. Z prośbą o pomoc zwróciła się wówczas komisja zakładowa koncernu ABB. W tym samym mniej więcej czasie podobny proces miał miejsce się w polskiej części przedsiębiorstwa Thomson Multimedia.

Instytucja ERZ stała się na swój sposób modna ostatnimi czasy. Temat zaistniał nie tylko z powodu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej - chociaż jest to oczywiście okoliczność decydująca. Stoimy oto u progu czegoś wciąż nowego, intrygującego i ciekawego. Idea obecności naszych przedstawicieli w ERZ pozostaje od początku w bliskim związku z pojęciem budowania mocnej pozycji naszej organizacji w procesie dialogu z nowym typem pracodawcy, reprezentującym przedsiębiorstwo ponadnarodowe. Ujawnia to nasze polskie, nieco specyficzne na dzisiaj podejście do instytucji ERZ. Obecność w ERZ wiązana jest przez wielu liderów związkowych z pojęciem pewnego prestiżu własnej organizacji ( przysłowiowa fotografia z dyrektorem naczelnym korporacji ponadnarodowej jako ostrzeżenie dla nieprzychylnego nam menadżera w Polsce), spychając niekiedy meritum zagadnienia na drugi plan. Nie wolno jednak zapominać, że istotą ERZ pozostaje przede wszystkim kwestia prawa przedstawicieli pracowników do informacji i konsultacji, przeniesionych z poziomu zakładu i kraju na poziom europejski. Pamiętać należy również, że z naszego punktu widzenia przedstawicielami pracowników powinni być zawsze związkowcy, najlepiej członkowie naszej organizacji.

Mamy wciąż pewien kłopot, podobnie jak i koledzy ze „starej Unii”, z rozróżnieniem tego, co europejskie i tego, co krajowe. Proces nauki myślenia po europejsku będzie trwał jeszcze wiele lat, podobnie jak proces osiągnięcia przez instytucję ERZ jej pełnych operacyjnych możliwości.

Nowego i nieznanego dotąd wymiaru nabiera w kontekście ERZ współpraca organizacji związkowych, a zwłaszcza związkowa współpraca międzynarodowa. ERZ zaczęła odgrywać u nas rolę katalizatora, podnosząc rangę takiej współpracy. Znacząca i niezbędna staje się m.in. nasza aktywna obecność w europejskich federacjach przemysłowych, a także obecność naszych organizacji zakładowych w krajowych strukturach branżowych. Niestety, wciąż jeszcze zdarza się, że zainteresowana obecnością

w ERZ komisja zakładowa pozostaje poza odnośną sekcją lub sekretariatem branżowym (!). Fundamentalnego znaczenia nabiera także międzynarodowa współpraca związków zawodowych na poziomie zakładów, należących do tego samego przedsiębiorstwa ponadnarodowego, w tym współpraca organizacji związkowych różnych zakładów tego przedsiębiorstwa na terenie jednego kraju. Aktywna praca w ramach ERZ prowadzi często do rozwoju dwustronnych stosunków między organizacjami. Wynika to ze szczególnej wspólnoty interesów, bliskości geograficznej lub kulturowej (np. wspólny język lub choćby pokrewieństwo językowe). Tylko nieustannie pogłębiana współpraca i częste kontakty członków rady pomiędzy dorocznymi spotkaniami z dyrekcją, wypełniają ideę zawartą w Dyrektywie 94/45 prawdziwą treścią.

Perspektywa obecności naszych przedstawicieli w ERZ rozbudziła pewne, nierzadko wygórowane, nadzieje. Pojawia się czasami nawet przekonanie, że ERZ to panaceum na większość kłopotów, z którymi przyjdzie zmierzyć się liderom związkowym w przedsiębiorstwach z kapitałem obcym. Być może wyidealizowany obraz ERZ wynika z przeświadczenia, że wystarczy wejść do europejskiej rady, (czytaj-nawiązać kontakt z przedstawicielami centralnej dyrekcji w Europie), a sytuacja w naszym miejscu pracy musi zmienić się radykalnie na lepsze... Zasadniczo jest to pogląd błędny, który wyraza z wiary, że ERZ to wszechmocna, wyposażona w rozliczne kompetencje instytucja ponadnarodowa. Zwolennikami takiego myślenia są zazwyczaj liderzy słabszych pod względem uzwiązkowienia organizacji zakładowych lub tacy, którym trudno odgrywać rolę partnera wobec lokalnego pracodawcy. Ogólna wiedza na temat ERZ dotarła do nich z drugiej ręki, nigdy nie uczestniczyli w szkoleniach dotyczących tematu. Nadzieja na możliwość odwołania się od decyzji niższego szczebla bezpośrednio u przedstawicieli centralnej dyrekcji, odgrywa tu zasadniczą rolę. Nie mogąc znaleźć rozwiązań na poziomie zakładu lub kraju, wierzą w skuteczne rozwiązania na poziomie europejskim. Czasami warto poruszyć niebo i ziemię, by osiągnąć swój cel, ale postawa taka może prowadzić także do głębokiej frustracji i zniechęć do aktywnej pracy w ERZ.

Dostrzegając powagę problemu, Prezydium KK podjęło stosowną decyzję nt. koordynacji działań związanych z uczestnictwem przedstawicieli pracowników - członków NSZZ „Solidarność” - w europejskich radach zakładowych (decyzja Prezydium KK nr 77/04 z dn. 5 kwietnia 2004). Przyjęto kilka zasad, wprowadzając porządek do nieco chaotycznych działań w przeszłości.

„Koordynację działań związanych z uczestnictwem przedstawicieli pracowników w ERZ, w zakresie swojej branży, prowadzą Krajowe Sekretariaty Branżowe w porozumieniu z Działem Branżowo-Konsultacyjnym Komisji Krajowej oraz Działem Zagranicznym Komisji Krajowej”.

Ustalono listę zadań objętych koordynacją. Odpowiedzialnymi za ich realizację uczyniono koordynatorów ds. ERZ, których powołuje każdy zainteresowany sekretariat branżowy. Uznano tym samym, że tematyka ERZ leży przede wszystkim w gestii i obszarze zainteresowań naszych struktur branżowych. Biuro Komisji Krajowej ma



spełniać rolę pomocniczą i doradczą.

22 września br. upływa 10 lat od przyjęcia Dyrektywy 94/45, nazywanej potocznie dyrektywą o europejskich radach zakładowych. Od pięciu lat toczy się w Europie dyskusja nad potrzebą znowelizowania jej, choć niestety z mizernym jak dotąd skutkiem. Przed kilkoma miesiącami Komisja Europejska wszczęła procedurę konsultacji w tej sprawie. Trwa druga runda rozmów z partnerami społecznymi. Stanowisko UNICE, głównego partnera po stronie europejskich pracodawców, wobec zaproponowanych przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych (EKZZ) zmian, jest na dzisiaj sztywne i zdecydowanie negatywne. NSZZ "Solidarność" w pełni popiera listę postulatów i strategię EKZZ w sprawie nowelizacji. Nie jest tajemnicą, że Dyrektywa w obecnym kształcie jest dokumentem słabym i wymagającym istotnych zmian. Trudno oczekiwać, by transponowana do systemów prawnych poszczególnych państw członkowskich, mogła stanowić podstawę dużo lepszego prawa.

Od kwietnia 2002 r. mamy już polską ustawę o ERZ. Ustawa ta, na szczęście nieznacznie lepsza w swych sformułowaniach od zapisów Dyrektywy, weszła w życie dopiero 1 maja br. Szczególną uwagę przykuwają zapisy regulujące zasady wyłaniania przedstawicieli do ERZ (art.8, art.9 i art.23). Temat ten skłania do refleksji nad dotychczasową praktyką. Kto i w jaki sposób podejmował dotychczas decyzje o włączeniu polskich przedstawicieli? Przyjmowano rozmaite rozwiązania. Inicjatywa wychodziła zwykle ze strony odpowiedniej europejskiej federacji przemysłowej. Kluczowa bywała także rola koordynatorów ERZ albo też kolegów związkowców- członków rady. Inicjatorem włączenia mogła być także lokalna dyrekcja w Polsce. Decydujące znaczenie ma tutaj jakość samej ERZ, przez co rozumiemy wypadkową dwóch czynników: treści umowy powołującej ERZ i praktyki jej działania, wynikających z kultury konkretnej korporacji ponadnarodowej. Sporą część rad stanowią niestety i takie, w których przedstawicielami pracowników są nie tylko nie-związkowcy, ale nierzadko - ludzie bliscy pracodawcy. Dzieje się tak, gdy korporacja ponadnarodowa wykazuje zdecydowanie negatywny stosunek do związków zawodowych lub gdy mamy do czynienia z brakiem organizacji związkowej w polskich lokalizacjach korporacji. Słabość organizacji związkowej i całkowity brak wiedzy naszych kolegów na temat ERZ torowały niejednokrotnie drogę do europejskiej rady osobom niewłaściwym z punktu widzenia zasadniczego celu, dla którego powoływane jest to ciało. Istotą zagadnienia pozostaje fakt, że brakowało przed 1 maja 2004 jednego i czytelnego sposobu praktycznych działań w Polsce. Z naszego punktu widzenia tworzyliśmy tutaj swoją własną tradycję, odwołując się zwykle do faktu międzynarodowych afiliacji NSZZ „Solidarność” jako najsilniejszego argumentu.

Ustawa o ERZ określa jasno i czytelnie reguły wyłaniania polskich delegatów do rad. Nie są to złe zapisy, biorąc pod uwagę ułomność samej Dyrektywy. Oby wszyscy pracodawcy zechcieli je sobie przyswoić jak najszybciej i stosować się do nich! Niestety, nie zawsze tak się dzieje. Niepokojących przykładów dostarczają dotychcza-

sowe praktyki koncernów Pepsico, Masterfoods i Saint Gobain w Polsce. Zastosowane tutaj już po 1 maja br. procedury wyborcze stoją w rażącym kontraście do zapisów polskiego prawa. Związek będzie starał się rozwiązać powstające konflikty polubownie. Stosowania nowego prawa muszą nauczyć się także pracodawcy. Jeśli jednak będą łamali je z premedytacją, nie wykluczamy wejścia na drogę sądową.

Stoimy dzisiaj przed szansą odgrywania aktywniejszej roli w istniejących radach europejskich. Z potencjalnej liczby ok. 1800 podmiotów, udało się dotychczas stworzyć ERZ w zaledwie ok. 730 przypadków. Można zatem pokusić się o stwierdzenie, że w Europie ciągle pozostajemy wszyscy u początku dziejącego się procesu. Rozszerzenie Unii o nowe państwa powiększyło znacznie obszar działania dyrektywy. Nie jesteśmy w stanie ocenić dokładnie, ile nowych rad teoretycznie powstanie w związku z nową sytuacją. Jasność obrazu zaciemnia dynamika globalnego procesu nieustającej restrukturyzacji wszystkich korporacji ponadnarodowych.

Mamy dzisiaj jako NSZZ „Solidarność” możliwość występowania z inicjatywą powoływania nowych rad. Przykładu dostarczają przypadki SABMillera i LNM (Ispat Polska). Warto podkreślić, że są to dwa pierwsze przypadki rozpoczętych działań w „nowej Europie” i że to właśnie nasz Związek wystąpił z historyczną inicjatywą powołania zespołów negocjacyjnych i rozpoczęcia negocjacji. Aktorami procesu są nie tylko koledzy związkowcy z państw, które przystąpiły ostatnio do Unii Europejskiej. Nasze działania przebiegają w ścisłej współpracy z europejskimi federacjami EFFAT (Europejska Federacja Pracowników Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki) i EMF (Europejska Federacja Metalowców). Są one zgodne z przyjętymi przez te federacje wytycznymi na temat ERZ.

Do naszej dyspozycji pozostaje sporo zgromadzonych w Europie doświadczeń. Niemały jest także dorobek naukowy, poświęcony temu zagadnieniu. Przyszedł dla nas czas intensywnej nauki i szybkiego przyswojenia sobie obowiązujących reguł. Pewien kłopot polega między innymi na tym, że nie ma czegoś takiego, jak jedna modelowa ERZ i stały zestaw prostych do zastosowania zasad. Każda europejska rada jest inna. Nawet przy takich samych sformułowaniach konstytuujących dwie rady, istotne różnice będą występowały w sposobie ich działania. ERZ to swoisty dynamiczny układ w relacji dyrekcja centralna a przedstawicielstwo pracowników. Kluczowym pojęciem dla zrozumienia różnic pozostaje odrębność kulturowa każdej korporacji ponadnarodowej. ERZ to niekiedy forum, na którym ścierają się ambicje narodowe. Uwidacznia się to przy obsadzaniu miejsc w radzie. Nadreprezentatywność przedstawicieli jednego kraju prowadzi do osłabienia procesu europejskiego myślenia w ERZ, obniża motywację do podejmowania wspólnych działań na poziomie europejskim. Problem tworzenia zrównoważonej pod względem narodowościowym kompozycji ERZ, nabiera nowego wymiaru w kontekście zjednoczenia Europy. Pojawiły się realne obawy, że korporacje w procesie rozszerzenia europejskich rad zechcą uszczuplić ilość mandatów przedstawicielom pracowników z państw „starej Unii”, na rzecz przydziele-

nia ich przedstawicielom z państw „nowej Unii”. A przy okazji może też pojawić się pokusa, by ograniczyć ilość języków obcych, którymi posługiwali się dotychczasowi uczestnicy ERZ i zamknąć drogę do wprowadzenia na zasadach równości języków państw „nowej Unii”. Problem jest poważny. Mówi się o nim z coraz większą troską. Dobrze jest o tym pamiętać, przystępując do negocjacji nowych umów.

Przed przystąpieniem Polski do Unii odnotowaliśmy imponującą liczbę przypadków (ok.80) polskiej obecności w europejskich radach. Oznacza to, że teoretycznie dysponujemy już pewną praktyczną wiedzą. Niestety, jest to wiedza bardzo rozproszona i pozostaje często w rękach osób mających niewiele do czynienia ze związkami zawodowymi. Związkowcy stanowią tutaj tylko ok.60 procent. Pozostałych przedstawiciele pracowników reprezentują ludzie wyłonieni przez załogę lub wskazani wprost przez lokalną dyrekcję. Przykład wyborów do odnowionej rady ABB dowodzi, że brak uzgodnień pomiędzy różnymi organizacjami związkowymi w kraju, a nawet w łonie jednej organizacji oraz przyzwolenie na wybór tzw. przedstawiciela załogi, jest drogą ryzykowną i w tym konkretnym przypadku drogą donikąd. Przedstawiciel szybko zapomniał o swoim zadaniu i nie informuje nikogo o wynikach spotkań z centralną dyrekcją, nikogo, poza dyrekcją w Polsce. Jest to oczywisty absurd i zaprzeczenie sensu istnienia takiej osoby w składzie rady. Innego ciekawego przykładu dostarcza niemiecka korporacja GEA Klimator. Przewodniczący NSZZ „Solidarność” wiedział, że ktoś od lat reprezentuje zakład w „jakiejś radzie”. Delegat ERZ również i tutaj nikogo nie informował, nikogo poza dyrekcją. W obliczu próby włączenia przewodniczącego naszej organizacji do prac ERZ, długoletni przedstawiciel zajął jednoznacznie negatywne stanowisko, choć chodziło jedynie o przyznanie związkowemu koledze honorowej funkcji zastępcy. Inicjatywę wprowadzenia zmian podjęli zresztą związkowcy z Niemiec, nie był to pomysł naszego związkowca.

Nasza niewiedza może sprzyjać utrwalaniu złych praktyk. Dobrze wykształcony, władający obcym językiem, zajmujący nierzadko kierownicze stanowisko niższego szczebla, ale demokratycznie wyłoniony przedstawiciel załogi, nawet jeśli nie-związkowiec (gdyż np. w zakładzie nie ma organizacji związkowej), może okazać się dobrym kandydatem do rady. Osoba spełniająca te same wymagania, ale pochodząca ze wskazania dyrekcji, jest zdecydowanie niewłaściwym przedstawicielem załogi i pozostaje zazwyczaj poza wszelką kontrolą. Uczestnictwo w dorocznych obradach ERZ sprowadzone zostaje w takiej sytuacji do roli rytuału, ciekawej wycieczki zagranicznej, a zasadniczy cel rady tj. informowanie i możliwość nawiązania dialogu z centralną dyrekcją, staje się zupełną fikcją. Brak naszej związkowej reakcji na takie praktyki oznacza akceptację stanu rzeczy, nasze przyzwolenie. Czasami jest to zresztą niestety zgodne z oczekiwaniami samej ERZ, zdominowanej przez pracodawcę.

Wobec braku poprawionej dyrektywy zmuszeni jesteśmy do podejmowania praktycznych działań, koncentrując dzisiaj swą uwagę na idei powielania i promowania najlepszych praktyk. Rzecz dotyczy jakości ERZ, a nie tylko ilości zawartych umów. Z

naszej polskiej perspektywy nie chodzi już dzisiaj o to, by być jedynie włączonym do ERZ. To jest naszym nowym prawem. Dzisiaj chodzi o świadome, wykorzystujące zalecenia EKZZ i europejskich federacji, kreowanie kształtu negocjowanych (renegocjowanych) umów, zapewnienie sobie miejsca w procesie wpływania na podejmowane decyzje. Chodzi wreszcie o świadome wprowadzanie elementów negocjacji do procesu informowania i konsultowania pracowników. Nie ludźmy się jednak, samo członkostwo Polski w Unii nie wywoła automatycznie natychmiastowej poprawy istniejących umów. Większość umów tworzących ERZ jest marnej jakości ( tzw. umowy powołane na mocy art.13 Dyrektywy). Oczywiście, że polityczne okoliczności sprzyjają nam dzisiaj, ale musimy przede wszystkim dopomóc sobie sami w procesie zajmowania należnego miejsca. Nasz dotychczasowy status obserwatorów nie podniesie się automatycznie do rangi pełnego członkostwa w ERZ. Zmiana statusu jest bowiem również przedmiotem negocjacji i musi być formalnie ujęta w formie aneksów lub nowych umów z centralną dyrekcją. Te spośród rad, w których brakuje obecności związków zawodowych, w których brakuje obecności przedstawicieli europejskich federacji przemysłowych, na pewno nie stworzą pozytywnych, godnych naśladowania przykładów.

Przeciwnie, niektóre mocno zdominowane przez pracodawcę ERZ mogą nawet stworzyć zagrożenie dla zakładowych organizacji związkowych. Pojawiają się już głosy o zamiarach przenoszenia na poziom europejski niektórych tematów negocjacji, pozostających dotąd w wyłącznej gestii organizacji związkowych na poziomie kraju. Mówimy tu o próbach występowania ERZ w charakterze ekskluzywnego, ponadnarodowego ciała, działającego w oderwaniu od krajowych związków zawodowych. Inne zagrożenie to sam przedstawiciel europejskiej rady w zakładzie, który poddany umiejętnym zabiegom lokalnej dyrekcji, nawet jako związkowiec, może przeistoczyć się w konkurenta swojej własnej organizacji zakładowej...

Tak zatem nadszedł moment, by przestać mówić o ERZ jako odległej i ciekawej perspektywie. Dostyc również powtarzania ogólnych sformułowań i definicji na temat ERZ. Z pewnością ERZ to nowa szansa, przed którą stoi wielu z nas. Z członkostwa Polski w Unii Europejskiej wynika wiele nowych uprawnień. Rzecz w tym, by umiejętnie z nich korzystać. ERZ jest takim nowym uprawnieniem. Rady europejskie nigdy nie staną się panaceum na przezwycięzenie wszystkich problemów. Są jednak bardzo cennym narzędziem dialogu. Od nas zależy, czy umiejętnie wykorzystamy stojącą przed nami szansę.

## Europejskie rady zakładowe w oczach swoich członków

---

### ALSTOM

*Jan Fiodorowicz*

Swoje doświadczenia z europejskimi radami zaczynałem w ABB, koncernie, który na początku lat dziewięćdziesiątych aktywnie wszedł na obszar Polski. Natomiast teraz działam w radzie koncernu Alstom, mimo, że fizycznie moje miejsce pracy się nie zmieniło. To jest właśnie typowy przykład, jak globalne decyzje wpływają na sytuację lokalną. Chciałbym w paru słowach przedstawić kilka przemyśleń, związanych z praktycznym działaniem w ERZ.

