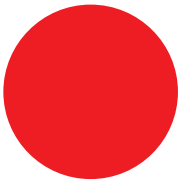
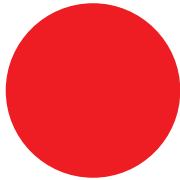
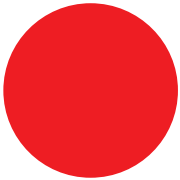
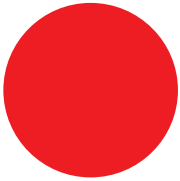


Practical aspects of the creation of **EWC bodies** in multinational undertakings – the role of trade unions





Marek Benio

Europejskie Rady Zakładowe – od wymiany informacji do dialogu społecznego

Wstęp

Przesłanką uchwalenia w 1994 roku dyrektywy o europejskich radach zakładowych¹ było i nadal pozostaje głębokie przekonanie o wartości dialogu partnerów społecznych na poziomie przedsiębiorstwa, dialogu między pracodawcą i pracownikami. Dialog społeczny jest jedną z podstawowych wartości leżących u podłoża integracji europejskiej. Z drugiej strony, za uchwalaniem tego typu regulacji zawsze stoi naiwne przekonanie, że dialog da się zadekretować. Zdając sobie sprawę z tej ostatniej ułomności dyrektywy, należy ją potraktować jako bardzo ważną wskazówkę jak sformalizować wymianę informacji i dialog w przedsiębiorstwach, w których pracodawcy i pracownicy doceniają znaczenie wzajemnej wymiany informacji dla rozwoju przedsiębiorstwa i dobrobytu pracowników. Tam, gdzie dialog się nie toczy, nie wypływa z naturalnej potrzeby wymiany informacji i rozmów, jego formalne narzucenie przez dyrektywę i wdrażające ją ustawy krajowe może prowadzić do podniesienia poziomu biurokracji. Może jednak także ujawnić drzemiącą po obu stronach potrzebę dialogu.

Europejskie rady zakładowe są także realizacją przyjętego w Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Wspólnot Europejskich

¹ Dyrektywa nr 45/1994 z dnia 22 września 1994r. w sprawie ustanowienia Europejskich Rad Zakładowych lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (DzUrz UE L 254 z 30.09.1994 r., s. 64–72). W dalszej części opracowania nazywana jest „dyrektywą” lub „derz”.

obowiązku rozwijania w odpowiedni sposób - z uwzględnieniem zwyczajów obowiązujących w poszczególnych państwach członkowskich - informowania, wysłuchiwanie opinii i współdziałania pracowników. Na poziomie ustawodawstwa unijnego zdecydowano się na przyjęcie dyrektywy, która ma tę cechę, że nie narzuca państwom członkowskim sposobu realizacji celu, lecz sam cel. Narzuca minimalny standard, pozostawiając jednak drogę do jego osiągnięcia swobodzie państw członkowskich. Proces ten nazywa się harmonizacją prawa i jest przejawem poszanowania suwerenności państw członkowskich. Taka forma regulacji ma tę dodatkową zaletę, że państwa członkowskie rozliczane są z tego, czy minimalny standard osiągnięto, a nie z tego, jak go zapisano w ustawach krajowych.

W podobnym duchu zbudowana jest polska ustawa z 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych², która przewiduje, że jej postanowienia mają zastosowanie w przypadkach, gdy same strony dialogu społecznego nie dojdą do porozumienia w sprawie powołania rady albo nie ustalą sposobu informowania się i wysłuchiwanie opinii. Można zatem uznać, że ustawa powstała w duchu przepisów względnie obowiązujących, co daje dużą autonomię (odpowiednik suwerenności w kontekście państw) samym partnerom społecznym. To podejście legislacyjne znacznie ogranicza opisaną wyżej ułomność założenia, że dialog można zadekretować. Przesłanie ustawodawcy jest tymczasem bardzo czytelne: to do partnerów społecznych należy inicjatywa w sprawie ustalenia zasad wzajemnego informowania się i prowadzenia dialogu, zaś ustawa wprowadza obowiązek utworzenia europejskich rad zakładowych tylko gdy nie dojdzie do takiego porozumienia. W opracowaniach o charakterze publicystycznym, a nierzadko również w literaturze fachowej obowiązek tworzenia rad pracowniczych oraz europejskich rad zakładowych przedstawiane bywa jako „problem” czy też kłopot. Tymczasem celem tej legislacji jest stworzenie możliwości dialogu.

