

Europejska Rada Zakładowa (ERZ)

282. Istnienie Europejskiego Rynku Wewnętrznego wpiera powstawanie fuzji między przedsiębiorstwami Wspólnoty. Jednak nadal istnienie granic państwowych stanowi dla reprezentacji interesów pracowniczych w poszczególnych krajach **przeszkodę w utrzymywaniu kontaktów i wymianie informacji**. Stąd też zgodnie z **ustawą o europejskich radach zakładowych** z 1996 roku (por. Nr 5/9-10), przetransponowaną na niemieckie prawo odpowiednią dyrektywą unijną, pracownicy większych przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw działających na terenie Unii powinni być odpowiednio **informowani** o decyzjach dotyczących ich interesów, a podejmowanych poza granicami tego członkowskiego kraju Unii, w którym są zatrudnieni, zaś ich opinia w tych sprawach winna być **wysłuchana**. Oto **najistotniejsze założenia ustawy**:

283. **Zakres obowiązywania** (§§ 2, 3). Ustawa obejmuje działające na terenie Unii przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw z siedzibą w Niemczech, które w krajach członkowskich Unii Europejskiej z Islandią, Lichtensteinem i Norwegia jako państwami stronami układu o Europejskiej Przestrzeni Gospodarczej włącznie zatrudniają łącznie co najmniej tysiąc pracowników, w **tym** przynajmniej po 150 pracowników w dwu różnych krajach członkowskich Unii.

284. **Porozumienie** (§§ 8 – 20). Porozumienie dotyczące informowania i wysłuchiwanie opinii pracowników (konsultacji) jest **nadrzędne** wobec ustawy o europejskich radach zakładowych. W celu osiągnięcia porozumienia **strona pracobiorców** winna utworzyć **nadzwyczajne gremium negocjacyjne**. Jego wielkość i skład określają następujące zasady: zasada reprezentatywności (zagwarantowanie miejsca dla przedstawicieli każdego kraju członkowskiego, w którym zlokalizowany jest jakiś zakład) i zasada proporcjonalności (dodatkowi przedstawiciele z zakładów zlokalizowanych w krajach członkowskich, gdzie zatrudniona jest większa liczba pracowników). Krajowa reprezentacja interesów pracowniczych powoływana jest przez radę koncernu, radę ogólnozakładową, lub poszczególną radę zakładową, w zależności od sytuacji ustroju prawnego, panującego w danym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw. Do gremium tego powoływani mogą być także członkowie kadry kierowniczej. Partnerem negocjacji **po stronie pracodawcy** jest **centralne kierownictwo**, tzn. przedsiębiorstwo, lub wiodące przedsiębiorstwa w grupie.

285. Kierownictwo centralne i nadzwyczajne gremium negocjacyjne mogą – nie będąc związane przepisami o tworzeniu europejskiej rady zakładowej z mocy ustawy - swobodnie ustalać kształt, jaki ma mieć ponadgraniczny system informowania pracowników i wysłuchiwanie ich opinii (np. m.in.: utworzenie **na mocy porozumienia** jednej lub kilku **europejskich rad zakładowych**, ew. rad branżowych, lub jednej rady dla przedsiębiorstwa wiodącego danej grupy i kolejnych dla poszczególnych przedsiębiorstw należących do tejże grupy). Ustalone zostać powinny także m.in.: wielkość i skład europejskiej rady zakładowej, jej kompetencje i zadania, częstotliwość posiedzeń i okres ważności mandatów. W sprawie powoływania krajowych członków rady obowiązują odpowiednie regulacje ustawy o ERZ (§ 23). Jednak zamiast utworzenia jednej bądź kilku europejskich rad zakładowych, może zostać ustalona **inna procedura informowania pracowników i wysłuchiwanie ich opinii (konsultacji)**, np. zdecentralizowana, przebiegająca za pośrednictwem lokalnego kierownictwa zakładu bądź przedsiębiorstwa, lub też procedura regionalna. Jednak w takim przypadku trzeba uzgodnić warunki, w jakich pracownicy będą mieć prawo wspólnego omawiania uzyskanych informacji, oraz w jaki sposób będą mogli wyjaśniać z kierownictwem centralnym - lub innym jego szczeblem - kwestię swoich przemysłów i swoje propozycje. Każde zawarte porozumienie musi obejmować wszystkie kraje, w którym dane przedsiębiorstwo, bądź grupa przedsiębiorstw, posiada zakłady, niezależnie od tego, czy

utworzono europejską radę zakładową, czy też wybrano inny system. Ponadto prawo do informacji i konsultacji musi obejmować przede wszystkim problemy transgraniczne, mające znaczny wpływ na interes pracowniczy.