Na początku odniosę się do sprawy wywołującej dużo emocji, to jest jakie sprawy można przedstawiać na forum rady i kiedy dyrekcja zgadza się dyskutować na dany temat na poziomie europejskim. Otóż ja tutaj nie spotkałem się z żadnymi ograniczeniami, mogę występować z problemami dotyczącymi nawet najmniejszego zakładu liczącego 20 czy 50 osób. Nie ma też potrzeby, żeby taki problem występował w dwóch krajach czy w ich większej grupie. Takich ograniczeń nie ma, każdą sprawę mam prawo przedstawić i to nie wymaga wcześniejszego uzgadniania. Jako przykład mogę podać tutaj problem kolegów z Konstalu Chorzów, którzy nie mogąc się doczekać obiecanych podwyżek płac zwrócili się do mnie o wyjaśnienie sprawy poprzez europejską radę.

Jeżeli chodzi o doświadczenia, to zbierało ich się trochę. Można powiedzieć, że my (mam na myśli ABB) byliśmy pionierami w Polsce, gdyż nabyliśmy pełne prawa członkowskie w radzie w 1995 r. Dlaczego nam tak łatwo poszło, dlaczego dostaliśmy te prawa i zaproszono nas dość szybko do europejskiej rady zakładowej? Otóż siedziba koncernu znajdowała się w Zurychu, a więc w Szwajcarii - państwie nie należącym do Unii Europejskiej. Ale ABB musiał stosować dyrektywę, ponieważ działał w wielu krajach unijnych. Przy konstruowaniu rady od razu zastosowano w niej podział miejsc proporcjonalny do ilości zatrudnionych w danym kraju. Nie było ograniczeń dla krajów spoza Unii Europejskiej, bo wówczas musiało by to uderzyć także w pracowników szwajcarskich. Tak więc tylko temu zawdzięczamy, że staliśmy się pełnoprawnymi członkami rady.

Początki rzeczywiście były trudne, poczynając od doboru naszych przedstawicieli. Nie było wtedy jeszcze żadnych wzorców. Związków zawodowych trochę w tych zakładach będących własnością ABB działało. Ponieważ na Polskę przypadały 2 miejsca, dyrekcja zaproponowała dwóm największym centralom związkowym wyznaczenie

po jednym kandydacie do europejskiej rady. „Solidarność” po konsultacjach z Europejską Federacją Metalowców w Brukseli uznała, że będąc najsilniejszą strukturą w koncernie, może pokusić się o konfrontację w powszechnych wyborach. Udało się nam, przeprowadziliśmy dosyć mocną kampanię, poprzedzoną m.in. akcją informacyjną i propagowaniem idei europejskich rad. Wygraliśmy zdecydowaną większością głosów, a każdy z naszych kandydatów otrzymał więcej głosów od wszystkich pozostałych. Oplącało się zatem zadać sobie trud i przeprowadzić te wybory. To jest, myślę, jakaś wskazówka dla tych, którzy stoją jeszcze przed wyborem członków do europejskiej rady. Ważne jest to, że można wtedy sprawdzić siłę związku w swoim zakładzie, o ile oczywiście czuje się, że ona jest. Spotykałem się wielokrotnie z kolegami z różnych firm, którzy mówili, że najczęściej gdy na kraj przypadają dwa miejsca, dyrekcja mówi: jedno dla OPZZ-u, drugie dla „Solidarności”, podzielcie się, my nie wchodzimy w to, jak wybieriecie, tak mianujecie. Myślę, że jeśli rzeczywiście „Solidarność” jest w niektórych zakładach słaba, to może nie warto próbować wyborów, ale jeżeli gdziekolwiek czuje się silniejsza to można zaryzykować. Jest to test dla organizacji, a jeśli udany, to też stanowi sygnał dla pracodawcy, że należy się z takim związkiem liczyć. A trzeba też pamiętać o przełożeniu na poziom europejski. W branży metalowej na przykład, tylko „Solidarność” jest silnie obecna w naszej federacji europejskiej. I to pomaga nam rozwiązywać wiele problemów pojawiających się w zakładach w kraju. Dlatego warto dla dobra pracowników takie scenariusze wykorzystywać. Ale tak jak mówiłem, każdy przypadek jest indywidualny i czasem trzeba podjąć współpracę z innymi.

Historia jest przewrotna. W 1999 r. roku nastąpiła fuzja części energetycznej ABB z francuskim Alstomem. A w rok później Alstom całkowicie przejął ten segment. Tutaj muszę podkreślić negatywny wpływ tej luki prawnej, która istnieje w dyrektywie. Mam nadzieję, że ten problem, który wszędzie zgłaszaliśmy, będzie w rewizji dyrektywy uwzględniony. Otóż mieliśmy na początku do czynienia z fuzją 50% na 50%. Powstała firma, gdzie pracodawca nie miał obowiązku prowadzenia konsultacji, bo nie było większościowego udziałowca. Tę dyrektywę nie przewidywała. Tak więc dowiedzieliśmy się z prasy, że nagle zostaliśmy sprzedani do Alstomu. Dopiero wtedy zaczęły się negocjacje nowej umowy, w których zresztą brałem udział. Doprowadziło to do utworzenia nowej rady europejskiej w koncernie Alstomie i ja także zostałem jej członkiem.

Co zawiera nasza umowa. Może ona nie jest doskonała, ale zdecydowanie lepsza od tej, którą miał, tak to nazwę, „stary” Alstom, czyli sprzed przejęcia części ABB-owskiej. Renegocjowaliśmy od nowa poprzednią umowę. Jej jakość w wyniku tego zdecydowanie się poprawiła. Myślę też, że dała nam ona większe możliwości działania. Poprzednia umowa mówiła o jednym spotkaniu rocznie, na dodatek tylko jednodniowym oraz jednym dodatkowym spotkaniem select committee, czyli ścisłego prezydium. Natomiast ta nowa umowa przyznaje nam dwa spotkania: czerwcowe i grudniowe oraz cztery spotkania dla select committee. W umowie tej zagwarantowany jest również dla wszystkich członków europejskiej rady we wszystkich krajach dostęp do szeroko ro-

zumianych mediów, od internetu począwszy, poprzez telefony, fakсы, czyli wszystko to co jest niezbędne do wzajemnego komunikowania się. Tutaj nie ma żadnych problemów. Jeżeli chodzi o szkolenia, to umowa przewiduje również przeprowadzenie w ciągu kadencji dwóch szkoleń dla wszystkich członków europejskiej rady zakładowej. Przy tym nie określa ona długości tych szkoleń. Mogę powiedzieć, że dwa lata temu przeszedłem takie tygodniowe szkolenie w Barcelonie. W tym roku będzie kolejne również we wrześniu, również w Barcelonie. Jest to szkolenie ekonomiczno- prawne. Mamy ekspertów z dwóch instytutów: jeden francuski, jeden niemiecki. Oni przeprowadzają te szkolenia. Zresztą niezależnie od tego na bieżąco z nimi współpracujemy. Jeżeli chodzi o koszty związane z działalnością w europejskiej radzie, to pokrywa je firma w kraju. Dokładnie ta, która deleguje swojego przedstawiciela do europejskiej rady. Mam tu na myśli wszystkie koszty, a więc wyjazdów, hoteli itd., jak również tłumaczeń. Są to nieraz bardzo obszerne materiały, które przychodzą przed posiedzeniem europejskiej rady. Są to nawet dwustruonicowe analizy i sprawozdania. Żeby móc aktywnie uczestniczyć w posiedzeniu rady, trzeba po prostu się z tym zapoznać. I to zabezpiecza lokalna dyrekcja.

Kolejny ważny problem to restrukturyzacja w koncernie. Dużo miejsc pracy zostało już zlikwidowanych, a to jeszcze nie koniec. Przewiduje się, że w Europie straci pracę około 8 tysięcy ludzi. Nie znaczy to, że to będą wyrzucenia „na bruk”, ale wyłączenie niektórych funkcji koncernu będzie skutkowało zwolnieniami z pracy. Rzeczywiście tu zaczynają się problemy, gdzie mają nastąpić wyłączenia, która firma jest lepsza, która gorsza. Osiągamy porozumienie na zasadzie konsensusu. Nie ma takiego tematu, którego byśmy nie rozwiązali w porozumieniu. Dyskutujemy nad wypracowaniem jakiegoś stanowiska, aż zostanie ono wspólnie uzgodnione. Jeżeli będzie chociaż jeden głos sprzeciwu, to stanowisko nie zostanie przyjęte. W naszej nomenklaturze nazywa się to rezolucją i są one wypracowywane poprzez konsensus. Te sprawy są trudne, ale poprzez spory, przedstawianie argumentów z jednej i drugiej strony, staramy się je rozstrzygać. Nie znaczy to, że zawsze jest pełna zgoda. Np. teraz po ostatniej radzie rozstaliśmy się w rozterce. Belgowie byli bardzo niezadowoleni z utraty części miejsc w europejskiej radzie i jednocześnie na dodatek pojawiła się decyzja o zamknięciu tam jednego z zakładów. Bardzo niezadowoleni byli z rezolucji rady, która mniej miejsca poświęciła firmie w Belgii. Ale wybraliśmy mniejsze zło. Przynajmniej dla większości. Przy zgodzie na zamknięcie zakładu w Belgii zatrudniającego ok. 150 osób jednocześnie udało się odwrócić zamknięcie zakładu w Hiszpanii, który zatrudniał 380 ludzi. To było wybranie świadomego kompromisu, ten zakład w Belgii był jednak troszkę słabszy. Oceniając wyniki i informacje, które posiadaliśmy, przyjęliśmy, że trzeba coś poświęcić w jednym kraju, by uratować gdzie indziej.

To są dylematy globalizacji. Tak jak je widać z perspektywy ERZ Alstom

---

## Volvo

*Artur Korneluk*

AB VOLVO jest firmą globalną i jednocześnie europejską. W koncernie jest zatrudnionych ponad 70 000 pracowników, z czego ok. 50 000 to osoby zatrudnione na obszarze Europy, która w warunkach globalizacji gospodarki światowej jest bardzo ważnym regionem dla Volvo.

Europejska Rada Zakładowa AB Volvo istnieje od 1996 roku. Tradycje w zakresie ponadnarodowej wymiany informacji oraz konsultacji pracowników Volvo na poziomie europejskim sięgają początku lat 80-tych, kiedy to utworzono Międzynarodową Komisję przy Szwedzkiej Radzie Zakładowej Volvo.

Obecnie ERZ Volvo to dwudziestu kilku przedstawicieli załóg pracowniczych z kilkunastu krajów Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Europejska Rada Zakładowa Volvo ma formę dość specyficzną gdyż składa się z czterech jednostek:

- Dialog Europejski Volvo – forum przedstawicieli pracowników i zarządu koncernu. Spotkania odbywają się raz w roku w drugim kwartale, przewodniczy prezes zarządu firmy.
- Europejska Rada Zakładowa – jej spotkania odbywają się dwa razy w roku, jedno spotkanie wstępne na dzień przed Dialogiem Europejskim Volvo oraz jedno spotkanie dwudniowe w czwartym kwartale.
- Komisja Kierownicza – przygotowuje spotkania Dialogu Europejskiego Volvo i organizuje je od strony administracyjnej. W skład komisji wchodzi dwóch przedstawicieli kierownictwa firmy oraz trzech przedstawicieli ERZ, spotkania odbywają się dwa razy w roku.
- Grupa robocza – pięciu członków ERZ, którzy przygotowują spotkania ERZ oraz organizują je od strony administracyjnej, spotyka się dwa razy w ciągu roku.

Historia polskiego udziału w ERZ Volvo została zainicjowana pod koniec 2000 roku, poprzez wizytę wysokiego szczebla przedstawicieli zarządu koncernu oraz Europejskiej Rady Zakładowej w fabryce Volvo we Wrocławiu. Na spotkaniu z przedstawicielami naszego Związku złożono zaproszenie do udziału w ERZ oraz w Dialogu Europejskim Volvo na warunkach pełnoprawnego przedstawicielstwa. Podkreślono, iż zaproszenie nie wynika z obowiązku prawnego (Polski nie obowiązywała dyrektywa UE nr 94/95), lecz z głębokiego przekonania o korzyści dla Volvo.

Wybór przedstawiciela został dokonany na Zakładowym Walnym Zebraniu Delegatów NSZZ „Solidarność”. Pierwsze posiedzenie ERZ oraz Dialogu Europejskiego



go Volvo z udziałem polskiego przedstawiciela odbyło się w maju 2001 roku. Do chwili obecnej jedynym przedstawicielem z krajów Europy Środkowo-Wschodniej jest reprezentant z Polski.

W ramach corocznych spotkań Dialogu Europejskiego Volvo, kierownictwo firmy udziela informacji dotyczących sytuacji finansowo- ekonomicznej przedsiębiorstwa jako całości oraz z poszczególnych obszarów biznesowych, inwestycji, dużych zmian organizacyjnych, nowości z zakresu produkcji i sprzedaży, struktury zakładu, nowości w systemie zatrudnienia, nowych metod i procesów stosowanych w produkcji, transferów produkcji, fuzji, redukcji miejsc pracy, zamknięcia zakładów, szkoleń i rozwoju kompetencji, środowiska pracy i środowiska zewnętrznego.

Na obradach ERZ omawiane są wszelkie kwestie istotne dla pracowników np.: organizacja pracy, godziny pracy, działanie systemu zmianowego, produktywność, środowisko pracy, bezpieczeństwo w pracy itp..

W celu usprawnienia i zapewnienia odpowiedniej jakości danych z poszczególnych krajów stosowany jest jednolity formularz raportu krajowego.

Jednym z najważniejszych zadań ERZ Volvo jest dążenie do jak najlepszej współpracy działających związków zawodowych w europejskich zakładach Volvo.

Sprawa nabrała jeszcze większego znaczenia, po poszerzeniu składu ERZ w roku 2001 o przedstawicieli załóg pracowniczych Renault V.I. (Produkcja ciężarówek).

Opracowany został zbiór zasad współpracy członków Europejskiej Rady Zakładowej, będący rodzajem przewodnika dla działających w Radzie przedstawicieli załóg pracowniczych.

W ostatnich latach, dynamiczny rozwój działalności produkcyjnej i handlowej Volvo na rynkach poza europejskich zdecydował o -wystąpieniu ERZ do kierownictwa Volvo z wnioskiem o utworzenie Światowej Rady Zakładowej. Ustalono, że spotkania będą odbywały się, co 2 lata w IV kwartale w ramach posiedzeń ERZ. W dalszym ciągu Światowa Rada Zakładowa Volvo jest ciałem nieformalnym prawnie, działającym przy Europejskiej Radzie Zakładowej. Pierwsze tego rodzaju spotkanie miało miejsce dwa lata temu, uczestniczyli w nim oprócz osób zasiadających w ERZ, przedstawiciele związków zawodowych afiliowanych przy Międzynarodowej Federacji Metalowców, z takich poza europejskich krajów jak: Kanada, USA, Brazylia, Meksyk, Korea Płd.

Efektom polskiego udziału w ERZ Volvo było zorganizowanie obrad w listopadzie ub. roku w Polsce. W większości uczestnicy nie kryli pozytywnych swoich wrażeń z pobytu we Wrocławiu i zwiedzania naszych zakładów. Wyrażano uznanie dla sprawniej organizacji obrad i całego pobytu. Tego typu działanie przyczyniło się do promocji polskiej załogi pracowniczej, Wrocławia i kraju.

Jednak przede wszystkim są one dobrym impulsem do lepszego poznawania się, zacieśniania współpracy oraz budowania zaufania i szacunku wśród członków Europejskiej Rady Zakładowej. Jest to bardzo cenne dla skutecznego działania samej ERZ oraz Dialogu Europejskiego Volvo.

Niekorzystnym rozwiązaniem jest wprowadzenie obrad Światowej Rady Zakładowej w ramach limitu spotkań i czasu przeznaczonych w umowie na spotkania ERZ.

Organizowane co 2 lata spotkania Światowej Rady Zakładowej, powinny odbywać się dodatkowo, czyli poza czasem przeznaczonym na obrady ERZ.

Do korzyści z udziału w Europejskiej Rady Zakładowej zaliczyć można:

- dostęp do informacji, pozwala to lepiej zrozumieć strategię firmy, jej zamiary i kierunki działania oraz porównać je z działaniami lokalnego zarządu
- podniesienie prestiżu związków zawodowych oraz załogi pracowniczej
- większa motywacja ze strony lokalnego zarządu do stosowania standardów współpracy i dialogu ze związkami zawodowymi, obowiązujących w koncernie.
- wymiana doświadczeń związkowych.

---

## Heineken

*Krzysztof Jasek*

Reprezentuję europejską radę działającą w globalnej firmie branży piwowarskiej. Jest to holenderski koncern Heineken. W Polsce prowadzi on swoje interesy, będąc właścicielem Grupy Żywiec, skupiającej obecnie 5 browarów.

Może na początek parę słów o sytuacji na tym rynku w skali światowej. Od paru lat trwają procesy konsolidacyjne w tym sektorze. Obecnie 4 największe koncerny piwowarskie kontrolują ponad 38 % globalnego rynku. Należy do nich również Heineken, obecny w zdecydowanej większości krajów europejskich. Polskie filie stanowią drugi pod względem wielkości produkcji element całego koncernu w Europie. Jest to ważna uwaga, bo znając pozycję krajowej firmy w strukturze całego koncernu można też właściwie ocenić własne możliwości działania.

Z utworzeniem ERZ Heineken czekał do momentu przyjęcia dyrektywy. Gdy okazało się, że jest ona faktem, rozpoczęły się rozmowy. Trwały one jakiś czas i ostatecznie umowę podpisano w 1997 r. Tutaj taka moja osobista opinia, że ten koncern jest przyjazny pracownikom, ale rozmawia się z nim długo. Czasami różne szczegóły, które zdaniem dyrekcji muszą być dokładnie przeanalizowane, powodują duże spowolnienie różnego rodzaju negocjacji.

Kilka zdań o samej umowie. Zgodnie z jej zapisami zebrania rady odbywają się 2 razy w roku (maj, listopad) i trwają 3 dni. Składają się ze spotkań: wstępnego, plenarnego i podsumowującego. Te majowe spotkania są szczególnie ważne, bo w ich trakcie wiceprezes koncernu prezentuje strategię działania całej grupy na najbliższy rok i na-

stepne 3 lata. Ma to formę listu kierowanego do zarządów krajowych informującego o celach, zadaniach, zasadach premiowania itd. Jeszcze do niedawna na forum ERZ czytano tylko wybrane fragmenty tego dokumentu. Od ubiegłego roku dostajemy go w całości. Możemy, więc przeanalizować możliwe szanse ale też zagrożenia i punkty zapalne. Należy tylko pamiętać, że jest to dokument poufny.

Umowa jest podpisywana na 4 lata. W ostatnim roku jej obowiązywania rozpoczynają się negocjacje nad nową. Można ten okres przedłużyć, ale nie więcej niż o rok. W przypadku nie dojścia do porozumienia przewidziany jest arbitraż sądowy.

Raz w roku odbywają się zgodnie z umową dwudniowe szkolenia dla członków rady. Z reguły prowadzą je wysokiej klasy eksperci, a tematyka jest też odpowiedniej jakości.

Jeżeli chodzi o skład rady, to do niedawna 28 członków reprezentowało 11 krajów. Obecnie, po przejściu nowych browarów, te liczby zwiększyły się odpowiednio do 31 i 14. Obowiązuje parytet miejsc w zależności od liczby pracowników. Jest także jedno dodatkowe miejsce, tzw. kwalifikowane – dla przedstawiciela EFFAT, naszej europejskiej federacji związkowej.

Trzy razy w roku odbywają się spotkania ścisłego komitetu – są to 4 osoby, które utrzymują bieżący kontakt z zarządem centralnym i przygotowują spotkania plenarne.

Mamy także możliwość przeprowadzania spotkań tematycznych. Od pewnego czasu toczą się np. rozmowy z zarządem na temat kodeksu dobrych praktyk dla całego koncernu.

Teraz o miejscu polskich przedstawicieli. Znaleźliśmy się w radzie w 1998 r. Nie było to takie proste. Okazało się później, że problemy stwarzała nie tyle dyrekcja, co niektórzy związkowcy, członkowie ERZ. Pojechaliśmy na inauguracyjne posiedzenie rady jako goście i tam zwróciliśmy się o poparcie naszej kandydatury. W wyniku głosowania poparto nasz wniosek i zarząd koncernu się do tego przychylił. Teraz jest już zupełnie inaczej. Mamy 4 reprezentantów, a od 2002 r. jesteśmy w ścisłym komitecie ERZ a ja jestem wiceprzewodniczącym ERZ.