² Ustawa z 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (DzU nr 62, z 2002 roku, poz. 556 z późniejszymi zmianami). W dalszej części opracowania nazywana jest „ustawą” lub „uerz”

Nieporozumienia terminologiczne: rada pracowników, rada pracownicza, europejska rada zakładowa

Dla jasności wyводу należy dodać, że przejawem realizacji idei dialogu społecznego proklamowanej w Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Wspólnot Europejskich jest także Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. Urz. WE L 80 z 23.03.2002; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 05, t. 4, str. 219), zaś na gruncie prawa polskiego – Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (DzU nr 79 z 2006 poz. 550). Ustawa ta wprowadza obowiązek tworzenia rad pracowników – organu przedstawicielskiego załogi – w przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż pięćdziesięciu pracowników. Rada pracowników bywa mylona z radą pracowniczą, która była w czasach PRL, obok dyrektora i zgromadzenia pracowników, jednym z organów zarządzających przedsiębiorstwem państwowym. To nagminne zamienne stosowanie obu pojęć może wprowadzać bałagan terminologiczny, zwłaszcza, że zgodnie z ustawą o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, rady pracowników nie powołuje się w przedsiębiorstwach filmowych, w których nadal funkcjonują rady pracownicze. Europejskie rady zakładowe są, podobnie jak rady pracowników organem przedstawicielskim pracowników, tyle że w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o wspólnotowym zasięgu działania.

Cel tworzenia europejskich rad zakładowych i rad pracowników jest ten sam - stworzenie organu przedstawicielskiego pracowników dla wymiany informacji oraz prowadzenia dialogu z pracodawcą. Ani unijna dyrektywa, ani polska ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji nie są przedmiotem dalszych rozważań.

Do rozważań terminologicznych należałoby jeszcze dołączyć wyjaśnienie pojęcia rad zatrudnienia. W odróżnieniu do europejskich rad zakładowych, wojewódzkie czy powiatowe rady zatrudnienia to organy powołane przez odpowiednie jednostki samorządu terytorialnego do

monitorowania potrzeb rynku pracy i umożliwiania wymiany informacji między szkołami ponadgimnazjalnymi, pracodawcami i publicznymi służbami zatrudnienia (urzędami pracy). Celem działalności rad zatrudnienia jest dostosowanie programów nauczania, programów studiów i programów szkoleń do potrzeb zmieniającego się rynku pracy. Dla całości obrazu nie wolno zapomnieć także o związkach zawodowych, które także są podmiotem przedstawicielskim pracowników. Skomplikowane relacje między uprawnieniami związków zawodowych, rad pracowników i europejskich rad zakładowych zostaną w tym opracowaniu pominięte. Dalsze rozważania dotyczą wyłącznie europejskich rad zakładowych.

Zakres podmiotowy dyrektywy i ustawy o europejskich radach zakładowych

Ustawa jest oparta na dyrektywie, jednak zakres podmiotowy ustawy został opisany nieco bardziej szczegółowo, niż w dyrektywie, co miało na celu dostosowanie postanowień dyrektywy do polskiego pojęcia pracodawcy wynikającego z art. 3 Kodeksu pracy oraz pojęcia przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Według ustawy, przedsiębiorstwo, w którym należy utworzyć europejską radę zakładową musi mieć zasięg wspólnotowy, który należy utożsamiać z użytym w dyrektywie pojęciem działalności w skali europejskiej. Porównajmy zatem:

Dyrektywa ma zastosowanie do:

1. przedsiębiorstw działających w skali europejskiej, tj. takich, które zatrudniają nie mniej niż tysiąc pracowników w państwach członkowskich i przynajmniej 150 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich oraz do
2. grup tych przedsiębiorstw, czyli grup przedsiębiorstw kontrolujących i kontrolowanych zatrudniających nie mniej niż tysiąc pracowników w państwach członkowskich i obejmujących minimum dwa zakłady w różnych krajach członkowskich, z których każdy zatrudnia przynajmniej 150 pracowników.