286 ERZ z mocy ustawy (§§ 21 – 37). Tworzy się ją wtedy, kiedy kierownictwo centralne nie podejmie negocjacji w ciągu sześciu miesięcy po złożeniu wniosku o utworzenie nadzwyczajnego gremium negocjacyjnego, lub też jeśli nie dojdzie do zawarcia porozumienia o utworzeniu rady w ciągu trzech lat po złożeniu takiego wniosku, bądź obie strony ogłoszą przed terminem fiasko negocjacji. Ustalenie wielkości rady i jej składu następuje – podobnie jak w przypadku nadzwyczajnego gremium negocjacyjnego- z uwzględnieniem zasady reprezentatywności i proporcjonalności. Także powoływanie krajowych członków rady odbywa się w oparciu o regulacje dot. powoływania przedstawicieli pracowników do nadzwyczajnego gremium negocjacyjnego (Nr 5/2849. Na członków ERZ mogą zostać powołani również pracownicy kadry kierowniczej. Jeśli tak się nie stanie, to w posiedzeniach rady może brać udział z prawem zabierania głosu przedstawiciel tej kadry, wybrany przez komisję orzekającą. W przypadku grupy przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie Wspólnoty, do której należy kilka przedsiębiorstw działających na terenie Unii, to - jeśli nie postanowiono inaczej - europejska rada zakładowa utworzona zostaje przy przedsiębiorstwie wiodącym,.

287. Kompetencje europejskiej rady zakładowej z mocy ustawy ograniczają się głównie – podobnie jak w przypadku Komisji Gospodarczej (Nr 5/235, 236) – do spraw gospodarczych, dotyczących co najmniej dwu zakładów lub przedsiębiorstw działających na terenie różnych państw członkowskich Unii. Okresowe informowanie europejskiej rady zakładowej powinno odbywać każdego roku kalendarzowego, wraz z przedłożeniem wymaganych dokumentów o położeniu gospodarczym i perspektywach działającego na terenie całej Wspólnoty przedsiębiorstwa (grupy przedsiębiorstw), a zwłaszcza o sytuacji ekonomicznej i finansowej, przewidywanym jego rozwoju, rozwoju produkcji, zbycie, inwestycjach, stanie zatrudnienia, relokacji zakładów i przedsiębiorstw lub ważnych wydziałów, relokacji produkcji, ograniczaniu zasięgu lub zamykaniu przedsiębiorstw, zakładów lub ważnych wydziałów, zwolnieniach grupowych i fuzjach, a także o wydzielaniu zakładów bądź przedsiębiorstw. Oprócz okresowego informowania rady, ERZ winien być również niezwłocznie informowana (wraz z przedłożeniem radzie niezbędnych dokumentów) i konsultowana w przypadku **nadzwyczajnych okoliczności**, zwłaszcza w przypadku relokacji lub zamykania przedsiębiorstw, zakładów lub ważnych wydziałów, oraz w przypadku zwolnień grupowych.

288. Zasady współpracy; postanowienia odnośnie ochrony członków ERZ (§§ 38 – 40), Kierownictwo centralne i europejska rada zakładowa, utworzona na podstawie porozumienia bądź ustawy, współpracują w obopólnej dobrej wierze na rzecz dobra pracowników i przedsiębiorstwa, ew. grupy przedsiębiorstw. Kierownictwo centralne jest zobowiązane do udzielania ERZ informacji i wysłuchiwanie jego opinii, o ile nie narusza to tajemnicy zakładu i przedsiębiorstwa. Członkowie europejskiej rady zakładowej podlegają – tak, jak jest to przewidziane prawem – obowiązкови dochowania tajemnicy względem powierzonych im informacji (tajemnic zakładu i przedsiębiorstwa), o ile informacje te zostały wyraźnie uznane przez centralne kierownictwo za podlegające takiemu obowiązкови. Zatrudnieni w kraju przedstawiciele reprezentacji pracowniczej, uczestniczący w negocjacjach lub transgranicznej wymianie informacji i konsultacji podlegają przepisom o szczególnej ochronie, m.in. o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy bez uszczerbku wynagrodzenia, gwarancji płacy i wykonywania czynności, ochronie przed dyskryminacją, a w szczególności ochronie przed wypowiedzeniem (§ 40). Koszty i nakłady rzeczowe związane z utworzeniem i działalnością nadzwyczajnego gremium negocjacyjnego i europejskiej rady zakładowej utworzonej z mocy ustawy ponosi pracodawca (§§ 16, 30). W przypadku rady utworzonej na mocy

porozumienia, w porozumieniu tym musi być uregulowana również m.in. kwestia środków finansowych, jakie miałyby zostać przekazane radzie do jej dyspozycji (§18 ust. 1 nr 5).

289. Obowiązki istniejących już porozumień (§ 41 ust. 1 – 6). W przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw z siedzibę w Niemczech, w których **w momencie wejścia w życie ustawy z dn. 29 października 1996 roku istniało już porozumienie** regulujące sprawę transgranicznej informacji i konsultacji, porozumienie takie obowiązuje nadal na czas jego ważności. Musi ono jednak rozciągać się na wszystkich zatrudnionych w krajach członkowskich Unii Europejskiej i umożliwiać pracownikom z krajów, w których dane przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw posiada jakiś zakład pracy, udział w prawie do informacji i konsultacji. Przepisów niniejszej ustawy nie stosuje się wobec przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw z siedzibą w Niemczech, które z powodu posiadania zakładów i przedsiębiorstw w **Wielkiej Brytanii** objęte zostały zakresem obowiązywania ustawy o europejskich radach zakładowych dopiero pod koniec 1999 roku, jeśli **przed dniem 12 grudnia 1999 roku** w przedsiębiorstwach tych (lub grupach przedsiębiorstw) istniało porozumienie o transgranicznej informacji i konsultacji, odpowiadające wymogom § 41 ust 1 – 6 ustawy (§ 41 ust. 7).