Wszyscy nasi przedstawiciele są związkowcami wskazanymi przez organizację. Aby skoordynować nasze działania na poziomie kraju, utworzyliśmy tzw. radę delegatów, czyli wspólną reprezentację wszystkich organizacji związkowych. Zrobiliśmy to zaraz po przejściu Żywca przez koncern Heineken. Pomaga to nam w konsultacjach i wypracowywaniu wspólnego stanowiska na poziomie kraju i odwzorowuje trochę układ w ERZ, a więc możemy się szkolić, mamy dostęp do sprzętu, istnieją kanały informacji zwrotnej itd.

Jak oceniamy funkcjonowanie samej rady?

Za najważniejszą korzyść trzeba uznać bezpośredni kontakt z zarządem centralnym. Oczywiście nie sam kontakt, tylko informacje, które docierają do nas nieraz wcześniej niż do zarządu krajowego.

Kolejny plus to szkolenia. Zwłaszcza w zakresie nowinek organizacyjnych. Heineken lubi innowacyjność i wdrażanie nowych form organizacji pracy. Ponieważ koncern dzieli się z radą swoją wizją, mamy możliwość wcześniejszego przygotowania do potencjalnych wyzwań, które czekają pracowników.

Koordinacja międzyzwiązkowa. Mam tu na myśli informacje o zmianach w prawodawstwie krajowym, przenoszenie dobrych praktyk, wymianę układów zbiorowych, umów socjalnych. Wszystko to jest oczywiście przetłumaczone.

Korzystamy też z mechanizmów konsultacji. Choć nie było to proste. Cztery lata temu rada toczyła nawet spór z zarządem, który oparł się o arbitra. Chodziło właśnie o definicję konsultacji i o czas dostarczania niezbędnych informacji. Obecnie mamy to właściwie ujęte w umowie. Inna sprawa to realny wpływ na decyzje. Co można zrobić z informacją, kiedy jest ona poufna, a na dodatek można przewidzieć niekorzystny rozwój wypadków? Tak było w sytuacji przejmowania przez koncern grupy Brau Union, mającej swoje browary w Polsce. Mogliśmy przewidzieć, że następnym krokiem będzie ich zamknięcie, ale byliśmy bezradni. Tyle, że mieliśmy więcej czasu na przygotowanie się do działań, jakie były możliwe.

To jest właśnie korzyść z odpowiednio wcześnie podanej informacji. Posiadając ją można lokalnie w układach zbiorowych wprowadzać odpowiednie zabezpieczenia.

W pracy ERZ ważne są kontakty nieformalne, umiejętnie z nich korzystając można uzyskać wiele cennych wiadomości. Problemem jest wciąż bariera językowa.

Staramy się przekazywać informacje pracownikom za pośrednictwem specjalnego biuletynu, opartego na wyciągu z protokołu z posiedzenia ERZ. Niestety zainteresowanie jest słabe i przejawia się tylko wtedy, gdy jakaś sprawa ma odniesienie do warunków polskich. Ale podobnie jest i w innych krajach. Reasumując oceniam udział polskich przedstawicieli w ERZ Heinekena jako bardzo pozytywny, dający wiele informacji i doświadczeń, których nie uzyskalibyśmy na poziomie lokalnym, co z kolei pozwala na znacznie efektywniejsze i skuteczniejsze działanie na rzecz polskich pracowników.

**BOGDAN OSIŃSKI**

## **Europejskie rady zakładowe w świetle doświadczeń Regionu Ziemia Łódzka NSZZ „Solidarność”**

Pragnę podzielić się kilkoma spostrzeżeniami wyrażającymi opinię o europejskich radach zakładowych z punktu widzenia regionalnych działaczy związkowych na przykładzie Regionu NSZZ „Solidarność” Ziemia Łódzka, który po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, zderzył się z nową sytuacją jaka zaistniała po wejściu w życie z dniem 1 maja 2004 roku ustawy o europejskich radach zakładowych. Jak każda zmiana w otoczeniu, tak i wprowadzenie w ponadnarodowych przedsiębiorstwach europejskich rad zakładowych jest poważnym wyzwaniem dla regionu. Dlatego też, zasygnalizuję przykłady, charakterystycznych sytuacji i zachowań pracowników i związkowców w zakładach naszego regionu.

Najwięcej doświadczeń, wynikających z wieloletniej obecności w strukturach Europejskiej Rady Zakładowej posiadają związkowcy ze zlokalizowanego na terenie Łodzi zakładu koncernu ABB. Doświadczenia polskich przedstawicieli w radzie ABB są pozytywne. Samo zaistnienie w składzie tego ciała dało im wiele doświadczeń. Pierwszy okres pracy w radzie był bardzo trudny, brakowało doświadczenia, domino wało poczucie obcości. Przedstawiciel z Polski, z kraju spoza „dobrego towarzystwa Europejczyków”, z kraju o rynku taniej siły roboczej, postrzegany był jako „biedny krewniak”. Z upływem czasu sytuacja ta zmieniała się na lepsze.

W innych zakładach, których siedziba mieści się w Łodzi, mają miejsce przygotowania do udziału ich przedstawicieli w europejskich radach zakładowych.

GILLETTE Poland S.A. jest jedynym zakładem tego amerykańskiego koncernu na terenie naszego kraju. Funkcjonująca tam europejska rada zakładowa, została wzbogacona o polskiego przedstawiciela, którego wyboru dokonano w drugiej połowie maja 2004 roku. Został nim członek NSZZ „Solidarność”. Wcześniej reprezentant polskiego zakładu uczestniczył w pracach rady jako obserwator. Polscy przedstawiciele odbierali oskarżenia od innych przedstawicieli, o zabieranie przez Polaków miejsc pracy dotychczas należących do pracowników z innych krajów. Powodowane było to informacjami o przewidywanej restrukturyzacji Gillette, która przewidywała między innymi likwidację niektórych zakładów lub ograniczenie ich działalności. Jednocześnie spodziewano się zwiększenia zatrudnienia w zakładzie łódzkim, który z dotychczas zatrudnianych 400 pracowników miał zwiększyć swoją załogę do 2000 osób.

LINDE GAZ Polska Sp. z o.o. jest to firma należąca do kapitału niemieckiego. W naszym kraju funkcjonuje kilka zakładów (oddziałów) tego koncernu, w tym jeden na

terenie Łodzi. Siedzibą polskiego przedsiębiorstwa jest Kraków. W Linda Gaz funkcjonuje europejska rada zakładowa składająca się z przedstawicieli krajów zachodnich. Z Polski zostanie wybrany jeden przedstawiciel do rady. Jednak do tej pory nie został on wyłoniony, prace przygotowawcze są we wczesnej fazie. Jedną z przyczyn tego może być niska liczba członków NSZZ „Solidarność”, która przy zatrudnieniu 800 osób wynosi 90 członków.

Poza tym można wspomnieć o dwóch zakładach:

GE Power Controls S.A. reprezentujący kapitał amerykański. Posiadający na terenie Polski trzy zakłady. W zakładzie łódzkim związkowcy zaczęli dopiero przygotowywać się do udziału w europejskiej radzie zakładowej poprzez udział w szkoleniach. Dzisiaj trudno jest przewidzieć jak potoczą się sprawy wyłonienia polskiego przedstawiciela w radzie.

Łódzki zakład kanadyjskiego koncernu Bombardier jest jednym z trzech polskich przedsiębiorstw tego koncernu. Miejskowa Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przygotowuje spotkanie z polskim przedstawicielem do europejskiej rady zakładowej, który również jest członkiem tego Związku z innego polskiego zakładu, z siedzibą w Katowicach.

Analizując zebrane informacje należy zwrócić uwagę na funkcjonujące na terenie regionu następujące problemy:

Brak możliwości pełnego rozeznania wszystkich ponadnarodowych przedsiębiorstw (zakładów), ich globalnego zasięgu, konstrukcji kapitałowej, a zwłaszcza informacji o funkcjonujących przedstawicielach do europejskich rad zakładowych.

Skutecznie pozyskiwano informacje o firmach wywodzących swoje „korzenie” z byłych przedsiębiorstw państwowych przekształcanych w drodze postępowań prywatyzacyjnych. Zdecydowanie trudniej pozyskać taką wiedzę o tych firmach, w których nie działają żadne związki zawodowe. Na terenie Łodzi funkcjonuje taki zakład. Jest to duży nowoczesny zakład Boscha.

Niski stopień wiedzy o europejskich radach zakładowych wśród związkowców. Nie dotyczy to tylko konstrukcji prawnej wynikającej z Dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 94/45 i polskiej ustawy o ERZ z dnia 5 kwietnia 2002 roku, ale i możliwości wykorzystania informacji dla osiągnięcia korzyści przez pracowników czy wykorzystania nowych rozwiązań przez związki zawodowe.

Słabe więzi wśród organizacji związkowych przedsiębiorstw koncernu zlokalizowanych na obszarze naszego kraju.

Niska umiejętność związkowców w posługiwaniu się językami obcymi. Skuteczne funkcjonowanie przedstawicieli w radzie pośród międzynarodowego zespołu może nastąpić tylko poprzez wyeliminowanie tego podstawowego problemu.

Dlatego też należy określić właściwe działania Związku wykorzystując jego

krajowe struktury poprzez koordynację wielu poczynań związkowych przedstawicieli w europejskich radach zakładowych. Do tych zasadniczych działań należy:

Usystematyzowanie informacji o obecności firm ponadnarodowych w Polsce, pod kątem możliwości uczestnictwa w europejskich radach zakładowych oraz jej rozpropagowanie poprzez regionalne struktury Związku

Pozyskanie od międzynarodowych organizacji związkowych informacji o działających w obszarze ich funkcjonowania europejskich radach zakładowych.

Prowadzenie systematycznych szkoleń dla wszystkich organizacji zakładowych Związku, które powinny być potencjalnie zainteresowane europejskimi radami zakładowymi.

Organizowanie kurów języków obcych co najmniej w podstawowym zakresie z możliwością ich dofinansowania.

Europejskie rady zakładowe w firmach ponadnarodowych jako nowe rozwiązanie w stosunkach przemysłowych, mogą być pozytywnie wykorzystane w relacjach między pracodawcami i pracownikami. W polskich warunkach mogą one nieść również zagrożenia dla pracowników i ich związków zawodowych. Jednak wykorzystując ich możliwości, tak związki zawodowe jak i pracownicy, mogą stać się podmiotami w stosunkach przemysłowych. Z regionalnego punktu widzenia uczestnictwo w europejskich radach zakładowych jest pożądane ze względu na możliwość pozyskiwania istotnych informacji o przyszłości firmy, dlatego też Związek powinien w pełni zaangażować się w prace nad skuteczną reprezentacją w europejskich radach zakładowych. Tak jak pozytywnie można ocenić europejskie rady zakładowe tak wiele wątpliwości można mieć wobec powoływania rad zakładowych we wszystkich przedsiębiorstwach nie tylko ponadnarodowych. W przedsiębiorstwach krajowych wystarczającą pośrednią reprezentacją pracowników są związki zawodowe. Rady zakładowe mogłyby stać się sposobem na wyeliminowanie związków zawodowych z zakładów pracy lub nieistotną formą z poprzedniej PRL-owskiej epoki.

JAKUB STELINA

## **Związki zawodowe jako partner dialogu społecznego w przedsiębiorstwach ponadnarodowych w świetle ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych**

### **1. Zakres stosowania ustawy o europejskich radach zakładowych**

Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. Nr 62, poz. 556, zwana dalej ustawą o ERZ lub ustawą) reguluje zasady tworzenia i funkcjonowania systemów informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach wielonarodowych o zasięgu wspólnotowym, a więc działających w państwach członkowskich Unii Europejskiej oraz w państwach, które podpisały Traktat o europejskiej przestrzeni gospodarczej (a więc 25 krajów Unii oraz Islandia, Norwegia i Lichtenstein). Ustawa o ERZ wdraża do polskiego porządku prawnego postanowienia dyrektywy 94/45/WE.

Polska ustawa o ERZ, podobnie jak wspomniana dyrektywa, odnosi się wyłącznie do przedsiębiorstw (grup przedsiębiorstw) o zasięgu wspólnotowym, przez co rozumieć należy podmioty gospodarcze zatrudniające co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich, w tym co najmniej po 150 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich.

Zakres normowania przepisów ustawy o ERZ jest zróżnicowany. Wyróżnić tu można dwie główne płaszczyzny. W pierwszej z nich, którą nazywam podstawową, ustawa znajduje zastosowanie w odniesieniu do tzw. „polskich” przedsiębiorstw wielonarodowych o zasięgu wspólnotowym, a więc koncernów z dominującym czynnikiem polskim. Chodzi tu o:

- 1) przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce,
- 2) przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, jeżeli zarząd ten wyznaczył swojego przedstawiciela z siedzibą w Polsce,
- 3) przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim i nie wyznaczył przedstawiciela w państwie członkowskim, jeżeli w Polsce znajduje się zakład pracy wchodzący w skład takiego przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwo wchodzące w skład takiej grupy, w których zatrudnia się największą liczbę pracowników zatrudnionych w państwach członkowskich w danym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw.

Jak na razie w tej płaszczyźnie nie występują podmioty, do których ustawa



mogłaby mieć zastosowanie, choć ich powstania nie można wykluczyć i to w najbliższej przyszłości.

W płaszczyźnie drugiej ustawa znajduje zastosowanie posiłkowe względem ustawodawstw obcych (płaszczyznę tę nazywam więc uzupełniającą). Otóż w stosunkowo wąskim, choć dość istotnym, zakresie ustawa o ERZ ma zastosowanie do pozostałych przedsiębiorstw (grup przedsiębiorstw) wielonarodowych o zasięgu wspólnotowym, a więc takich, których centralne zarządy lub przedstawicielstwa znajdują się na terytorium innych państw członkowskich. Do tworzenia systemu informacji i konsultacji ponadnarodowej w takich organizmach mają zastosowanie przepisy obce, niemniej jednak w odniesieniu do sposobu wyłaniania w Polsce przedstawicieli do specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej stosuje się przepisy ustawy polskiej. Zgodnie bowiem z art. 10 ustawy zasady w niej określone stosuje się także do wyłaniania przedstawicieli pracowników zatrudnionych w Polsce do specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w liczbie określonej przez ustawodawstwo innego państwa członkowskiego, w którym mieści się zarząd centralny przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Podobnie w świetle art. 23 ustawy (dotyczącego powołania europejskich rad zakładowych w trybie ustawy, a nie w trybie porozumienia) członkowie europejskiej rady zakładowej, reprezentujący pracowników zatrudnionych w Polsce, w liczbie określonej niniejszą ustawą lub ustawą innego państwa członkowskiego, są wyznaczani lub wybierani w trybie określonym w art. 8 lub 9 ustawy o ERZ.

Wreszcie wspomnieć należy o przypadkach, gdzie mimo działania przedsiębiorstwa ponadnarodowego o zasięgu wspólnotowym omawiana ustawa nie będzie miała zastosowania. Zgodnie bowiem z art. 38 ustawy o ERZ nie stosuje się jej do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których przed dniem wejścia w życie ustawy (a więc przed 1 maja 2004 r.) zostało zawarte porozumienie zapewniające ponadnarodowy sposób informowania pracowników i konsultacji z pracownikami przez okres obowiązywania porozumienia, jeżeli porozumienie obejmuje wszystkich pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w państwach członkowskich. Przed upływem terminu obowiązywania porozumienia zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać porozumienie za zawarte na czas nieokreślony. Porozumieniem takim jest także porozumienie zawarte poza terytorium państw członkowskich, jeżeli spełnia pozostałe warunki określone w art. 38 ust. 1 ustawy.

Sposób zredagowania rozdziału 7 ustawy o ERZ, w którym znajduje się art. 38, jak również to, że jest on odpowiednikiem art. 13 dyrektywy 94/45/WE, oznacza, że wyłączenie stosowania ustawy dotyczy

- tzw. „polskich” koncernów wielonarodowych (w podanym wyżej znaczeniu), w których do dnia 1 maja 2004 r. zawarto porozumienie zapewniające ponadnarodowy sposób informowania i konsultacji, oraz

- obcych koncernów wielonarodowych, w których zawarto takie porozumienia do dnia wejścia w życie postanowień dyrektywy 94/45/WE (do dnia 22.09.1996 r., a w przypadku Wielkiej Brytanii do dnia 15.12.1999 r.).

W piśmiennictwie wskazuje się, iż samo zawarcie porozumienia, o którym mowa w art. 13 dyrektywy (i art. 38 ustawy o ERZ), nie pozbawia pracowników prawa żądania powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz podważania ważności takiego porozumienia (S. Koczur, P. Korus: Dialog społeczny – prawo pracowników do informacji i konsultacji, Kraków 2003, s. 116-117). Jest to jednak pogląd dość kontrowersyjny, wymagający bardzo solidnego uzasadnienia.

## **2. Rola związków zawodowych w ustawie o europejskich radach zakładowych**

### **2.1 Wylanianie specjalnego zespołu negocjacyjnego**

Zgodnie z postanowieniami ustawy o ERZ (i dyrektywy) podmiotem uprawnionym do zawarcia, a zarazem wynegocjowania, porozumienia w sprawie utworzenia systemu informowania i konsultacji ponadnarodowych, jest tzw. specjalny zespół negocjacyjny.

Specjalny zespół negocjacyjny powołuje się w przypadku zgłoszenia inicjatywy zawarcia porozumienia w sprawie ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami. Inicjatywę taką może zgłosić zarząd centralny albo co najmniej 100 pracowników lub przedstawicieli reprezentujących taką liczbę pracowników, zatrudnionych w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch państwach członkowskich. Pracownicy zgłaszają wniosek w tej sprawie na piśmie.

Specjalny zespół negocjacyjny składa się co najmniej z trzech i nie więcej członków niż liczba państw członkowskich (obecnie 28 – 25 państw należących do Unii Europejskiej i 3, które podpisały Traktat o europejskiej przestrzeni gospodarczej). Z każdego państwa członkowskiego, na terenie którego działa przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, wyznacza się lub wybiera co najmniej po jednym członku specjalnego zespołu negocjacyjnego. Liczba członków zespołu może ulec zwiększeniu w zależności od liczby pracowników zatrudnionych w danym państwie. W razie, gdy na terenie danego państwa jest zatrudnionych co najmniej 25% ogółu pracowników danego przedsiębiorstwa (grupy przedsiębiorstw) o zasięgu wspólnotowym – z państwa tego pochodzić będzie dodatkowo jeden członek specjalnego zespołu; jeśli proporcje te wynoszą co najmniej 50% lub 75% skład zespołu zwiększa się o – odpowiednio – dwóch lub trzech członków z danego państwa.

Jednak zwiększenia liczby członków zespołu nie mogą naruszać zasady podstawowej, że z każdego państwa pochodzić powinien co najmniej 1 członek, i że członków tych nie może być więcej niż 28. Warto przy tej okazji zwrócić uwagę, że zasada powyż-

sza ma zastosowanie bez względu na liczbę osób zatrudnionych w danym państwie.

Ustawa o ERZ wprowadza dwa tryby wyłaniania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego – (a) wyznaczenie przez zakładową (zakładowe) reprezentatywne organizacje związkowe lub (b) wybór przez pracowników. Możliwa jest też kombinacja obu trybów (tryb mieszany - c). Tryby te stosowane są w odniesieniu do zakładów ulokowanych w Polsce, bez względu na to, czy chodzi o koncerny międzynarodowe z dominującym czynnikiem polskim, czy też o koncerny obce.

Ad. a) Wyznaczenie. Pierwszy z nich stosowany jest, o ile w przedsiębiorstwie lub przedsiębiorstwach na terenie Polski działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe. Reprezentatywność organizacji związkowej definiuje się w oparciu o kryteria z kodeksu pracy.

Jak wiadomo zgodnie z art. 241<sup>25a</sup> k.p. reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 10% lub 7% załogi (jeśli jest ona jednostką organizacyjną lub członkiem ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną z uwagi na zrzeszanie co najmniej 500 tys. pracowników). Należy jednak mieć na uwadze, że ustawa o ERZ odsyła tutaj nie do całego art. 241<sup>25a</sup> k.p., lecz tylko do jego § 1. Oznacza to, że jeśli żadna z organizacji związkowych nie spełnia wskazanych powyżej kryteriów to w świetle ustawy o ERZ nie ma organizacji reprezentatywnych. Nie stosuje się wówczas wynikającej z art. 241<sup>25a</sup> § 2 k.p. zasady, że reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest w takich przypadkach organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

Przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego. W razie gdy pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniony może być tylko jako członek jednej wskazanej przez niego organizacji związkowej.