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.

Dyrektywa nie definiuje pojęcia przedsiębiorcy, natomiast wg ustawy przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna oraz nie posiadająca osobowości prawnej spółka 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. Z kolei, grupa przedsiębiorstw to nie mniej niż dwa przedsiębiorstwa należące do przedsiębiorców powiązanych organizacyjnie lub kapitałowo, z których jeden jest przedsiębiorcą sprawującym kontrolę nad innymi. Przedsiębiorstwo kontrolujące, dla celów dyrektywy i ustawy zostało określone jako przedsiębiorstwo, które może wywierać dominujący wpływ na inne przedsiębiorstwo (kontrolowane). Dominujący wpływ z kolei, oznacza, że przedsiębiorstwo kontrolujące posiada większość zakładowego kapitału, kontroluje większość głosów powiązanych z udziałem w kapitale lub może wyznaczyć więcej niż połowę członków ciała administracyjnego, zarządzającego lub nadzorującego w przedsiębiorstwie kontrolowanym.

Zgodnie z dyrektywą, w takich przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw tworzy się europejskie rady zakładowe lub alternatywne

procedury informacji i konsultacji pracowników. Mimo nieco odmiennych sformułowań, można skonstatować, że zakres podmiotowy polskiej ustawy i unijnej dyrektywy w praktyce pokrywają się.

Ustalanie liczby pracowników

Aby się przekonać, czy postanowienia dyrektywy i ustawy mają zastosowanie w konkretnym przedsiębiorstwie, konieczne jest ustalenie liczby pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw na terenie wszystkich państw członkowskich, ale także ustalenie liczby pracowników na terenie każdego z co najmniej 2 państw członkowskich.

Liczbę pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie prowadzącym działalność w więcej niż jednym państwie członkowskim oraz w grupie przedsiębiorstw i w każdym z przedsiębiorstw w ramach grupy 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. Przy ustalaniu przeciętnej liczby pracowników uwzględnia się osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Przeciętną liczbę zatrudnionych w okresie ostatnich 2 lat oblicza się dodając przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach, przeliczone na pełny etat, dzieląc następnie otrzymaną sumę przez 24. Nie ma ograniczeń co do formy zatrudnienia, dopóki jest to stosunek pracy. Uwzględnia się więc pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych czy w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników przebywających na urloпах wychowawczych, a nawet bezpłatnych, a w przypadku pracodawcy będącego agencją pracy tymczasowej także pracowników tymczasowych. Nie uwzględnia się jednak osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Weryfikacja liczby zatrudnionych odbywa się co najmniej raz na dwa lata.

Alternatywne formy informowania i prowadzenia konsultacji

Dyrektywa dopuszcza odstępianie od tworzenia europejskiej rady zakładowej w sytuacji, gdy centralne kierownictwo przedsiębiorstwa

lub grupy w porozumieniu z wyłonionym przez pracowników organem negocjującym ustalą w drodze pisemnych porozumień procedury alternatywne, zapewniających informowanie pracowników i prowadzenie z nimi konsultacji. Konstrukcja polskiej ustawy wydaje się być nawet nieco bardziej liberalna. Postanowienia ustawy obowiązkowo stosują bowiem dopiero wówczas, gdy w ciągu trzech lat od rozpoczęcia negocjacji zmierzających do zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustalenia sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami, nie dojdzie do jego zawarcia. Zasadą jest zatem ustalanie procedur informowania i konsultacji przez partnerów społecznych, a wyjątkiem ich narzucenie przez ustawę. O charakterze *ius dispositivum* obu regulacji wspomniano już we wstępie.