Wyznaczenie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego może mieć charakter bezpośredni lub pośredni. Pierwszy sposób dotyczy tych przypadków, kiedy pracownicy danego koncernu są zatrudnieni w Polsce tylko w jednym zakładzie. Organizacje związkowe od razu kształtują tu skład specjalnego zespołu. Natomiast w sytuacji, kiedy pracownicy są zatrudnieni na terenie Polski w więcej niż jednym zakładzie pracy – najpierw w każdym z zakładów wyznacza się lub wybiera trzech (lub więcej) przedstawicieli, a następnie ze swego grona wyłaniają oni członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Jeśli w danym zakładzie działa więcej reprezentatywnych organizacji związkowych wówczas wyznaczają one wspólnie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. W przypadku nieosiągnięcia przez nie porozumienia, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez te organizacje.

Reprezentatywne organizacje związkowe niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o wyznaczonych członkach specjalnego zespołu negocyjacyjnego. Zarząd centralny przekazuje te informacje właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionym w nich pracownikom.

Ad. b) Wybór. Drugi tryb wyłaniania specjalnego zespołu negocyjacyjnego stosowany jest w dwóch sytuacjach:

- po pierwsze w przypadku, gdy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe (w podanym wyżej znaczeniu, a więc po wyłączeniu stosowania art. 241<sup>25a</sup> § 2 k.p.),

- po drugie, kiedy reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe nie uzgodnią składu zespołu. W takim przypadku wybór jest ograniczony jedynie do osób zgłoszonych przez te organizacje.

Wybory organizuje zarząd centralny, powiadamiając pracowników o terminie i sposobie ich przeprowadzenia w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy. Powiadomienie pracowników powinno nastąpić nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów. Zarząd centralny zawiadamia również o wyborach organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 500 tys. pracowników (a więc reprezentatywne w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, Dz. U. Nr 100, poz. 1080).

Wybory są bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym. Są one ważne jeżeli uczestniczyło w nich co najmniej 50% pracowników. W przypadku niższej frekwencji, po upływie 3 miesięcy przeprowadza się ponowne wybory, które są ważne bez względu na liczbę uczestniczących w nich pracowników. W skład specjalnego zespołu negocyjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

Również w przypadku wyborów stosuje się tryb bezpośredni lub pośredni (przez przedstawicieli), w zależności od tego, ile zakładów pracy w Polsce ma dany koncern. Stosuje się tu identyczne zasady jak przy wyznaczaniu członków specjalnego zespołu (patrz wyżej).

Ad. c) Oba wskazane warianty stosowane są jednocześnie w razie trybu pośredniego wyłaniania członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego (a więc przez przedstawicieli). Sytuacja taka ma miejsce, jeśli reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe nie działają we wszystkich zakładach, w których wyłania się przedstawicieli pracowników.

Stosownie do art. 11 ustawy jednocześnie z wyznaczeniem lub wyborem członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego wyznacza się lub wybiera trzech członków rezerwowych. W razie wygaśnięcia mandatu członka specjalnego zespołu negocyjacyjnego, do składu specjalnego zespołu negocyjacyjnego wchodzi członek rezerwowy,

który uzyskał największą liczbę głosów. Ustawa jest tu jednak nieprecyzyjna w odniesieniu do składu rezerwowego wyznaczanego przez organizacje reprezentatywne. Wydaje się, iż same organizacje powinny określić kolejność ewentualnego uzupełniania składu zespołu.

Mandat członka specjalnego zespołu negocyjacyjnego wygasa w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, nieobecności w pracy trwającej ponad 3 miesiące lub zrzeczenia się funkcji (art. 12 ustawy).

## 2.2 Wyłanianie europejskiej rady zakładowej

Europejską radę zakładową (lub inny ponadnarodowy system informowania lub konsultacji) ustanawia się według zasad ustalonych w porozumieniu zawartym pomiędzy specjalnym zespołem negocyjacyjnym a centralnym zarządem. Stronom porozumienia przysługuje względnie szeroka autonomia w regulowaniu jego treści stąd nie ma przeszkód, by umieścić w nim także postanowienia odnoszące się do roli związków zawodowych. Pozycja związków może więc ulec wzmocnieniu lub osłabieniu w porównaniu z regulacjami ustawy, zgodnie bowiem z art. 19 ust. 2 ustawy do treści porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej oraz porozumienia o ustaleniu sposobu informowania i konsultacji nie stosuje się przepisów jej rozdziału 4, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocyjacyjny postanowią inaczej.

W przypadku nieosiągnięcia porozumienia (a także gdy jego strony tak postanowią) znajdzie zastosowanie ustawowy tryb powołania europejskiej rady zakładowej. Zgodnie bowiem z art. 20 ustawy przepisy rozdziału 4 ustawy (rozdział ten nosi tytuł „Utworzenie europejskiej rady zakładowej”) stosuje się, gdy

- 1) zarząd centralny i specjalny zespół negocyjacyjny tak postanowią albo
- 2) zarząd centralny nie podejmie negocjacji w terminie 6 miesięcy od daty złożenia przez pracowników wniosku w sprawie zawarcia porozumienia o ustanowieniu rady, albo
- 3) nie dojdzie do zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w terminie 3 lat od daty podjęcia inicjatywy zawarcia tego porozumienia.

Jak łatwo zauważyć z cytowanej regulacji wynika więc, że praktycznie po zgłoszeniu inicjatywy ustanowienia jakiegoś systemu informacji i konsultacji prędzej czy później system taki powstanie (chyba że specjalny zespół negocyjacyjny i zarząd centralny postanowią inaczej).

Ustawa szczegółowo określa ustrój i kompetencje europejskich rad zakładowych tworzonych na podstawie jej rozdziału 4. Z punktu widzenia uprawnień związków zawodowych na uwagę zasługuje okoliczność, że członków europejskich rad

zakładowych powołuje się w takim samym trybie, w jakim wyłania się specjalny zespół negocjacyjny. W grę wchodzi tu więc wyznaczanie przez reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe lub wybór przez załogę (albo system mieszany). W przypadku wyznaczania członków rad ustawa nakłada na reprezentatywne organizacje związkowe obowiązek niezwłocznego zawiadomienia zarządu centralnego o wyznaczonych osobach. Zarząd centralny przekazuje te informacje właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionym w nich pracownikom.

### 2.3 Uczestniczenie w czynnościach wyborczych

Ustawa o ERZ przyznaje dużym centralom związkowym niezwykle ważne uprawnienia do delegowania swoich przedstawicieli do uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów. Uprawnienie to spełnia dwie niezwykle ważne funkcje – kontrolną (przez zapewnienie kontroli społecznej nad wyborami) oraz umożliwienie centralom związkowym zainicjowania lub wzmocnienia akcji związkowej na terenie zakładów, w których nie działają silne organizacje związkowe (wyselekcjonowanie ewentualnych liderów pracowniczych i nawiązanie kontaktów).

Zgodnie z ustawą zarząd centralny (art. 8 ust. 5 ustawy) lub zarządy poszczególnych zakładów (art. 9 ust. 3 ustawy) są obowiązane do zawiadomienia o wyborach – nie później niż na 14 dni przed dniem ich przeprowadzenia – organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego.

Prawo delegowania przedstawicieli do udziału w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów dotyczy następujących sytuacji:

- bezpośrednich wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego,
- wyborów przedstawicieli mających wyłonić członków specjalnego zespołu negocjacyjnego,
- bezpośrednich wyborów członków europejskiej rady zakładowej powoływanej w trybie ustawowym,
- wyborów przedstawicieli mających wyłonić członków europejskiej rady zakładowej powoływanej w trybie ustawowym.

Powyższe uprawnienie przysługuje także w przypadku, kiedy załoga wybiera członków specjalnego zespołu lub europejskiej rady zakładowej spośród kandydatów zgłoszonych przez reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe.

Ustawa nie określa wprost sankcji za niedopełnienie przez zarząd obowiązku poinformowania reprezentatywnych organizacji związkowych o wyborach. Być może, choć nie jest to wniosek pewny, należałoby tu potraktować takie działanie jako „uniemożliwienie utworzenia” specjalnego zespołu lub europejskiej rady zakładowej w rozumieniu art. 39 pkt 1 ustawy (wykroczenie zagrożone karą ograniczenia wolności lub grzywny).

Dość kontrowersyjnym zagadnieniem jest ewentualne sądowe dochodzenie określonych roszczeń wynikających z naruszenia postanowień ustawy, w tym np. wzruszenie czynności wyborczych. Z jednej strony sprawy tego typu nie mieszczą się w kategorii spraw cywilnych w rozumieniu kodeksu postępowania cywilnego, z drugiej jednak strony dyrektywa 94/45/WE wyraźnie nakazała państwom członkowskim określenie środków przeciwdziałających nieprzebrzeganiu dyrektywy, w szczególności ustanowienie procedur (sądowych lub administracyjnych) umożliwiających egzekwowanie jej postanowień. Wątpliwe wydaje się, aby cytowany wyżej art. 39 ustawy o odpowiedzialności wykroczeniowej stanowił wystarczający środek zapewniający skuteczną realizację dyspozycji ustawowych.

W tym miejscu należy tylko ubolewać, iż ustawodawca nie zdecydował się na przyjęcie sugerowanych przez NSZZ „Solidarność” rozwiązań prawnych, przewidujących procedurę sądową na wypadek nieprzebrzegania ustawy.

## 2.4 Ochrona stosunku pracy

Zgodnie z art. 37 ustawy pracodawca nie może wypowiedzieć (także jednostronnie zmienić na niekorzyść warunków pracy lub płacy) ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową organizację związkową - bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy.

Jak widać ustawodawca przewidział tu identyczny mechanizm ochrony jak w ustawie o związkach zawodowych (tzn. względny zakaz wypowiedzenia, wypowiedzenia zmieniającego oraz rozwiązania stosunku pracy). W literaturze zaprezentowano pogląd, że ochrona powyższa rozciąga się także na czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy – art. 42 § 4 k.p. (K.W. Baran: Ochrona stosunku pracy przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, PiZS 9/2002).

## 3. Wnioski

W najściślejszym znaczeniu podmiotem prawa do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach ponadnarodowych są – w świetle dyrektywy i ustawy – pracownicy tych przedsiębiorstw. Konstatacja taka wynika *expressis verbis* z treści art. 1 ustawy. To właśnie w celu realizacji tych uprawnień utworzony ma być na szczeblu centralnym w przedsiębiorstwie system informacji lub konsultacji, który może przybrać postać zinstytucjonalizowanego ciała zwanego konwencjonalnie „europejską radą zakładową”,

lub też mieć charakter mniej sformalizowany (zapewniający jednak określone standardy informacji i konsultacji). Owe różnorodne formy konsultacji i informacji, zwłaszcza zinstytucjonalizowane, są więc jedynie jakby ogniwo pośrednim pomiędzy centralnym zarządem a pracownikami. Jest to o tyle uzasadnione, że w koncernach międzynarodowych tzw. rzeczywisty pracodawca (decydent) ulokowany jest daleko poza zasięgiem krajowych reprezentacji pracowniczych.

W tym stanie rzeczy związki zawodowe nie są więc bezpośrednim aktorem dialogu na szczeblu centralnym, jakkolwiek de facto odgrywają zawsze dość istotną rolę. Rola ta może być w różny sposób zdefiniowana w poszczególnych ustawodawstwach krajowych. Wedle polskiej ustawy związkom zawodowym zagwarantowano istotny wpływ na kształtowanie składu reprezentacji pracowniczej powołanej do wyłonienia systemu. Ponadto organizacjom reprezentatywnym zapewniono prawo uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzaniem wyborów. Są to uprawnienia dość szerokie, właściwe z nich korzystanie może zapewnić związkom faktyczny wpływ na funkcjonowanie europejskich rad zakładowych, jak również poszerzanie sfery swoich wpływów.

Oczywiście istnieją też pewne zagrożenia. Wynikają one głównie z tego, że ustawa przyznaje europejskim radom zakładowym uprawnienia, które po części pokrywają się z uprawnieniami związków zawodowych. Europejska rada zakładowa jest bowiem uprawniona do uzyskiwania informacji 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. W przypadku przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, europejska rada zakładowa uprawniona jest do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących wszystkich zakładów pracy lub przedsiębiorstw położonych w państwach członkowskich albo co najmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw położonych w różnych państwach członkowskich.

Informacje i konsultacje obejmują w szczególności zagadnienia dotyczące:

- 1) struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,
- 2) sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji,
- 3) sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie,
- 4) wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych,
- 5) wprowadzenia nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych,
- 6) zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy oraz przeniesienia produkcji do innego zakładu pracy lub przedsiębiorstwa,
- 7) łączenia i podziału przedsiębiorstw lub zakładów pracy,



- 8) ograniczenia rozmiarów bądź zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy,
- 9) zwolnień grupowych.

Członkowie europejskiej rady zakładowej informują przedstawicieli pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, a w przypadku ich braku - samych pracowników, o treści informacji i wynikach konsultacji uzyskanych zgodnie z przepisami niniejszego rozdziału. Ustawa nie definiuje kto kryje się pod pojęciem „przedstawicieli pracowników”. Nie jest wykluczone, że mogą to być organizacje związkowe.

ANDRZEJ ADAMCZYK

## **Czy europejskie rady zakładowe stanowią szansę czy zagrożenie dla związków zawodowych?**

Gdy rozważamy szanse i zagrożenia, które niosą za sobą dla związków zawodowych europejskie rady zakładowe, odpowiedź może być dosyć krótka. Szansą, związaną z europejskimi radami zakładowymi jest danie pewnego instrumentu do uzyskania informacji, do przeprowadzenia procesu konsultacji. To jest pewna szansa, to jest ten instrument. Natomiast zagrożenie polega głównie na tym, że my z tego instrumentu nie chcemy albo nie potrafimy skorzystać. Tak się na ogół dzieje wtedy, kiedy związek jest słaby albo w ogóle go na terenie zakładu nie ma.

Koledzy zachęcali mnie, by powiedzieć jak to wygląda z punktu widzenia Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, jakie są jej poglądy na europejskie rady zakładowe. Jest jasne, że EKZZ wykazuje duże zadowolenie z tego, że dyrektywa ta w ogóle istnieje. Ta regulacja była w sposób oczywisty wynegocjowana również przez EKZZ i właściwie na tym rola jej się kończy jako organizacji, która skupia konfederacje krajowe. Czyli EKZZ działa na poziomie legislacji, na poziomie tworzenia dyrektywy. Natomiast tymi organizacjami, które odgrywają rolę w negocjowaniu konkretnych umów europejskich rad zakładowych, które wspierają inicjatywy ich tworzenia, są w sposób naturalny afiliowane w EKZZ organizacje branżowe. One odgrywały bardzo istotną rolę w większości prowadzonych dotychczas negocjacji. Z punktu widzenia związku na poziomie krajowym, takiego jak NSZZ „Solidarność”, europejskie federacje branżowe, są tymi organizacjami, które mogą mieć jakiś wpływ, na to, co się w ERZ będzie się działo. One mogą służyć pomocą w inicjowaniu negocjacji oraz wprowadzaniu naszych przedstawicieli po 1 maja do rad już istniejących.

Chciałbym powiedzieć parę słów na temat rewizji dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Tutaj jest właśnie miejsce dla EKZZ, bo ona w imieniu związków krajowych na to naciska i stara się doprowadzić do zmian legislacyjnych. Intencją konfederacji nie jest uzyskanie większych uprawnień dla europejskich rad zakładowych. Chodzi bardziej o to, żeby doprecyzować sprawy, które nie są jasne, które są opisane w dyrektywie dość ogólnie i dlatego są różnie interpretowane są w legislacjach krajowych. Na przykład definicja całego pojęcia konsultacji, lub dookreślenie sankcji, które można zastosować wobec pracodawców, jeśli nie respektują postanowień prawa krajowego, które z dyrektywy wynikają. Czyli chodzi bardziej o doprecyzowanie, a nie o to, żeby ERZ uzyskały dodatkowe uprawnienia.

Nasuwa mi się tutaj pewna refleksja, że w gruncie rzeczy tego rodzaju próba obwarowania dodatkowymi sankcjami dyrektywy jest jednak świadectwem pewnej

słabości związków zawodowych w ogóle. Jest dowodem na to, że związki zawodowe tracą na znaczeniu. Tylko wtedy odwołujemy się do zapisów prawa, kiedy za pomocą negocjacji, za pomocą samego faktu istnienia i siły związków zawodowych nie potrafimy przeprowadzić własnego zamiaru, przeforsować własnego zdania. Oczywiście myślę, że taka rewizja polegająca na doprecyzowaniu jest potrzebna i będziemy się tego domagać. Natomiast jest faktem, że pojawienie się takiej potrzeby świadczy o tym, że związki zawodowe tracą swoją siłę uderzeniową.

Odchodząc na chwilę od poziomu europejskiego, spójrzmy na całą koncepcję rad zakładowych. Jest bardzo odmiennie oceniana przez różne organizacje związkowe. Tutaj nie ma jednolitego podejścia. W Niemczech DGB jest jak najbardziej za istnieniem krajowych rad zakładowych, uważając, że to daje związkom pewien instrument współgrający z całym system, tak zwanego Mitbestimmung, czyli współdecydowania z dyrekcją zakładu. Podobnie jest w Skandynawii. Są jednak takie organizacje jak np. francuski Force Ouvriere, będące dogmatycznie przeciwne wszelkiego rodzaju uczestnictwu współpracowników w decydowaniu o losach zakładu. Ta opcja uważa, że tego rodzaju mieszanie się w sprawy zakładu oznacza przejmowanie roli pracodawcy, podważa wiarygodność związku zawodowego, oraz stwarza pokusę korupcyjną. Jednym słowem związki zawodowe, którym za to nikt nie płaci, nie powinny się mieszać w zarządzanie. Związki zawodowe powinny być ściśle rewindykacyjne. Tak więc spojrzenia na tę formę reprezentacji pracowniczej, są różne, jakkolwiek trzeba jasno powiedzieć, że nie przekładają się one na zagadnienie uczestnictwa w radach europejskich. Tutaj panuje opinia dość jednolita, że ciała te stwarzają pewną szansę dla związków zawodowych, natomiast wyzwaniem polega na tym, jak z tej szansy należy skorzystać. Mówiliśmy o różnych zapisach, które stwarzają nam możliwości wejścia związku zawodowego „na zakład”, w sytuacjach, kiedy są wybory do tej europejskiej rady zakładowej. Domagamy się zapisów korzystnych dla związków zawodowych również w innych dyrektywach, które są jakby powiązane z ERZ, a mianowicie o konsultacji i informacji, oraz o spółce europejskiej. Staramy się zapewnić uprzywilejowaną pozycję związku zawodowego we wszystkich obszarach mających związek z konsultacją i informacją. Naturalnie mamy rację, że tak robimy, ale to znowu świadczy o tym, że jako związkowcy próbujemy stworzyć furtkę dla siebie i przezwyciężyć pewną słabość, której doświadczamy, uciekając się do ram prawnych.

W Europie toczy się generalna dyskusja o tym, na co związek zawodowy powinien kłaść większy nacisk: na regulacje legislacyjne czy na drogę negocjacyjną. Panuje opinia, że te organizacje związkowe, które są silne same w sobie, nie żądają dodatkowych uregulowań prawnych. Jest im to niepotrzebne, gdyż mają wystarczającą siłę uderzenia, są wystarczająco liczne. Tak, to wiąże się z liczebnością. Możemy bowiem mówić, że mamy profesjonalną kadre, świetnych ekspertów, znakomite pomysły, prawników, którzy potrafią bardzo wiele spraw wygrać w sądach, ale nie to stanowi o sile związku zawodowego. O sile związku zawodowego w sposób oczywisty stanowi jego

liczebność. To jest ta siła uderzeniowa, którą związek zawodowy może wykorzystywać. Te organizacje, które są liczne i czują się tym samym silne, stawiają raczej na podejście negocjacyjne, ponieważ jest ono bardziej elastyczne. Zresztą związki zawodowe po to są, ich głównym zadaniem jest właśnie negocjowanie. Co więcej, te organizacje uważają, że polityczne znaczenie organizacji związkowej zależy przede wszystkim od siły uderzeniowej akcji związkowej.

I teraz jak to odnieść do szans i zagrożeń związanych z ERZ? Co może nam się przytrafić, kiedy już jesteśmy obecni w takiej europejskiej radzie zakładowej? Otóż szansę, o której już mówiłem, stanowi sam ten instrument. Szansę zwiększenia siły uderzeniowej w negocjacjach. Dzięki możliwości dostępu do pewnych informacji. Jeżeli organizacja jest wystarczająco silna, żeby potem je wykorzystać w negocjacjach zyskuje dodatkowy atut. Trzeba pamiętać, że sama europejska rada zakładowa nie jest żadną organizacją i jej zdolność mobilizacji związkowej jest znikoma. Oczywiście związki zawodowe odgrywają tam pewną rolę w zależności od legislacji w różnych krajach i od ich zaangażowania w procesy tworzenia takich rad oraz późniejszego w nich uczestnictwa, ale rady nie są ciałami związkowymi. Wobec tego nie stanowią normalnego instrumentu oddziaływania związkowego. Natomiast stwarza szansę dla związku już na poziomie krajowym oraz zakładowym wykorzystywania uzyskanych informacji i tym samym zwiększenia swojej siły uderzeniowej w negocjacjach.

Jakie są zagrożenia? One się pojawiają, gdy związek jest słaby, niereprezentatywny. Tutaj nasuwa mi się taka refleksja, że tworzymy różne prawne kryteria reprezentatywności na niskim poziomie, tzn. takie, które łatwo spełnić, np. gdy istnieje tylko jedna organizacja związkowa, to jest automatycznie reprezentatywna. Takie zapisy tylko świadczą o tym, że jesteśmy organizacją małą. Nie dotyczy to tylko „Solidarności” ani sytuacji polskiej. Generalnie rzeczy biorąc, związki zawodowe „związują się”, jeśli chodzi o liczbę członków. Dlatego też naciskają na takie zapisy prawne, które nawet jak ich de facto nie ma, pozwalają im odgrywać rolę związków reprezentatywnych i uczestniczyć w jakiś sposób w dialogu społecznym. Sytuacją zdecydowanie bardziej naturalną byłoby, gdybyśmy potrafili poprzez działania na każdym poziomie, pozyskiwać członków związku, by zwiększać siłę organizacji. Wtedy nie będziemy musieli bronić zapisów, które jednak są sztuczne. Wracając do ERZ, gdy związek jest słaby, to pracodawca wykorzystuje taką sytuację, stwarzając pozory dialogu społecznego. W ten sposób kontroluje w gruncie rzeczy organizacje pracownicze.

Jest jeszcze jedno zagrożenie, o którym trzeba wspomnieć w kontekście, o którym już mówiłem, generalnej koncepcji rad zakładowych typu krajowego. W sytuacji, kiedy pracodawca jest silny i kiedy ma szansę uzyskać kontrolę nad pracownikami, ze względu na słabość partnera, czyli związku zawodowego, to będzie dążył w stronę przekazywania kompetencji radom zakładowym. Grunt pod to taką operację już się tworzy w naszym kraju. Podnoszony jest cały szereg argumentów, że związki zawodowe popisują się nadzwyczajną hipokryzją, przypisując sobie jedyną rolę reprezentacji

pracowniczej, podczas kiedy wiadomo, że w sumie wszystkie organizacje związkowe reprezentują ledwo 12% pracowników. Mówi się, że jest to absolutna uzurpacja i stworzenie takiego mechanizmu na poziomie firmy, jakim byłaby rada zakładowa krajowa, nie europejska, pozwoli na włączenie wszystkich pracowników do procesu decyzyjnego. Do procesu konsultacyjnego.

Muszę powiedzieć, że jeśli by pracodawcy wspólnie z rządem podjęli tego rodzaju ofensywę propagandową, to przy naszej liczebności byłoby nam trudno tę debatę wygrać. Trudno bowiem byłoby przeciwstawić temu argument, że np. my jako „Solidarność”, mimo, że mamy może 5% reprezentatywności w skali krajowej, powinniśmy reprezentować wszystkich pracowników, choć oni nie są zainteresowani przystąpieniem do organizacji. Mówię to po to, by jeszcze podkreślić, że najważniejszy jest wzrost liczebności, pozyskiwanie nowych członków. Zagrożenie marginalizacją związku poprzez tworzenie ciał ogólnozakładowych jest bardzo realne. Pojawiały się już bowiem projekty legislacji zmierzające do wypchnięcia związku zawodowego ze swojej roli i zastąpienia go radą zakładową. Również w tym kluczowym elemencie pracy związkowej, jakim jest negocjacja układu zbiorowego.

Ostatnia rzecz, o której chciałem powiedzieć, to próba przeniesienia negocjacji na poziomie zakładowym i branżowym na poziom europejski. Dzisiaj trudno sobie wyobrazić, że zawrzemy europejski układ zbiorowy np. dla branży metalowej czy dla jakiegoś koncernu. Jest to niemożliwe, przede wszystkim ze względu na rozpiętości płacowe. Są one takie, że uniemożliwiają zawarcie klasycznego układu zbiorowego. Jeśli byśmy kwestie płac z tego wyłączyli albo zapisali w sposób bardziej wskaźnikowy aniżeli w liczbach bezwzględnych, to wówczas takiego rodzaju negocjacje byłyby możliwe. Związki zawodowe na poziomie np. całego General Motors, mogłyby negocjować jeden układ zbiorowy. Wcześniej oczywiście grupa negocjacyjna musiałaby dostać mandat od swojej organizacji, na jakim poziomie negocjuje i jakie sprawy. Gdybyśmy mogli doprowadzić do tworzenia ponadgranicznych organizacji związkowych i negocjowania ponadnarodowych układów zbiorowych, znacznie by nam to ułatwiło pracę na poziomie krajowym. A również pozwoliło na wywieranie nacisku na pracodawców, większego nacisku, aniżeli tylko poprzez europejską radę zakładową. To również jest nie bez znaczenia. Jako „Solidarność” i Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, tego rodzaju żądanie wobec nowej konstytucji europejskiej podnosiliśmy. Domagamy się dalej, bo regulacja ta nie jest jeszcze przyjęta, żeby prawo do tworzenia ponadgranicznych związków zawodowych zostało w konstytucji europejskiej zapisane. Na razie odnieśliśmy połowiczny sukces. Mianowicie zapisy traktatu konstytucyjnego stwarzają prawną możliwość istnienia takich związków zawodowych. Nie ma natomiast artykułu, który by wprost się do tego odnosił. Gdyby w przyszłości doszło do stworzenia takich regulacji, europejskie rady zakładowe mogłyby stanowić wsparcie ponadnarodowych negocjacji zbiorowych. Oczywiście pod warunkiem, że będą stały za nimi silne liczebnie związki zawodowe.

**ROBERT SZEWCZYK**

## **Rewizja Dyrektywy o europejskich radach zakładowych**

We wrześniu 2004 roku minie 10 lat od przyjęcia przez Komisję Europejską Dyrektywy 94/45/EC. Europejskie rady zakładowe w ciągu 10 lat ich praktycznego funkcjonowania na społeczno-gospodarczej arenie Unii Europejskiej udowodniły swą przydatność w zakresie dostępu przedstawicieli pracowników do informacji i możliwości konsultacji z kierownictwem korporacji ponadnarodowych, objętych zakresem działania Dyrektywy. W znacznie skromniejszym zakresie przyczyniły się one również do wzmożenia wpływu przedstawicieli pracowników na procesy decyzyjne przedsiębiorstw ponadnarodowych. W ujęciu całościowym partycypacja pracownicza zaoferowała pozytywny wkład w rozwój korporacji, acz nie zawsze proces ten przebiega dla strony pracowniczej bezboleśnie, szczególnie z uwagi na coraz bardziej dynamiczne procesy restrukturyzacji i relokacji firm transnarodowych i ich oddziałów wewnątrz UE (w kierunku nowych państw członkowskich), jak i na zewnątrz (np. na Daleki Wschód, głównie do Chin). Obok przypadków, gdzie zarówno pracownicy i pracodawcy wykazywali dobrą wolę i osiągnęli porozumienia na szczeblu ogólnym, bywały też przykłady zaniechania i braku dialogu, co powodowało zrozumiałą frustrację ze strony pracowników, którzy odsunięci od procesów informacyjno-konsultacyjnych zmuszeni byli jedynie do borykania się ze skutkami decyzji podejmowanych na najwyższym szczeblu przedsiębiorstw.

Przyjęcie w 1994 r. Dyrektywy było odpowiedzią na postępującą w bezprecedensowo szybkim tempie globalizację procesów ekonomicznych i społecznych, przeniesienie procesów decyzyjnych w przedsiębiorstwach na szczebel co najmniej kontynentalny i wyzwania jakie stanęły w tej sytuacji przed pracownikami. Jakkolwiek praktyka działania ERZ objawiła swoje niedociągnięcia, było to niezaprzeczalnie stworzenie fundamentu dla zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego o wymiarze paneuropejskim (a czasem nawet wykraczającego poza europejską dziedzinę) w przedsiębiorstwach ponadnarodowych działających na obszarze UE.

Potrzeba rewizji Dyrektywy wynika z trzech głównych powodów:

- założeń strategii lizbońskiej, określającej cele społeczno-gospodarcze Unii Europejskiej do 2010r. (choć cele te, szczególnie natury gospodarczej, są obecnie nie bez pewnych racji kwestionowane lub uznawane za nierealistyczne, z uwagi na znikomą dynamikę ekonomiczną Unii Europejskiej, przy jednoczesnym spowolnieniu rozwoju gospodarczego na całym świecie);
- przyjęcia do Unii Europejskiej 10 nowych członków (a do 2010r. prawdopodob-

nie 2 lub 3 następnych). Należy pamiętać, że wejście nowych państw do UE, państw w większości o słabszej gospodarce niż średnia UE, jeszcze bardziej utrudni osiągnięcie celów strategii lizbońskiej, a ponadto kraje te nie mają jeszcze tak dobrze rozwiniętych mechanizmów dialogu społecznego. Ponadto wejście nowych państw w struktury UE podniesie znacznie stopień skomplikowania prac w ERZ;

- faktu, iż po 10 latach funkcjonowania Dyrektywy pojawiły się wynikające z praktycznego jej stosowania informacje i zjawiska, które - wzięte pod uwagę w procesie rewizji - mogą mieć pozytywny wpływ na dalsze funkcjonowanie ERZ. Mowa tu przede wszystkim o Dyrektywie 2001/86/KE o Spółce Europejskiej, jak też o nasilających się procesach restrukturyzacji, relokacji i fuzjach. Nie należy jednak zapominać, iż jedynie niespełna 40% korporacji podlegających działaniu Dyrektywy ustanowiło ERZ, obejmując ok. 65% pracowników objętych jej działaniem. Zdecydowana większość istniejących umów o ERZ została zawarta przed końcem 1996r., który był ostatecznym terminem transpozycji Dyrektywy do krajowych systemów prawnych, po 1996r. dynamika zawierania umów o ERZ spadła znacząco. Konieczne jest podjęcie kroków zmieniających obecny stan rzeczy.

Te trzy czynniki stawiają zarówno przed Komisją Europejską jak i partnerami społecznymi nowe wyzwania, na które odpowiedzią ma być rewizja Dyrektywy, przeprowadzona zgodnie z jej art. 15. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) już w grudniu 1999r. przedstawiła w uchwale Komitetu Wykonawczego listę szczegółowych propozycji poprawek, jak też podjęła szeroką akcję związkową, mającą na celu przyspieszenie rewizji. W kwietniu 2000r. KE przedstawiła w Parlamencie Europejskim raport nt. praktycznego i prawnego stosowania Dyrektywy, który został przyjęty uchwałą PE z września 2001r. Uchwała PE, oceniając pozytywnie działanie ERZ, wskazała na szereg słabych ogniw i zleciła KE przygotowanie rewizji Dyrektywy pod ich kątem. Dopiero w tym roku – 5 lat po pierwszych inicjatywach, KE podjęła decyzję o rozpoczęciu procesu rewizji i określiła go jako „priorytetowy”, co nie zmienia faktu, iż dopiero kolejna KE po wyborach 13 czerwca 2004 podejmie to zadanie najwcześniej jesienią 2004r.

Lista zmian i poprawek do Dyrektywy o ERZ proponowanych przez EKZZ wygląda następująco:

1. uściślenie definicji „informacji i konsultacji” – to pojęcie pojawia się obecnie aż w trzech dyrektywach unijnych (94/45/EC o Europejskich Radach Zakładowych, 01/86/EC o Spółce Europejskiej i 02/14/EC o ustanowieniu ram informacji i konsultacji we Wspólnocie Europejskiej) oraz w Karcie Podstawowych Praw UE – i w każdym z tych dokumentów ten problem ujęty jest głębiej lub inaczej. Istnieje więc konieczność ujednoczenia go i doprecyzowania. Obecna Dyrektywa o ERZ nie definiuje ani treści ani środków egzekwowania prawa do informacji i konsultacji. EKZZ,

- zgodnie z treścią Dyrektywy o Spółce Europejskiej, postuluje przekazywanie informacji „we właściwym czasie” (czyli przed podjęciem ostatecznych decyzji). Ponadto pracownicy powinni mieć prawo do każdej informacji, dającej im możliwość trafnej i pełnej oceny sytuacji tak, aby ERZ mogła przedstawić własne propozycje, zanim zarząd korporacji podejmie ostateczne decyzje. Informacja powinna być przekazana na piśmie, po dokonaniu koniecznych przekładów na języki członków ERZ.
2. uznanie roli związków zawodowych – konieczne jest zagwarantowanie prawa związków zawodowych do koordynacji i wspierania przedstawicieli pracowniczych, zarówno w procesach negocjacyjnych ERZ, jak i ogólnych działaniach Rady. Ponadto EKZZ nalega na udział przedstawiciela lub członka związkowej organizacji szczebla branżowego zarówno w Specjalnym Zespole Negocjacyjnym jak i w sesjach ERZ. Z analizy dotychczas zawartych umów o ustanowieniu ERZ wynika, iż w ponad 75% przypadków odpowiednie federacje branżowe odgrywały kluczową rolę w negocjowaniu, koordynowaniu i zawieraniu tych umów. Ponadto ZZ mogą zaoferować ERZ szerszą perspektywę oraz doświadczenie wynikające z działalności na innych obszarach europejskiej polityki ekonomiczno-społecznej. Oczywiście udział ZZ w tym procesie nie wyczerpuje możliwości udziału w nim dodatkowych ekspertów.
  3. procedura renegotjacji umów – jest koniecznością najwyższej wagi, aby istniał przejrzysty i precyzyjny mechanizm renegotjacji umów o ERZ, gdyż zapisany obecnie w Dyrektywie jest co najmniej niejasny. EKZZ domaga się zagwarantowania ERZ prawa do sprawnego i skutecznego działania w przypadku restrukturyzacji bądź fuzji dwóch i więcej korporacji, do momentu powołania nowej ERZ już w nowej organizacji ekonomicznej po zakończeniu tych procesów. Ponadto Dyrektywa ogranicza liczbę członków Specjalnych Zespołów Negocjacyjnych do 17, przy zagwarantowaniu co najmniej 1 miejsca dla przedstawiciela z każdego kraju, na obszarze którego przedsiębiorstwo prowadzi działalność. Po 1 maja 2004 liczba państw członkowskich wzrosła do 25, dodatkowe trzy objęte będą działaniem Dyrektywy (Norwegia, Islandia i Liechtenstein), tak więc mogą mieć miejsce przypadki wzajemnego wykluczania się warunków zapisanych w Dyrektywie. Konieczne jest ustanowienie limitu liczbowego uczestników SZN do 28.
  4. uściślenie definicji „podmiotu kontrolującego” – definicja ta zapisana w art. 3 Dyrektywy ( art. 4. Ustawy o europejskich radach zakładowych z dn. 5.04.2002) nie uwzględnia coraz powszechniejszej sytuacji zależności firm na zasadzie monopsonu.
  5. szkolenia – jak wynika z praktyki, jedną z największych trudności napotykaną w toku prac ERZ jest komunikacja. Nie jest to tylko kwestia mnogości języków, ale też poziomu wiedzy z zakresu ekonomii, finansów i polityki socjalnej, jak i problemy czysto techniczne. Dobrym rozwiązaniem byłoby stworzenie ram dla szerokich programów szkoleniowych dla przedstawicieli pracowników tak, aby mogli oni w jak



najpełniejszym zakresie wykonywać swoje obowiązki w ERZ. Niektóre korporacje (np. Danone, Heineken, Volkswagen) prowadziły szkolenia językowe i merytoryczne dla uczestników z państw Europy Środkowo-wschodniej.

6. skrócenie okresu negocjacji – obecnie Dyrektywa przewiduje 3 lata na zamknięcie procesu negocjacji dla ustanawiania ERZ, co jest okresem zdecydowanie zbyt długim. Praktyka wykazuje, iż zdecydowana większość umów o ERZ została zawarta w przeciągu roku, natomiast okres 3 lat, przy obecnym tempie zmian restrukturyzacyjnych w przedsiębiorstwach, często utrudnia zawarcie umowy o ERZ z uwagi na dużą rotację partnerów dyskusji.
7. sankcje – EKZZ domaga się wprowadzenia systemu sankcji zgodnie z propozycjami Parlamentu Europejskiego (dot. naruszenia Dyrektywy 02/14/EC) wobec przedsiębiorstw łamiących zapisy Dyrektywy 94/45/EC. Głównym instrumentem tych sankcji jest nie wprowadzanie w życie decyzji podjętych bez stosownych procedur informacyjno-konsultacyjnych lub w przypadku celowego udzielenia przez przedsiębiorstwo nieprawdziwych informacji. Konieczne jest też zagwarantowanie ERZ instrumentów prawnych w przypadku łamania zapisów Dyrektywy. Ponadto pojawia się kwestia kosztów procesów prawnych – są one bardzo duże, i nie jest jasne kto i w jakiej sytuacji miałby je ponosić.
8. poufność – konieczna jest jasna i precyzyjna definicja poufności, z pełnym poszanowaniem konieczności zastrzeżenia niejawnych informacji dot. finansów, polityki i strategii przedsiębiorstwa bądź też danych personalnych. Uściślenie to musi jednak wykluczyć możliwość nadużywania klauzuli poufności w celu nieudzielenia informacji ERZ lub ograniczania prawa ERZ do komunikacji wewnętrznej bądź ze związkami zawodowymi.
9. ekspertyzy – konieczna jest możliwość poszerzenia bazy eksperckiej ERZ. Obecnie Dyrektywa ogranicza możliwość finansowania do jednego eksperta, natomiast z praktyki wynika, iż w bardziej skomplikowanych przypadkach ERZ potrzebują większej liczby ekspertów (prawników, ekonomistów etc.). Celowe jest więc zapewnienie przez Dyrektywę możliwości korzystania z dwóch ekspertów w przypadkach tego wymagających, przy zagwarantowaniu pokrycia kosztów ekspertyz.
10. dostęp do miejsc pracy w przedsiębiorstwie – Dyrektywa w obecnym kształcie nie przewiduje możliwości dostępu przedstawiciela ERZ do wszystkich miejsc pracy w przedsiębiorstwie, co oczywiście może ograniczać możliwość wykonywania obowiązków, jeśli nie jest zagwarantowana możliwość kontaktu z pracownikami lub ich przedstawicielami w miejscu ich pracy.
11. prawo do spotkań przygotowawczych i podsumowujących – konieczne jest zagwarantowanie możliwości spotkania członków ERZ przed sesją rady tak, aby mieli okazję przedyskutować problemy wcześniej, jak i spotkania podsumowującego po sesji rady. Ponadto, z uwagi na fakt, iż zdecydowana większość ERZ spotyka się raz do roku, konieczne jest stworzenie mniejszego organu ERZ (np. Komitetu Łączni-

kowego) w celu prac między sesjami ERZ. Należy też rozważyć możliwość zwoływania specjalnych sesji ERZ w przypadku zmian restrukturyzacyjnych w korporacji, gdy zachodzą wyjątkowe okoliczności mające wpływ na sytuację pracowników firmy.