Tworzenie europejskiej rady zakładowej

Procedura utworzenia europejskiej rady zakładowej rozpoczyna się z inicjatywy pracodawcy, niezwłocznie po stwierdzeniu, że spełnia warunki dotyczące liczby zatrudnionych oraz wspólnotowego zasięgu działalności lub 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. W jednym i drugim przypadku konieczne jest wybranie specjalnego zespołu negocjacyjnego. Stronami dialogu a następnie porozumienia w sprawie utworzenia europejskiej rady zakładowej są zatem zarząd centralny z jednej strony oraz specjalny zespół negocjacyjny, z drugiej. Zarząd centralny to osoba lub organ zarządzający przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwem zależnym, należącym do przedsiębiorcy sprawującego kontrolę w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Specjalny zespół negocjacyjny to grupa wyłonionych w bezpośrednich i tajnych wyborach przedstawicieli pracowników. Jej zadaniem jest zawarcie z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej. Specjalny zespół negocjacyjny składa się co najmniej z trzech członków. Ich liczba nie może przekraczać liczby państw członkowskich, co nie oznacza, że jeden członek zespołu reprezentuje przedsiębiorstwo działające na terenie jednego państwa członkowskiego. Wybory członków

specjalnego zespołu negocyjacyjnego przez pracowników organizuje i finansuje 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. Dla ważności wyborów konieczne jest uczestnictwo co najmniej 50% pracowników. W skład specjalnego zespołu negocyjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

Porozumienie o utworzeniu europejskiej rady zakładowej określa w szczególności:

- 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,
- skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział mandatów oraz czas trwania mandatu,
- uprawnienia europejskiej rady zakładowej oraz sposób jej informowania i prowadzenia z nią konsultacji,
- miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej,
- środki finansowe i materialne przyznane europejskiej radzie zakładowej,
- okres obowiązywania porozumienia i procedurę jego renegotjacji.

Jeśli zarząd centralny nie podejmie negocjacji w terminie 6 miesięcy od daty złożenia przez pracowników wniosku, albo jeśli w ciągu trzech lat od rozpoczęcia negocjacji nie dojdzie do porozumienia w sprawie utworzenia europejskiej rady zakładowej, a także jeśli strony zgodnie tak postanowią, europejska rada pracownicza będzie powołana w oparciu o przepisy ustawy i będzie działała w trybie przewidzianym przez ustawę.

W skład europejskiej rady zakładowej wchodzi od 3 do 30 przedstawicieli pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Z każdego państwa członkowskiego, na terenie którego działa przedsiębiorstwo lub grupa, do europejskiej

rady zakładowej wyznacza się lub wybiera jednego członka. Natomiast z państw członkowskich, w których w przedsiębiorstwie lub w grupie jest zatrudnionych co najmniej:

- 20% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo jednego pracownika,
- 30% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch pracowników,
- 40% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo trzech pracowników,
- 50% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo czterech pracowników,
- 60% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo pięciu pracowników,
- 70% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo sześciu pracowników,
- 80% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo siedmiu pracowników,
- 90% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo ośmiu pracowników.

Gdy europejska rada zakładowa liczy więcej niż 10 członków, może powołać ze swego grona najwyżej dziesięcioosobowe Prezydium, a gdy członków jest 10 lub mniej, sprawy bieżące rady można powierzyć jej Przewodniczącemu.

Kadencja członka europejskiej rady zakładowej trwa 4 lata. Członkowie rady są chronieni przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę bez zgody zakładowej organizacji związkowej w okresie sprawowania mandatu i rok po jego wygaśnięciu. Jeśli w zakładzie pracy nie działa organizacja związkowa, zgodę na rozwiązanie umowy może wyrazić właściwy okręgowy inspektor pracy.