Ponadto EKZZ zwraca też uwagę na szereg innych kryteriów, które w obecnym kształcie Dyrektywy nie odpowiadają obecnej sytuacji i potrzebom. Obecny próg 1000 pracowników korporacji na terenie Europy, w tym co najmniej 150 w 2 różnych krajach, ogranicza dostęp do Dyrektywy pracownikom nieco mniejszych firm prowadzących działalność na terenie wspólnoty. EKZZ sugeruje obniżenie progu do 500 pracowników, przy co najmniej 100 pracownikach w 2 różnych państwach UE. Konieczne jest doprecyzowanie kryteriów „ponadnarodowości” przedsiębiorstw, zniesienie bariery tworzenia ERZ dla pracowników marynarki handlowej, położenie większego nacisku na kwestie równości szans i równouprawnienia.

Jak widać proponowane zmiany idą w zdecydowanie dobrym kierunku. Przyjęcie ich w znowelizowanej Dyrektywie miałyby niewątpliwie korzystny wpływ na jakość ponadnarodowego dialogu społecznego. Z perspektywy nowych członków UE istotne jest, iż Dyrektywa w nowym kształcie znacznie wzmacnia rolę związków zawodowych i kładzie szczególny nacisk na problem edukacji i szkoleń. Z jednej strony zaangażowanie ZZ w prace ERZ przestanie być przedmiotem kontrowersji, z drugiej zaś efektywne wykorzystanie możliwości edukacji podniesie na pewno jakość pracy przedstawicieli związkowych zarówno w ERZ, ale też w ich macierzystych zakładach pracy, oraz da możliwość szerszej i wielowymiarowej współpracy z kolegami z innych państw.

Niemniej droga do zakończenia prac jest dość długa, a może być dłuższa. EKZZ nie jest jedynym partnerem zainteresowanym kształtem Dyrektywy, nie wiemy, jak w procesie renowacji jej treści zachowają się pracodawcy. Możliwe scenariusze przedstawiają się następująco:

#### Scenariusz 1

- maj/czerwiec 2004 – KE włącza do prac opinie partnerów społecznych
- w okresie czerwiec 2003 – czerwiec 2004 trwa druga runda konsultacji, KE pyta partnerów społecznych, czy przystępują do negocjacji
- partnerzy społeczni mają 6 tygodni na odpowiedź
- pracodawcy mogą poprosić o dodatkowy czas
- sierpień/wrzesień 2004: ostateczny termin przedstawienia KE propozycji partnerów społecznych
- wrzesień 2004 – partnerzy społeczni podejmują negocjacje
- październik 2004 – czerwiec 2005 - negocjacje (maksymalnie 9 miesięcy)
- połowa 2005 – KE przedstawia zrewidowany dokument

#### Scenariusz 2

- wrzesień 2004 – UNICE rezygnuje z negocjacji z EKZZ

- koniec 2004 – KE rozpoczyna prace nad poprawkami do Dyrektywy
- połowa 2005 – KE przedstawia zrewidowany dokument

#### Scenariusz 3

- wrzesień 2004 - UNICE rezygnuje z negocjacji z EKZZ
- koniec 2004 – KE rezygnuje z procesu rewizji Dyrektywy – ERZ funkcjonują w niezmiennym środowisku prawnym

Należy pamiętać, iż procedury w KE są raczej powolne. Ponadto pracodawcy wyrazili już swoje niezadowolenie z procesu rewizji Dyrektywy i mogą podjąć działania opóźniające. Ponadto UNICE może też użyć kombinacji następujących argumentów: wprowadzenie zmian jest długotrwałe, naraża pracodawców na dużo wyższe koszty i może mieć negatywny wpływ na szybkość ich operacji biznesowych i ich konkurencyjność.

Nie ma żadnych gwarancji, iż treść zrewidowanej Dyrektywy będzie odpowiadać oczekiwaniom strony związkowej. Proces zmian będzie prowadzony przez nową Komisję i nowy Parlament – już poszerzony o 10 nowych państw członkowskich. Sytuacja powinna być bardziej przejrzysta jesienią 2004.

## **Informacja o autorach**

### **Andrzej Adamczyk**

Kierownik Biura Przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność”  
Członek Komitetu Wykonawczego EKZZ  
Członek Komitetu Ekonomiczno-Społecznego Unii Europejskiej

### **Sławomir Adamczyk**

Z-ca Kierownika Biura Ekspertckiego KK NSZZ „Solidarność”  
Członek Komitetu Koordynacji Rokowań Zbiorowych i Partycypacji EKZZ  
Członek Komitetu Dialogu Społecznego UE

### **Andrzej Matla**

Koordinator ds. kontaktów międzynarodowych struktur branżowych NSZZ „Solidarność”  
Z-ca członka Komitetu Ekonomiczno – Społecznego UE  
Członek Komitetu Polityki Przedsiębiorstw Europejskiej Federacji Metalowców

### **Jakub Stelina**

Pracownik naukowy Katedry Prawa Pracy Uniwersytetu Gdańskiego  
Ekspert Europejskiego Instytutu Związkowego

### **Jan Fiodorowicz**

Przewodniczący KZ NSZZ „Solidarność” Alstom Power  
Członek ERZ Alstom

### **Krzysztof Jasek**

Wiceprzewodniczący MK NSZZ „Solidarność” Grupa Żywiec  
Wiceprzewodniczący ERZ Heineken

### **Artur Korneluk**

Wiceprzewodniczący KZ NSZZ „Solidarność” Volvo Poland  
Członek ERZ Volvo

### **Rafał Nędzyński**

Sekretarz Generalny związku FGTA-Force Ouvriere, Francja  
Koordynator ERZ Accor i Pernod Ricard

### **Bogdan Osiński**

Wiceprzewodniczący ZR Ziemia Łódzka NSZZ „Solidarność”  
Członek Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

### **Marta Pióro**

Socjolog  
Pracownik Działu Informacji KK NSZZ „Solidarność”

### **Robert Szewczyk**

Pracownik Działu Zagranicznego KK NSZZ „Solidarność”  
Z-ca członka Komitetu Ekonomiczno – Społecznego UE

## **Załącznik 1**

### **USTAWA z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych. (Dz. U. Nr 62, poz. 556)**

#### Rozdział 1 Przepisy ogólne

##### Art. 1

1. Ustawa określa zasady tworzenia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych oraz sposoby informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw, których działalność ma zasięg wspólnotowy, w celu realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji. Ustawa nie narusza uprawnień do informacji i konsultacji określonych w przepisach odrębnych.
2. Ustawa ma zastosowanie do:
  - 1) przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce,
  - 2) przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, jeżeli zarząd ten wyznaczył swojego przedstawiciela z siedzibą w Polsce,
  - 3) przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim i nie wyznaczył przedstawiciela w państwie członkowskim, jeżeli w Polsce znajduje się zakład pracy wchodzący w skład takiego przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwo wchodzące w skład takiej grupy, w których zatrudnia się największą liczbę pracowników zatrudnionych w państwach członkowskich w danym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw.
3. Obowiązki i odpowiedzialność nałożone przez ustawę na zarząd centralny spoczywają odpowiednio na wyznaczonym przedstawicielu albo na zarządzie zakładu pracy lub przedsiębiorstwa, o których mowa w ust. 2 pkt 2 i 3.

##### Art. 2

Ilekróć w ustawie jest mowa o:

- 1) przedsiębiorcy - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną oraz 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,
- 2) grupie przedsiębiorstw - należy przez to rozumieć dwa lub więcej przedsiębiorstwa należące do przedsiębiorców powiązanych organizacyjnie lub kapitałowo, z których jeden jest przedsiębiorcą sprawującym kontrolę nad innymi,
- 3) przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym - należy przez to rozumieć przedsiębiorstwo należące do przedsiębiorcy zatrudniającego w zakładach pracy co najmniej 1.000 pracowników w państwach członkowskich, w tym co najmniej po 150 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich,

- 4) grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym - należy przez to rozumieć grupę przedsiębiorstw, w której zatrudnia się co najmniej 1.000 pracowników w państwach członkowskich, w tym co najmniej po 150 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich,
- 5) zarządzie centralnym - należy przez to rozumieć osobę lub organ zarządzający przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwem należącym do przedsiębiorcy sprawującego kontrolę w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,
- 6) konsultacji - należy przez to rozumieć wymianę poglądów lub podjęcie dialogu między przedstawicielami pracowników a centralnym zarządem lub innym zarządem odpowiedniego szczebla,
- 7) państwach członkowskich - należy przez to rozumieć państwa członkowskie Unii Europejskiej oraz pozostałe państwa, które podpisały Traktat o europejskiej przestrzeni gospodarczej,
- 8) europejskiej radzie zakładowej - należy przez to rozumieć radę ustanowioną zgodnie z rozdziałem 3 bądź utworzoną zgodnie z rozdziałem 4 w celu realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji,
- 9) specjalnym zespole negocjacyjnym - należy przez to rozumieć zespół utworzony zgodnie z rozdziałem 2 w celu zawarcia z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.

#### Art. 3

1. Liczby pracowników, o których mowa w art. 2 pkt 3 i 4, ustala się na podstawie przeciętnej liczby zatrudnionych w okresie ostatnich 2 lat przed złożeniem wniosku lub wystąpieniem z inicjatywą negocjacji w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.
2. 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 2 lat dodaje się przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli przez 24.
3. Po osiągnięciu wielkości zatrudnienia, o której mowa w art. 2 pkt 3 i 4, zarząd centralny niezwłocznie zawiadamia o tym przedstawicieli pracowników reprezentujących ich interesy, zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego, oraz podaje tę informację do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy.

#### Art. 4

1. 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.
2. Przedsiębiorca ma dominujący wpływ na funkcjonowanie innego przedsiębiorcy (przedsiębiorcy zależnego), jeżeli posiada:
  - 1) co najmniej 50% udziałów (akcji) przedsiębiorcy zależnego albo
  - 2) większość głosów w zgromadzeniu wspólników (walnym zgromadzeniu akcjonariuszy) przedsiębiorcy zależnego, albo
  - 3) prawo do powołania lub odwołania ponad połowy członków organu zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorcy zależnego.
3. Za przedsiębiorcę zależnego od przedsiębiorcy sprawującego kontrolę uważa się również przedsiębiorcę zależnego od innego przedsiębiorcy zależnego od tego przedsiębiorcy sprawującego kon-

trołę (zależność pośrednia).

4. W przypadku gdy dominujący wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorcy ma więcej niż jeden przedsiębiorca, za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę uważa się tego, który może mianować ponad połowę członków organu zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorcy zależnego.

#### Art. 5

1. Zarząd centralny zapewni warunki i środki niezbędne do utworzenia lub ustanowienia europejskiej rady zakładowej albo ustalenia innego sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.
2. Zarząd centralny przekazuje ministrowi właściwemu do spraw pracy porozumienie o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami bądź informację o utworzeniu europejskiej rady zakładowej.

### Rozdział 2

#### Specjalny zespół negocjacyjny

#### Art. 6

1. Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest zawarcie z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.
2. Rozpoczęcie negocjacji w sprawie zawarcia porozumienia, o którym mowa w ust. 1, następuje z inicjatywy zarządu centralnego albo na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub przedstawicieli reprezentujących taką liczbę pracowników, zatrudnionych w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch państwach członkowskich.

Art. 7. 1. Specjalny zespół negocjacyjny składa się co najmniej z trzech i nie więcej członków niż liczba państw członkowskich.

2. Z każdego państwa członkowskiego, na terenie którego działa przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, wyznacza się lub wybiera co najmniej po jednym członku specjalnego zespołu negocjacyjnego.
3. Z państw członkowskich, w których w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jest zatrudnionych co najmniej:
  - 1) 25% ogółu pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym - wyznacza się lub wybiera dodatkowo jednego członka,
  - 2) 50% ogółu pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym - wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch członków,
  - 3) 75% ogółu pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym - wyznacza się lub wybiera dodatkowo trzech członków.

#### Art. 8

1. W przypadku gdy pracownicy są zatrudnieni w Polsce w jednym zakładzie pracy wchodzącym w skład przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentujący pracowników polskich są wyznaczani przez reprezentatywną zakładową organizację związkową, a w przypadku jej braku - wybierani przez pracowników w liczbie określonej niniejszą ustawą lub ustawą innego państwa członkowskiego.
2. Zakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywna, jeżeli spełnia warunki określone w art. 241<sup>25a</sup> § 1 Kodeksu pracy. Przepisy art. 241<sup>25a</sup> § 3-5 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.
3. W przypadku gdy w zakładzie pracy działa kilka reprezentatywnych organizacji związkowych,

wyznaczają one wspólnie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia przez reprezentatywne organizacje związkowe, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez te organizacje.

4. Wybory członków specjalnego zespołu negocjacyjnego przez pracowników organizuje zarząd centralny, powiadamiając pracowników o terminie i sposobie ich przeprowadzenia w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy. Powiadomienie pracowników powinno nastąpić nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów.
5. W terminie, o którym mowa w ust. 4, zarząd centralny zawiadamia o wyborach organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. Nr 100, poz. 1080 i Nr 154, poz. 1793 i 1800 oraz z 2002 r. Nr 10, poz. 89).
6. Organizacje, o których mowa w ust. 5, mają prawo delegować swoich przedstawicieli do uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów.
7. Wybory są bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym.
8. Wybory są ważne, jeżeli uczestniczyło w nich co najmniej 50% pracowników.
9. W przypadku gdy w wyborach nie uczestniczyło co najmniej 50% pracowników, po upływie 3 miesięcy przeprowadza się ponowne wybory, które są ważne bez względu na liczbę uczestniczących w nich pracowników.
10. W skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

#### Art. 9

1. W przypadku gdy pracownicy są zatrudnieni w Polsce w więcej niż jednym zakładzie pracy wchodzącym w skład przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w każdym z nich, w trybie określonym w art. 8, wyznacza się lub wybiera trzech przedstawicieli w celu wyłonienia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.
2. W zakładzie pracy, w którym jest zatrudnionych co najmniej:
  - 1) 25% ogółu pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce - wyznacza się lub wybiera dodatkowo jednego przedstawiciela,
  - 2) 50% ogółu pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce - wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch przedstawicieli,
  - 3) 75% ogółu pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce - wyznacza się lub wybiera dodatkowo trzech przedstawicieli.
3. Do wyborów przedstawicieli stosuje się odpowiednio przepisy art. 8 ust. 3-10, z tym że wybory są organizowane przez zarządy poszczególnych zakładów pracy. Zarządy te niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o wyborze przedstawicieli.
4. Zarząd centralny, w terminie 14 dni od zawiadomienia o wyznaczeniu lub wyborze przedstawicieli, organizuje ich zebranie.
5. Przedstawiciele z poszczególnych zakładów pracy wybierają spośród siebie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w liczbie określonej w art. 7 ust. 2 i 3.

#### Art. 10.

Przepisy art. 8 i 9 stosuje się także do wyłaniania przedstawicieli pracowników zatrudnionych w Polsce do specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w liczbie określonej przez ustawodawstwo innego państwa członkowskiego, w którym mieści się zarząd centralny przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

#### Art. 11



1. Jednocześnie z wyznaczeniem lub wyborem członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza się lub wybiera trzech członków rezerwowych.
2. W razie wygaśnięcia mandatu członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, do składu specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi członek rezerwowy, który uzyskał największą liczbę głosów.

#### Art. 12

Mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego wygasa w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, nieobecności w pracy trwającej ponad 3 miesiące lub zrzeczenia się funkcji.

#### Art. 13

Reprezentatywne organizacje związkowe niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o wyznaczonych członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego. Zarząd centralny przekazuje te informacje właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionym w nich pracownikom.

#### Art. 14

1. W terminie 30 dni od ustalenia składu specjalnego zespołu negocjacyjnego zarząd centralny zwołuje zebranie z jego udziałem w celu zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami. Zarząd centralny informuje właściwe zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy o zwołaniu zebrania.
2. Specjalny zespół negocjacyjny wybiera ze swojego grona przewodniczącego oraz uchwała swój wewnętrzny regulamin.
3. Przed rozpoczęciem każdej negocjacji z zarządem centralnym specjalny zespół negocjacyjny ma prawo zwołania i odbycia narady.
4. Przy wykonywaniu zadań specjalny zespół negocjacyjny może korzystać z pomocy powołanych przez siebie ekspertów.

#### Art. 15

1. Koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego ponosi zarząd centralny.
2. Zarząd centralny ma obowiązek zapewnić pomieszczenia, środki rzeczowe, tłumaczy i personel biurowy oraz pokryć konieczne koszty podróży, zakwaterowania i wyżywienia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.
3. W przypadku korzystania przez specjalny zespół negocjacyjny z pomocy ekspertów obowiązek pokrycia kosztów ogranicza się do jednego eksperta, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny postanowią inaczej.

#### Art. 16

1. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje uchwały zwykłą większością głosów, z zastrzeżeniem ust. 2. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos członków z państwa członkowskiego o największej liczbie zatrudnionych pracowników.
2. Specjalny zespół negocjacyjny może, w drodze uchwały podjętej większością 2/3 głosów, zdecydować o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia. Specjalny zespół negocjacyjny powiadamia niezwłocznie zarząd centralny o treści uchwały. W przypadku podjęcia takiej uchwały nie stosuje się przepisów rozdziału 4.
3. Nowy wniosek o powołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego można złożyć nie wcześniej niż po upływie 2 lat od podjęcia uchwały, o której mowa w ust. 2, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny ustalą krótszy termin.

Rozdział 3  
Porozumienie o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub  
ustaleniu sposobu informowania i konsultacji

Art. 17

1. Zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny prowadzą negocjacje w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.
2. Zarząd centralny odpowiednio wcześniej udostępnia specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu dane i materiały niezbędne do wykonania przez niego zadań.

Art. 18

1. Zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny mogą, w drodze pisemnego porozumienia, ustalić jeden lub kilka sposobów, w jakich będzie następowało informowanie pracowników i konsultacja z pracownikami, zamiast ustanowienia europejskiej rady zakładowej. Porozumienie określa zasady odbywania spotkań przedstawicieli reprezentujących pracowników w celu wymiany poglądów na temat przekazanych im informacji.
2. Porozumienie, o którym mowa w ust. 1, dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Art. 19

1. W przypadku gdy zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny uzgodnią, że zostanie ustanowiona europejska rada zakładowa, porozumienie określa w szczególności:
  - 1) przedsiębiorstwa i zakłady pracy należące do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których porozumienie dotyczy, w tym także położone poza terytorium państw członkowskich, jeżeli zostały objęte porozumieniem,
  - 2) skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział mandatów oraz czas trwania mandatu,
  - 3) uprawnienia europejskiej rady zakładowej oraz sposób jej informowania i prowadzenia z nią konsultacji,
  - 4) miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej,
  - 5) środki finansowe i materialne przyznane europejskiej radzie zakładowej,
  - 6) okres obowiązywania porozumienia i procedurę jego renowacji.
2. Do treści porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej oraz porozumienia o ustaleniu sposobu informowania i konsultacji nie stosuje się przepisów rozdziału 4, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny postanowią inaczej.

Rozdział 4  
Utworzenie europejskiej rady zakładowej

Art. 20

.Przepisy rozdziału stosuje się w przypadku, gdy:

- 1) zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią albo
- 2) zarząd centralny nie podejmie negocjacji w terminie 6 miesięcy od daty złożenia przez pracowników wniosku, o którym mowa w art. 6 ust. 2, albo
- 3) nie dojdzie do zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w terminie 3 lat od daty podjęcia inicjatywy przez zarząd centralny lub złożenia przez pracowników wniosku zgodnie z art. 6 ust. 2.

#### Art. 21

1. Europejska rada zakładowa składa się z przedstawicieli pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.
2. Europejska rada zakładowa składa się co najmniej z 3 i nie więcej niż z 30 członków.

#### Art. 22

1. Z każdego państwa członkowskiego, na terenie którego działa przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, do europejskiej rady zakładowej wyznacza się lub wybiera jednego członka.
2. Z państw członkowskich, w których w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jest zatrudnionych co najmniej:
  - 1) 20% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo jednego pracownika,
  - 2) 30% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch pracowników,
  - 3) 40% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo trzech pracowników,
  - 4) 50% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo czterech pracowników,
  - 5) 60% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo pięciu pracowników,
  - 6) 70% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo sześciu pracowników,
  - 7) 80% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo siedmiu pracowników,
  - 8) 90% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo ośmiu pracowników.
3. Zarząd centralny sprawdza, raz na 2 lata, czy nastąpiła zmiana liczby pracowników wymagająca dostosowania liczby członków pochodzących z danego państwa do wymagań określonych w ust. 1 i 2. W przypadku stwierdzenia takiej zmiany zarząd centralny organizuje wybory w ramach swojej właściwości określonej w ustawie 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.
4. Do zmiany składu europejskiej rady zakładowej, związanej z uwzględnieniem przedstawicieli pracowników z nowego państwa członkowskiego lub państwa objętego porozumieniem zgodnie z art. 19 ust. 1 pkt 1, objętych zakresem działania przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio.

#### Art. 23

1. Członkowie europejskiej rady zakładowej, reprezentujący pracowników zatrudnionych w Polsce, w liczbie określonej niniejszą ustawą lub ustawą innego państwa członkowskiego, są wyznaczani lub wybierani w trybie określonym w art. 8 lub 9. Działania niezbędne do wyznaczenia lub wyboru członków europejskiej rady zakładowej podejmuje się w okresie 3 miesięcy od postanowienia, o którym mowa w art. 20 pkt 1, lub od dnia upływu okresów, o których mowa w art. 20 pkt 2 i 3.
2. Kadencja członków europejskiej rady zakładowej trwa 4 lata.
3. Członkostwo w europejskiej radzie zakładowej ustaje w przypadkach określonych w art. 12 i 22 ust. 3.

#### Art. 24

Reprezentatywne organizacje związkowe niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o wyznaczonych członkach europejskiej rady zakładowej. Zarząd centralny przekazuje te informacje właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionym w nich pracownikom.

#### Art. 25

1. Niezwłocznie po ustaleniu składu europejskiej rady zakładowej zarząd centralny zwołuje zebranie organizacyjne, na którym następuje ukonstytuowanie się europejskiej rady zakładowej. Na

zebraniu tym europejska rada zakładowa wybiera ze swojego grona przewodniczącego oraz uchwała swój wewnętrzny regulamin.

2. W przypadku gdy europejska rada zakładowa składa się z ponad dziesięciu członków, powołuje ze swojego grona prezydium. Do zadań prezydium należy prowadzenie bieżących spraw.
3. W skład prezydium wchodzi przewodniczący oraz dwóch wybranych członków. Członkowie prezydium powinni być zatrudnieni w różnych państwach członkowskich, a jeżeli przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym działa w dwóch państwach członkowskich, przewodniczący prezydium powinien być zatrudniony w innym państwie niż pozostali członkowie.

#### Art. 26

W przypadku gdy europejska rada zakładowa składa się z nie więcej niż dziesięciu członków, może powierzyć prowadzenie bieżących spraw przewodniczącemu lub innemu członkowi europejskiej rady zakładowej.

#### Art. 27

Europejska rada zakładowa podejmuje uchwały zwykłą większością głosów obecnych członków, z wyjątkiem przypadku określonego w art. 16 ust. 2, gdy europejskiej radzie zakładowej przysługują prawa i obowiązki specjalnego zespołu negocjacyjnego zgodnie z art. 35 ust. 2.

#### Art. 28

1. Europejska rada zakładowa jest uprawniona do uzyskiwania informacji 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.
2. W przypadku przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, europejska rada zakładowa uprawniona jest do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących wszystkich zakładów pracy lub przedsiębiorstw położonych w państwach członkowskich albo co najmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw położonych w różnych państwach członkowskich.

#### Art. 29

1. Zarząd centralny organizuje co najmniej raz w roku spotkanie z europejską radą zakładową w celu przedstawienia informacji o sytuacji gospodarczej i perspektywach rozwoju przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz przeprowadzenia konsultacji w sprawie przedstawionych informacji.
2. Zarząd centralny przygotowuje na spotkanie sprawozdanie dotyczące sytuacji gospodarczej i perspektyw rozwoju przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.
3. Informacje i konsultacje obejmują w szczególności zagadnienia dotyczące:
  - 1) struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,
  - 2) sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji,
  - 3) sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie,
  - 4) wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych,
  - 5) wprowadzenia nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych,
  - 6) zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy oraz przeniesienia produkcji do innego zakładu pracy lub przedsiębiorstwa,
  - 7) łączenia i podziału przedsiębiorstw lub zakładów pracy,
  - 8) ograniczenia rozmiarów bądź zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy

- albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy,  
9) zwolnień grupowych.
4. O terminie spotkania zarząd centralny zawiadamia co najmniej na 14 dni przed terminem spotkania podległe zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz członków europejskiej rady zakładowej.

#### Art. 30

1. W przypadku wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności mających istotny wpływ na sytuację pracowników, w szczególności w przypadku zwolnień grupowych, zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, a także w przypadku zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, zarząd centralny ma obowiązek zawiadomić o tym prezydium, a w przypadku jego niepowołania - europejską radę zakładową.
2. Na wniosek prezydium, a w przypadku jego niepowołania na wniosek europejskiej rady zakładowej, zarząd centralny lub zarząd innego szczebla wskazany przez wnioskodawcę uprawniony do podejmowania samodzielnych decyzji ma obowiązek spotkać się z prezydium albo z europejską radą zakładową w celu przedstawienia informacji lub odbycia konsultacji dotyczących spraw mających istotne znaczenie dla interesów pracowniczych. Na spotkanie zarząd centralny lub zarząd innego szczebla przygotowuje sprawozdanie.
3. W spotkaniu, o którym mowa w ust. 2, organizowanym z udziałem prezydium, mogą uczestniczyć członkowie europejskiej rady zakładowej wyłonieni z przedsiębiorstw lub zakładów pracy, których bezpośrednio dotyczą sprawy będące przedmiotem informacji lub konsultacji.
4. Spotkanie odbywa się w możliwie najkrótszym terminie. Prezydium lub europejska rada zakładowa może przedstawić swoją opinię na temat sprawozdania, o którym mowa w ust. 2, na końcu spotkania lub w terminie 14 dni po jego zakończeniu. Opinia powinna być rozpatrzona przez zarząd właściwego szczebla przed podjęciem decyzji, której opinia dotyczy.

#### Art. 31

Europejska rada zakładowa lub prezydium może poprzedzić każde spotkanie z zarządem centralnym posiedzeniem bez jego udziału. W posiedzeniu prezydium mogą uczestniczyć członkowie europejskiej rady zakładowej, o których mowa w art. 30 ust. 3.

#### Art. 32

Członkowie europejskiej rady zakładowej informują przedstawicieli pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, a w przypadku ich braku - samych pracowników, o treści informacji i wynikach konsultacji uzyskanych zgodnie z przepisami niniejszego rozdziału.

#### Art. 33

Europejska rada zakładowa lub prezydium mogą korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów, jeżeli jest to konieczne do wypełniania ich zadań.

#### Art. 34

1. Koszty związane z działalnością europejskiej rady zakładowej, w szczególności koszty organizacji zebrań, zakwaterowania, wyżywienia i przejazdów członków, tłumaczeń oraz niezbędnych szkoleń, ponosi zarząd centralny, chyba że zarząd centralny i europejska rada zakładowa postanowią inaczej.
2. Zarząd centralny ustala, w porozumieniu z europejską radą zakładową, coroczny budżet rady. W przypadku gdy budżet nie zostanie uzgodniony w terminie do końca roku kalendarzowego poprzedzającego dany rok budżetowy, zarząd centralny ustala go samodzielnie, z tym że powi-

nien 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”.

#### Art. 35

1. Europejska rada zakładowa po upływie 4 lat od dnia ukonstytuowania się rozważa, czy rozpocznie z zarządem centralnym negocjacje w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w rozdziale 3.
2. Europejska rada zakładowa wyraża swoje stanowisko w formie uchwały.
3. W przypadku podjęcia uchwały o rozpoczęciu negocjacji europejskiej radzie zakładowej przysługują prawa i obowiązki specjalnego zespołu negocjacyjnego.

### Rozdział 5

#### Zakaz ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa

#### Art. 36

1. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej, a także przedstawiciele reprezentujący pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18 oraz eksperci i tłumacze są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstw, co do których zarząd centralny zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Obowiązek nieujawniania uzyskanych informacji trwa również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, chyba że zarząd centralny inaczej określił okres związania tajemnicą.
2. Zarząd centralny w szczególnie uzasadnionych przypadkach może nie udostępnić przedstawicielom pracowników informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstw, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę.
3. W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z przepisami ust. 1 lub 2, specjalny zespół negocjacyjny, europejska rada zakładowa oraz przedstawiciele reprezentujący pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18, mogą wystąpić do sądu rejonowego - sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji.
4. W sprawach, o których mowa w ust. 3, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o rozpoznawaniu spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, z wyłączeniem art. 691<sup>1</sup> § 2 i art. 691<sup>7</sup>. Zdolność sądową w tych sprawach mają: specjalny zespół negocjacyjny, europejska rada zakładowa, przedstawiciele reprezentujący pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18 oraz zarząd centralny.
5. Sąd, na wniosek zarządu centralnego lub z urzędu, może, w drodze postanowienia, w niezbędnym zakresie ograniczyć prawo wglądu do materiału dowodowego załączonego przez zarząd centralny do akt sprawy w toku postępowania sądowego, 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.
6. Przepisy ust. 1-5 nie naruszają przepisów o ochronie tajemnicy określonych w przepisach odrębnych.

### Rozdział 6

## Ochrona przedstawicieli pracowników

### Art. 37

1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową organizację związkową - bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy.
2. Pracodawca nie może zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową organizację związkową - bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy.
3. Członek specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej ma 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 związkowej.
4. Przepisy ust. 1-3 stosuje się odpowiednio do przedstawicieli reprezentujących pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18.

### Rozdział 7

#### Inne obowiązujące porozumienia w sprawie informowania pracowników i konsultacji z pracownikami

### Art. 38

1. Przepisów ustawy nie stosuje się do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których przed dniem wejścia w życie ustawy zostało zawarte porozumienie zapewniające ponadnarodowy sposób informowania pracowników i konsultacji z pracownikami przez okres obowiązywania porozumienia, jeżeli porozumienie obejmuje wszystkich pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w państwach członkowskich. Przed upływem terminu obowiązywania porozumienia zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać porozumienie za zawarte na czas nieokreślony.
2. Porozumieniem w rozumieniu ust. 1 jest także porozumienie zawarte poza terytorium państw członkowskich, jeżeli spełnia pozostałe warunki określone w tym przepisie.
3. Przepis ust. 1 stosuje się także w przypadku, gdy przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym obejmuje większą liczbę porozumień, które łącznie spełniają warunki określone w tym przepisie.
4. Zarząd centralny przekazuje ministrowi właściwemu do spraw pracy porozumienia, o których mowa w ust. 1 i 3.

### Rozdział 8

#### Przepisy karne

### Art. 39

Kto, będąc członkiem zarządu centralnego lub zarządu innego szczebla w obrębie przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym albo przedstawicielem w państwie członkowskim, o którym mowa w art. 1 ust. 2 pkt 2, lub osobą działającą w jego imieniu:

- 1) uniemożliwia utworzenie lub utrudnia działanie specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej lub informowanie pracowników i konsultacje z pracownikami prowadzone w trybie określonym porozumieniem zawartym na podstawie art. 18,
- 2) dyskryminuje członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, członka europejskiej rady zakładowej lub przedstawiciela reprezentującego pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18 w związku z pełnioną przez niego funkcją, podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.

#### Art. 40

Postępowanie w sprawach określonych w art. 39 toczy się na podstawie Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. W tych sprawach oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

### Rozdział 9

#### Zmiana w przepisach obowiązujących

#### Art. 41

W ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19, Nr 10, poz. 59 i Nr 51, poz. 298, z 1991 r. Nr 83, poz. 372, Nr 106, poz. 457 i Nr 113, poz. 491, z 1992 r. Nr 21, poz. 84, z 1994 r. Nr 1, poz. 1, z 1996 r. Nr 24, poz. 110 oraz z 2000 r. Nr 12, poz. 136) w art. 6 w ust. 1 po wyrazach „zarządu zakładowej organizacji związkowej” dodaje się wyrazy „, specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej”.

### Rozdział 10

#### Przepis końcowy

#### Art. 42

Ustawa wchodzi w życie z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej.

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej: A. Kwaśniewski

---

## Załącznik 2

(umowa ustanawiająca ERZ koncernu Heineken)



## Umowa EOR 2001

Umowa między:  
Heineken N.V. (S.A.) i EOR, reprezentowaną przez Komitet Ograniczony, koordynowany przez EFFAT.

### Wstęp

- a. Niniejsza umowa zastępuje zawartą dnia 30 października 1997 roku Umowę między Heineken'em a Szczególną Grupą Negocjacyjną ECF/IUF w ramach Dyrektywy UE 94/45 w sprawie Europejskich Rad Pracowniczych i artykułu 11 holenderskiego prawa dot. Europejskich Rad Zakładowych (Pracowniczych).
- b. Niniejsza umowa powinna być widziana w znacznie szerszym kontekście, jako dążenie do spójności społecznej w obrębie Unii Europejskiej i wynikającej z tego regulacji, która dotyczy bezpośrednio zakładów i zatrudnionych w nich pracowników. Umowa ma na celu informowanie pracowników w ramach Grupy Europejskiej odnośnie polityki zarządzania Heineken'em N.V. w szerokim tego słowa znaczeniu oraz konsultowanie się ich odnośnie prowadzenia tego zarządzania oraz spraw ponadnarodowych, zgodnie z tym, jakie znaczenie nadaje temu artykuł 7 i 8 niniejszej Umowy.
- c. Niniejsza umowa zawiera strukturę i procedury dotyczące informacji i konsultacji, którym będzie się nadawać odpowiednie formy w obrębie grupy Europejskiej Heineken'a. Opisuje ona strukturę i metody pracy Europejskiego Forum Heineken'a i Europejskich Rad Zakładowych Heineken'a. Strony chcą tym samym nadać treść współzarządzaniu na szczeblu europejskim, gdzie drogą otwartej dyskusji omawiane będą ważne informacje i decyzje dotyczące zarządzania, które mają bezpośrednie lub pośrednie następstwa dla pracowników zainteresowanych zakładów, objętych niniejszą umową.
- d. Istnieje różnica między informacją i konsultowaniem pracowników na podstawie wytycznych europejskich 94/45 w sprawie Europejskich Rad Pracowniczych (i opartego na nich prawa dot. Europejskich Rad Zakładowych) a państwowymi zarządzeniami i zastosowaniem w odniesieniu do współzarządzania.
- e. Niniejsza umowa respektuje krajowe zobowiązania dotyczące struktur współzarządzania zgodnie z prawem i zwyczajem oraz pozostawia nienaruszone prawa pracowników wynikające z krajowego ustawodawstwa w sprawie ich funkcji konsultacyjnej i informacyjnej. Umowa ma załedwie charakter uzupełniający.

Obie strony uzgodniły, co następuje:

### Artykuł 1: Określenia

1. Przedsiębiorstwo: każda organizacyjna całość działająca w społeczeństwie jako niezależna jednostka produkcyjna w której, na mocy umowy o pracy jest wykonywana praca i w której Heineken dysponuje głosem przeważającym w rozumieniu, jaki nadaje temu artykuł 2 Dyrektywy o europejskich radach zakładowych, należąca jednocześnie do Grupy Europejskiej.
2. Grupa Europejska: Heineken N.V i wszystkie Przedsiębiorstwa w Europie, które wchodzą w obręb Strefy Działania ex artykuł 2 ustępu 1 Umowy.
3. Zarząd Główny: Zarząd Heineken'a N.V. i/lub jego mandatowi przedstawiciele.
4. Pracownicy: jeżeli chodzi o Holandię są to osoby, które na mocy umowy o pracę są zatrudnione w Przedsiębiorstwie; w przypadku krajów, które wchodzą w obręb Strefy Działania, w której obowiązuje niniejsza umowa, określenie determinuje prawodawstwo narodowe danego kraju.
5. Jeśli mowa o informowaniu, udzielaniu informacji, byciu poinformowanym, informacji itd. rozumie się przez to: przekazywanie w formie ustnej i pisemnej danych oraz wyjaśnień na ich temat.

6. Jeśli mowa o zasięgnięciu opinii, opiniowaniu, doradztwie itd. rozumie się przez to przedstawianie poglądów i punktów widzenia, wymianę idei oraz inicjowanie dialogu pomiędzy członkami EOR i Zarządu Głównego Heineken N.V.
7. Sprawy Ponadnarodowe: sprawy, które mają znaczenie dla całej Grupy Europejskiej lub przynajmniej dla dwóch Przedsiębiorstw znajdujących się w dwóch różnych krajach, wchodzących w obręb strefy oddziaływania niniejszej Umowy.
8. EOR: Europejska Rada Pracownicza Heineken'a w rozumieniu artykułu 4 niniejszej Umowy.
9. Europejskie Forum Heineken'a: Europejskie Forum Heineken'a, w rozumieniu artykułu 3 Umowy.
10. Ograniczony Komitet: Organ w obrębie EOR w rozumieniu artykułu 5 niniejszej Umowy.
11. EFFAT: European Committee for Food, Agriculture and Tourism, z siedzibą w Brukseli – Belgia.
12. Umowa: niniejsza umowa.

#### Artykuł 2: Sfera działania (pracy)

1. Niniejsza umowa ma zastosowanie do zakładów Heineken'a w krajach, które są członkami Europejskiej Przestrzeni Ekonomicznej, do której włączone są kraje Unii Europejskiej. Jednocześnie ma ona zastosowanie w Zakładach w krajach, które figurują jako kraje – kandydaci na członków Unii Europejskiej i jako takie są zaakceptowane.
2. W przeciwieństwie do tego, co zostało ustalone w artykule 2, ustępie 1, niniejsza Umowa nie ma zastosowania do krajów, w których Heineken N.V. zatrudnia mniej niż 40 pracowników.
3. W odstępstwie od tego, co zostało ustalone w artykule 2, ustępie 1, niniejsza Umowa nie ma zastosowania do zakładów, które stanowią część składową organizacji Eksport. Droga rozmów i narad prowadzonych pomiędzy zarządem głównym EOR'em i menadżmentem, można stworzyć strukturę współzarządzania, przez co również i ta grupa pracowników tych zakładów zostałaby włączona do (europejskiego) współzarządzania w obrębie Heinekena.
4. Kraje, które w dniu podpisywania niniejszej Umowy są reprezentowane w EOR to: Holandia, Francja, Polska, Włochy, Grecja, Hiszpania, Irlandia, Węgry, Szwajcaria, Słowacja i Belgia.

#### Artykuł 3. Europejskie Forum Heineken'a

1. Europejskie Forum Heineken'a jest wspólną naradą prowadzoną między zarządem głównym a EOR'em.
2. Zarząd Główny jest reprezentowany w Europejskim Forum przez stałego członka Zarządu, Korporacyjne Zasoby Ludzkie (Corporate Human Resources) i trzech członków wyznaczonych przez Zarząd Główny, wywodzących się z menadżmentu zaangażowanych zakładów. Mogą oni być wspierani przez ekspertów z poszczególnych dziedzin.
3. Europejskie Forum Heineken'a obraduje dwa razy w roku i jest połączone z zebraniem EOR'u.
4. Zarząd Główny przewodniczy Europejskiemu Forum Heineken'a. W czasie obrad w Amsterdamie przewodniczy członek Zarządu, natomiast na obradach odbywanych w innych miejscach, członek Zarządu może być zastąpiony przez Dyrektora Korporacyjnych Zasobów Ludzkich.

#### Artykuł 4: Europejska Rada Zakładowa (Pracownicza) Heineken'a

1. EOR (Europejska Rada Zakładowa) składa się z przedstawicieli pracowników zgodnie z punktem 4 niniejszego artykułu i z wyznaczonego przez EFFAT przedstawiciela piastującego mandat jakości, odpowiedzialnego za międzynarodową koordynację i konsultację.
2. Liczba mandatów wynosi maksymalnie 25. W czasie trwania czasu obowiązywania niniejszej Umowy do 1 stycznia 2006 roku maksymalna liczba mandatów jest tymczasowo poszerzona do 28. Podział mandatów od 1 stycznia 2002 jest następujący: Holandia - 4, Francja - 4, Polska - 4, Hiszpania - 4, Włochy - 3, Grecja - 3, Słowacja - 2, Irlandia - 1, Węgry - 1, Szwajcaria - 1, -Belgia 1. Razem 28 + EFFAT - 1 mandat jakościowy.