Kompetencje i zadania europejskiej rady zakładowej

Europejska rada zakładowa ma prawo 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. Rada może korzystać na koszt zarządu centralnego z pomocy wybranych przez siebie ekspertów, jeżeli jest to konieczne do wypełniania jej zadań. Jeżeli w porozumieniu nie ustalono inaczej, zarząd centralny ponosi wszelkie koszty związane z działalnością europejskiej rady zakładowej, w szczególności koszty organizacji zebrań, zakwaterowania, wyżywienia i przejazdów członków, tłumaczeń oraz niezbędnych szkoleń.

Informacje i konsultacje obejmują w szczególności zagadnienia dotyczące:

- struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,
- sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży, inwestycji,
- sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie,
- wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych,
- wprowadzenia nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych,
- zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy oraz przeniesienia produkcji do innego zakładu pracy lub przedsiębiorstwa,
- łączenia i podziału przedsiębiorstw lub zakładów pracy,
- ograniczenia rozmiarów bądź zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy,
- zwolnień grupowych.

Ustawa reguluje także częstotliwość informowania i konsultacji na wypadek, gdyby strony w porozumieniu nie uzgodniły jej. Spotkanie

zarządu centralnego z europejską radą zakładową powinno się odbywać co najmniej jeden raz w roku, a zawiadomienie o jego miejscu i terminie powinno dotrzeć do członków rady na 14 dni przed jego terminem. Poza dorocznymi spotkaniami, zarząd centralny obowiązany jest informować na bieżąco radę lub jej prezydium o wystąpieniu nadzwyczajnych okoliczności, 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.

Wątpliwości interpretacyjne

Wiele kontrowersji w funkcjonowaniu europejskich rad zatrudnienia pokrywa się z kontrowersjami wynikającymi z ustawy o informowaniu pracowników i prowadzeniu z nimi konsultacji. Oto dwie najważniejsze.

Pierwsza wątpliwość ma charakter merytoryczny i dotyczy obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić przedsiębiorcę na szkodę. Członkowie europejskiej rady zakładowej albo członkowie rady pracowników pełniąc swoją funkcję uzyskują dostęp do informacji poufnej, której ujawnienie może narazić przedsiębiorcę na szkodę. Pracodawca może określić zakres informacji stanowiącej tajemnicę przedsiębiorstwa, której nie ujawni nawet radzie. Spór w sprawie czy informacja ma taki charakter czy nie, rozstrzygnąć może jedynie sąd pracy. Obowiązek poufności dotyczy zresztą także członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, oraz tłumaczy i ekspertów. Problem w tym, że w zasadzie cały zakres informacji ma taki poufny charakter, choć nie wszystkie informacje muszą stanowić tajemnicę przedsiębiorstwa. Planowane zmiany w zatrudnieniu, wdrażanie nowych technologii, czy zmiana siedziby są informacjami, których ujawnienie może narazić przedsiębiorcę na szkodę. Członkowie rady uzyskują zatem informację, którą nie mogą podzielić się nawet z załogą przedsiębiorstwa.

Druga wątpliwość ma charakter formalny i dotyczy liczby pracowników. Czy jeśli utworzono europejską radę zakładową, a następnie liczba zatrudnionych (całkowita, lub w jednym państwie członkowskim) spadnie poniżej poziomu odpowiednio 1000 i 150 pracowników, to rada

ulega rozwiązaniu? Jak liczyć okres 2 lat, w którym przeciętny poziom zatrudnienia był obniżony? Kiedy i w jakim trybie należy ją rozwiązać?

Pierwszy problem jest znacznie poważniejszy, ponieważ utrudnia prowadzenie konsultacji z pracownikami.