Ilość mandatów od 1 stycznia 2006 roku będzie wynosić najwyżej 25. W przypadku

- wprowadzenia istotnej zmiany dotyczącej ilości pracowników w danym kraju, w porozumieniu między Naczelnym Zarządem i EOR zostanie dopasowana liczba mandatów i podział mandatów, uwzględniając wymienione powyżej maksimum liczby mandatów chyba, że zmiana ta jest konsekwencją przyczyn wymienionych w ustępach 9 i 10.
3. Przedstawiciel EFFAT może uczestniczyć zarówno w zebraniach EOR'u jak i Forum, w roli konsultanta Komitetu Ograniczonego. Będzie on lub ona otrzymywał wszystkie potrzebne w tym celu odpowiednie informacje.
  4. Członkowie EOR'u zostaną wybrani lub wyznaczeni przez i spośród (centralnych) organów współzarządzania zakładów z krajów zaangażowanych. Przy stosowaniu obowiązującej tam procedury będzie się nawiązywać do ustawodawstwa narodowego dotyczącego europejskich rad zakładowych. Jeżeli w kraju podlegającym pod strefę działania lub znajdującym się w obrębie strefy działania nie ma krajowego ustawodawstwa dotyczącego europejskich rad zakładowych, ale tylko prawnie uregulowana jest struktura współzarządzania, wtedy z łona tej struktury zostanie wybrane i wyznaczone przedstawicielstwo do EOR'u. Jeżeli w kraju podlegającym pod strefę działania lub znajdującym się w obrębie strefy działania nie ma prawnie uregulowanej struktury współzarządzania, wtedy Zarząd Główny i EOR powinny się umówić co do sposobu wyboru/ wyznaczenia przedstawicielstwa, a wszyscy pracownicy zakładu powinni być włączeni do tej procedury.
  5. Członkowie EOR'u wybierają ze swego grona przewodniczącego i sekretarza. Przewodniczący przewodniczy zebraniom EOR'u.
  6. O ile to jest konieczne przy wykonywaniu zadań, EOR i Komitet Ograniczony może być wspierany przez ekspertów według swojego własnego wyboru. Koszty, które są niezbędne w celu wykonywania zadań EOR i Komitetu Ograniczonego obciążają Heinekena. Obowiązek pokrywania kosztów ekspertów włączonych przez EOR ogranicza się do jednego eksperta na jeden temat porządku zebrania, chyba, że europejska rada zakładowa i Heineken uzgodnią inaczej (\*artykuł 20 prawa holenderskiego dot. europejskich rad zakładowych).
  7. Jeśli w ramach spraw wchodzących w obręb strefy działania i upoważnień EOR zajdą okoliczności, których waga nie pozostawia żadnych wątpliwości, EOR i Ograniczony Komitet mogą powołać specjalne komisje, uwzględniając przy tym ustalenia zawarte w artykule 10 niniejszej Umowy.
  8. Okres kadencji w EOR wynosi 4 lata. Jeżeli członek EOR'u nie wchodzi już w skład krajowego organu, do którego on/ona został(ła) wybrany (-a) lub wyznaczony(a), wtedy mandat jest wolny i organ w kwestii powinien wybrać lub wyznaczyć tymczasowego zastępcę na pozostały okres kadencji w EOR. Członkostwo w EOR wygasa z mocy prawa z chwilą, kiedy członek przestaje być pracownikiem, lub, gdy zaprzestaje działalności odpowiednio na rzecz zakładu, lub Grupy Europejskiej. Członkowie EOR mogą po upływie 4 lat zostać ponownie wybrani, bądź też powołani.
  9. Po przejściu zakładu z 40 lub ponad 40 pracownikami w kraju, który nie ma przedstawicielstwa w EOR, z zastrzeżeniem tego, o czym mowa w artykule 2, zakład ten będzie reprezentowany przez jednego członka EOR'u na okres bieżącej kadencji EOR'u. Maksymalna liczba 25 członków może tutaj być tymczasowo przekroczona. Następnie, przed rozpoczęciem nowej kadencji, po naradzie zarządu głównego z EOR'em ustalona zostanie liczba członków EOR'u dla kraju w kwestii, z zastrzeżeniem wyżej podanej maksymalnej liczby.
  10. Po przejściu zakładu w kraju, który ma przedstawicielstwo w EOR, zakład ten powinien być reprezentowany przez zasiadających(-ego) członków/członka z danego kraju w okresie bieżącej kadencji. Następnie, przed rozpoczęciem nowej kadencji, po naradzie zarządu głównego z EOR'em, ustalona zostanie liczba członków EOR'u dla kraju w kwestii, z zastrzeżeniem wyżej podanej maksymalnej ich liczby.
  11. EOR sporządza regulamin wewnętrzny. Zanim regulamin ten zostanie zatwierdzony, Zarząd Główny będzie miał możliwość przedstawienia swojego stanowiska w odniesieniu do projektu. Regulamin wewnętrzny nie dotyczy spraw, które prowadziłyby do powstania dodatkowych

zobowiązań ze strony Heinekena.

#### Artykuł 5: Komitet Ograniczony

1. Komitet ograniczony składa się z wybranego przewodniczącego i sekretarza EOR'u i jest uzupełniony jeszcze dwoma członkami z EOR'u. Składa się on z najwyżej 4 członków. Jest jeden (1) członek rezerwowy. Nie naruszając postanowień zawartych w trzecim zdaniu art. 8, ust. 2, w przypadku zajścia szczególnych okoliczności, również inni wybrani członkowie EOR (najwyżej 2) mogą, w porozumieniu z Zarządem Głównym, brać udział w naradach Ograniczonego Komitetu.
2. Zakres zadań i obowiązków komitetu ograniczonego:
  - przygotowanie i regulowanie wszystkich spraw dotyczących zebrań EOR'u/porządku dziennego/sprawozdań
  - narada z Zarządem Głównym w celu przygotowania i uregulowania wszystkich spraw dot. zebrań Forum/porządku dziennego/sprawozdań
  - nadzór nad stosowaniem się do zawartych uzgodnień
  - partner do dyskusji dla Zarządu Głównego w przypadku zaistnienia szczególnych okoliczności

#### Artykuł 6: Zgromadzenia (zebrania)

1. Częstotliwość: EOR Heineken'a i Forum Europejskie Heineken'a obradują dwa razy w roku, Data zgromadzeń zostaje ustalona drogą porozumienia między Komitetem Ograniczonym i Zarządem Głównym. Zgromadzenia będą się odbywać zazwyczaj w maju i w listopadzie.
2. Czas trwania zgromadzeń wynosi za każdym razem trzy dni. W pierwszym dniu o godzinie 14.00, EOR powinno rozpocząć zgromadzenie przygotowawcze. W drugim dniu odbywa się zgromadzenie Europejskie Forum Heineken'a. Trzeciego dnia EOR może jeszcze kontynuować obrady końcowe, najpóźniej do godz. 16-tej. Wszyscy uczestnicy mają prawo do brania udziału w całym zgromadzeniu.
3. Miejsce: jedno zgromadzenie odbywa się co roku w Holandii, w Amsterdamie lub okolicy Amsterdamu. Drugie zgromadzenie może odbyć się zamiennie, w jednym z krajów zaangażowanych. Wybrana lokalizacja powinna dysponować adekwatną do zgromadzeń infrastrukturą.
4. Komitet Ograniczony może się zbierać między zgromadzeniami EOR'u w celu przygotowania zgromadzeń i naradzania się z Zarządem Głównym odnośnie porządku zgromadzenia Europejskiego Forum Heineken'a.
5. Ograniczony Komitet obraduje w zasadzie w Holandii. Jeśli zajdą szczególne okoliczności lub tym podobne sprawy, można wówczas w porozumieniu z Zarządem Głównym podjąć decyzję o przeprowadzeniu zebrania poza terenem Holandii.
6. Jeśli zajdą okoliczności o charakterze ponadnarodowym, które wchodzą w zakres strefy działania i upoważnień EOR, w rozumieniu artykułów 7 i 8 niniejszej Umowy i waga tych spraw nie pozostawia żadnych wątpliwości, członek EOR może, pod warunkiem zgody odpowiedzialnego kierownictwa w bezpośrednio zaangażowanym Zakładzie, złożyć wizytę w tym Zakładzie. Członek EOR powinien przy tym spełnić wymagania procedur i zobowiązań lokalnej administracji. W przypadku nie uzyskania zgody, jak określono powyżej, można zwrócić się do Zarządu Głównego z prośbą o pośrednictwo.

#### Artykuł 7: Zakres działania i uprawnień

1. EOR będzie informowany przez Zarząd Główny o sprawach, które są ważne dla Heineken N.V., Grupy Europejskiej lub przynajmniej dwóch Zakładów w dwóch różnych krajach, objętych działaniem niniejszej umowy.
2. EOR będzie informowany i konsultowany przez Zarząd Główny na podstawie uprzednich pisemnych raportów na temat europejskiej strategii Heineken N.V., która obejmuje informacje doty-

część przejęć i przeniesień zakładów, rozwoju prowadzonych prac i możliwości Grupy Europejskiej. Informacja i konsultacja dotyczy w szczególności struktury Grupy Europejskiej i jej pozycji finansowo-ekonomicznej; przypuszczalnego rozwoju wydarzeń w odniesieniu do: działalności, produkcji i zbytu oraz inwestycji; rzeczywistych zmian w odniesieniu do: organizacji, wprowadzania nowych metod pracy i produkcji, troski o środowisko naturalne, fuzji, przeniesienia, redukcji lub zamknięcia zakładów lub dużych ich części; sytuacji i rozwoju sytuacji w odniesieniu do zatrudnienia i zwolnień zbiorowych. Następnie, odpowiednich zagadnień w odniesieniu do polityki socjalnej w zakresie szkoleń; polityki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zdrowia, dobrobytu i polityki w zakresie udzielania informacji pracownikom.

3. Udzielanie informacji odbywa się w języku holenderskim i/lub w języku angielskim. Informacja ta zostanie o tyle o ile jest to konieczne przetłumaczona na języki ojczyste zainteresowanych członków EOR.
4. EOR nie ingeruje w sprawę praw i obowiązków istniejących narodowych struktur współzarządzania.

#### Artykuł 8: Szczególne okoliczności

1. Zarząd Główny informuje EOR lub Komitet Ograniczony możliwie jak najszybciej, w odniesieniu do wszystkich szczególnych okoliczności i powziętych decyzji, które mają znaczne następstwa dla całej Grupy Europejskiej lub dla pracowników co najmniej dwóch zakładów z dwóch różnych krajów, które podlegają pod strefę działania tej Umowy; szczególnie, w przypadku przeniesienia lub zamknięcia siedzib lub w przypadku zwolnień zbiorowych, fuzji z innym koncernem lub przejęcia przez inny koncern lub przejęcia innego koncernu.
2. Komitet Ograniczony może zażądać odbycia zebrania z Zarządem Głównym, aby na podstawie udzielonych informacji w odniesieniu do okoliczności podanych w poprzednim ustępie, uzyskać należyte poinformowanie i konsultację. Takie zebranie odbywa się w takim okresie czasu, że informacje te i konsultacje mają jeszcze sens. Na zebrania z Komitetem Ograniczonym mogą również być zapraszani członkowie EOR'u z zakładów, których te przedsięwzięte środki lub wydarzenia bezpośrednio dotyczą. Komitet Ograniczony może zażądać w porozumieniu z Zarządem Głównym zwołania całego EOR'u i/lub Forum Europejskiego. Zebranie nie będzie naruszać uprawnień Zarządu Głównego.
3. W przypadku szczególnych okoliczności, zarówno Komitet Ograniczony jak i EOR mogą zażądać opinii ekspertów. Niezależnie od tego, co ustalono w artykule 4 ust. 6 można powołać w takim przypadku w razie konieczności większą ilość ekspertów w odniesieniu do poszczególnych zagadnień objętych porządkiem obrad. Co do kosztów należy porozumieć się z Zarządem Głównym, zgodnie z artykułem 10, par. 2.

#### Artykuł 9: Lokalne akwizycje o poważnym wymiarze

1. W przypadku dokonania poważnych lokalnych akwizycji, które mogą mieć znaczące konsekwencje dla Pracowników w kraju, który wchodzi w obręb strefy działania niniejszej Umowy, Zarząd Główny poinformuje o tym Komitet Ograniczony lub EOR, w zasadzie w tym samym czasie, w jakim zarząd lokalny będzie informował o lokalnych przejęciach zakładów lokalne organa samorządu.
2. Jeśli nie będzie to możliwe z powodu przepisów regulujących obrót papierami wartościowymi lub innych uzasadnionych przyczyn, w rozumieniu artykułu 11 ust. 2 niniejszej Umowy, wówczas wymieniona powyżej wymiana informacji nastąpi tak szybko jak będzie to możliwe, najpóźniej - równocześnie z powiadomieniem prasy.
3. W trakcie regularnie odbywających się narad z Ograniczonym Komitetem i/lub EOR można udzielić bliższych wyjaśnień na temat akwizycji lub można odpowiedzieć na pytania na temat ewentualnych niejasności i możliwych konsekwencji akwizycji, na przykład dla strategicznej

polityki, pod warunkiem przestrzegania praw narodowych partnerów spotkania i lokalnego samorządu. Jeśli w tym czasie nie może dojść do regularnego spotkania, na życzenie Ograniczonego Komitetu jego spotkanie z Zarządem Głównym może odbyć się wcześniej.

#### Artykuł 10: środki finansowe i materialne

1. Koszty, które są uzasadnione i niezbędne w celu optymalnego funkcjonowania EOR'u, będą ponoszone przez Heineken'a. Do tych kosztów należą:
  - wynagrodzenia dla członków wybranych w czasie wykonywania prac związanych z uczestnictwem w EOR.
  - koszty podróży i pobytu członków należących do EOR'u (i ewentualnych ekspertów) w czasie zebrań EOR.
  - koszty tłumaczeń we wszystkich odpowiednich językach, zarówno tłumaczeń „na żywo”, w czasie Zgromadzeń EOR'u i Forum, jak i tłumaczeń pisemnych uprzednio dostarczonych przez Zarząd Główny informacji do przygotowania jak i sprawozdań z zebrań. Językiem kluczowym będzie tutaj język angielski, przy udostępnieniu lokalnych udogodnień dla tłumaczeń.
  - doszkalanie i szkolenie odnośnie funkcjonowania w EOR.
  - eksperci z zewnątrz (maksymalnie jeden ekspert na jeden temat porządku dziennego).
  - porozumiewanie się (komunikacja) między członkami oraz udzielanie informacji członkom komitetu ograniczonego, członkom EOR'u i lokalnym członkom EOR'u, gdzie korzysta się w sposób optymalny z istniejących środków i struktur.
  - udzielanie informacji pracownikom, gdzie korzysta się w sposób optymalny z istniejących środków i struktur
  - sekretariat urzędowy.
2. Jeżeli, i o ile jest mowa o kosztach, które nie odnoszą się do wyżej wymienionych pozycji, wtedy Komitet Ograniczony i Zarząd Główny powinny uprzednio się porozumieć w odniesieniu do tej kwestii.
3. Wszystkie strony oraz biorący udział w działalności w ramach niniejszej umowy będą robić wszystko by utrzymać jak najniższe koszty. W celu kontroli i zapanowania nad kosztami powinno nastąpić porozumienie co do budżetu, oraz składania meldunków i raportów.

#### Artykuł 11: Zachowanie tajemnicy zawodowej

1. Członkowie EOR'u, ci, którzy piastują mandat jakości oraz eksperci, są zobowiązani do zachowania tajemnicy w odniesieniu do wszystkich spraw i tajemnic mających związek z przedsiębiorstwem, w które są wtajemniczeni w czasie pełnienia swojej funkcji, jak również odnośnie wszystkich spraw, co do których nałożono obowiązek zachowania tajemnicy lub co do których w związku z nałożonym obowiązkiem zachowania tajemnicy powinni oni zrozumieć tajny ich charakter. EOR zobowiązuje się do przedkładania oświadczenia o utrzymaniu tajemnicy w celu podpisania go przez specjalistów, przy udostępnieniu ich oryginału Zarządowi Głównemu.
2. Zarząd Główny nie jest zobowiązany do udzielania informacji, które mogłyby w poważnym stopniu utrudnić lub zaszkodzić funkcjonowaniu Heineken'a lub Grupy Europejskiej. Zarząd Główny może w sprawie udzielania informacji nałożyć obowiązek zachowania tajemnicy zawodowej, jeżeli jest do tego poważna podstawa. O ile to możliwe na długo przed rozstrzygnięciem sprawy trzeba poinformować, jaka jest podstawa nałożenia obowiązku zachowania tajemnicy, jakie informacje dostarczone pisemnie lub ustnie temu podlegają i jak długo to powinno trwać; czy są również osoby w stosunku do których nie musi być zastrzeżony obowiązek zachowania tajemnicy.
3. Z zastrzeżeniem przypadków, co, do których istnieje obowiązek zachowania tajemnicy, w innych wypadkach członkowie EOR'u informują przedstawicieli pracowników w ramach Grupy Europejskiej, lub pod nieobecność przedstawicieli pracowników wszystkich zainteresowanych zakła-

dów o treści i rezultatach w zakresie informacji i konsultacji, które miały miejsce w czasie zgromadzenia Europejskiego Forum Heineken'a.

4. Obowiązek zachowania tajemnicy nie wygasa ani z chwilą ustania członkostwa w EOR, ani też poprzez wygaśnięcie stosunku pracy lub odpowiednio poprzez zaprzestanie działalności odnośnego członka EOR na rzecz zakładu. W przypadku nie dopełnienia obowiązku zachowania tajemnicy Zarząd Główny może zastosować sankcje, zgodnie z prawem krajowym.

#### Artykuł 12: Zabezpieczenie prawne

1. Członkowie EOR'u mają prawo do takiego samego zabezpieczenia prawnego jak zostało ono ustalone w ich krajowym ustawodawstwie odnoszącym do przedstawicielstwa w organie współzarządzania.
2. Członkowie EOR'u z krajów gdzie zabezpieczenie prawne odnoszące się do przedstawicielstwa w organie współzarządzania nie jest uregulowane prawnie, mają zabezpieczenie prawne, które jest równe zabezpieczeniu prawnemu członków holenderskich, którzy podlegają prawu holenderskiemu.

#### Artykuł 13: Czas trwania umowy

1. Umowa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2002 roku i obowiązuje do 1 stycznia 2006.
2. EOR i Zarząd Główny przeprowadzają po 3 latach ewaluację funkcjonowania umowy. Na podstawie ewaluacji powzięta zostaje decyzja, czy kontynuuje się umowę, czy też trzeba ją zmienić drogą ponownych negocjacji. Jeżeli powzięto decyzję prowadzenia ponownych negocjacji, wtedy EOR wybiera ze swego grona delegację negocjacyjną, która może być wspierana i koordynowana przez EFFAT.
3. Jeżeli ponowne negocjacje nie doprowadzą w przeciągu jednego roku do uzyskania porozumienia, wtedy przedłuża się istniejącą już umowę o kolejny rok. W tym też kolejnym roku odbywają się dalsze negocjacje. W przypadku nie uzyskania porozumienia, za każdym razem przedłuża się obowiązującą umowę o następny rok.

#### Artykuł 14: Rozstrzyganie sporów

W przypadku sporów strony zobowiązują się do założenia komisji pośredniczącej. Komisja ta będzie się składać z jednego członka, wyznaczonego przez Zarząd Główny, jednego członka wyznaczonego przez EOR i jednego członka wyznaczonego wspólnie przez Zarząd Główny i EOR.

#### Artykuł 15: Stosowność prawna

Do niniejszej umowy ma zastosowanie prawo holenderskie i holenderski system prawny. W przypadku różnic interpretacyjnych obowiązuje tekst holenderski.

#### Artykuł 16: Ustalenia końcowe

W sprawach nie uregulowanych w niniejszej umowie, strony będą się ze sobą porozumiewały, uwzględniając zastosowania holenderskiej Ustawy o Europejskich Radach Pracowniczych.

Amsterdam, dnia 20 listopada 2001 r.

---

*od red.: tekst tłumaczenia umowy otrzymano z ERZ Heineken, został on poddany tylko częściowej korekcie stylistycznej, niezbędnej dla poprawnego zrozumienia jego zapisów*