Podsumowanie

Reasumując, europejskie rady zakładowe to przedstawicielski organ pracowników, działający bez względu na istnienie reprezentacji związkowej. Tworzy się je w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw o wspólnotowym zasięgu działania, zatrudniających co najmniej 1000 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich, z których przynajmniej 150 pracuje na terenie jednego państwa członkowskiego. Europejską radę zakładową powołuje się gdy zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią, albo gdy nie dojdzie porozumienia ani w tej sprawie ani w sprawie alternatywnych metod informowania pracowników i prowadzenia z nimi konsultacji. Europejskie rady zakładowe należy odróżniać od rad pracowników, rad pracowniczych i rad zatrudnienia oraz od związków zawodowych.

Podstawa prawna:

1. Ustawa z 5 kwietnia 2002 r. o Europejskich Radach Zakładowych (Dz.U. nr 62, poz. 556 ze zm.),
2. Dyrektywa Rady nr 94/45/WE z 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz.Urz. UE L 254 z 30.09.1994 r., s. 64–72)

Zbigniew Karczewski (delegacja polska)

Podstawa prawna:

- Unia Europejska:

DYREKTYWA RADY 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym

Obecnie obowiązuje:

DYREKTYWA 2009/38/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym

- Polska:

Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz.U. z dnia 22 maja 2002 r.)

Zgodnie z art. 42 tej ustawy, weszła one w życie z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej t.j. 1 maja 2004 roku.

W związku z wprowadzeniem Dyrektywy 2009/38/WE ustawa została znowelizowana w 2011 roku

Cel Ustawy:

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 informowania i konsultacji w zakresie spraw ponadnarodowych. Ustawa nie narusza uprawnień do informacji informowania i konsultacji określonych w przepisach odrębnych.

Kto podlega ustawie?

Przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce, 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 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.

Kto nie podlega ustawie?

Przepisów ustawy nie stosuje się do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw mających status spółki europejskiej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. Nr 62, poz. 551), chyba że zachodzi przypadek, o którym mowa w przepisach art. 81 ust. 3 tej ustawy.

Przepisów ustawy nie stosuje się do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw mających status spółdzielni europejskiej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. Nr 149, poz. 1077), chyba że zachodzi przypadek, o którym mowa w przepisie art. 57 ust. 3 tej ustawy.

Czym są Europejskie Rady Zakładowe?

Europejskie Rady Zakładowe (ERZ) są formą reprezentacji pracowniczej wielonarodowych załóg na szczeblu przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Postawą prawną tworzenia ERZ jest dyrektywa Rady Unii Europejskiej nr 94/45/WE z 22 września 1994 roku. Przewiduje ona obowiązek informowania i konsultowania pracowników przez zarządy centralne w zakresie istotnych spraw dotyczących przedsiębiorstwa ponadnarodowego. W Polsce dyrektywa została wdrożona ustawą z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych.

Rady mają prawo do uzyskiwania informacji dotyczących wszystkich istotnych aspektów funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz prowadzenia konsultacji w sprawach mających wpływ na sytuację pracowników w wymiarze ponadgranicznym. Zakres informowania i konsultowania pracowników określają przepisy powołanych aktów prawnych (por.: art. 29 ustawy oraz pkt 2 i 3 załącznika do dyrektywy).

Jednym z podstawowych celów Europejskich Rad Zakładowych jest stworzenie dialogu pomiędzy pracownikami a pracodawcami, którzy prowadzą swoje przedsiębiorstwa na terenie kilku państw członkowskich.

Europejska Rada Zakładowa (dalej ERZ) stanowi organ przedstawicielski pracowników ustanowiony w celu informowania i przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Przez „**przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym**” należy rozumieć przedsiębiorstwo zatrudniające co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich oraz co najmniej 150 pracowników w każdym z przynajmniej dwóch państw członkowskich (art. 2 ust. 1 lit. a dyrektywy w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym; dalej zwanej dyrektywą).

Natomiast przez „**grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym**” rozumie się z kolei grupę przedsiębiorstw (tj. przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę oraz przedsiębiorstwa kontrolowane):

Która zatrudnia co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich która obejmuje przynajmniej 2 przedsiębiorstwa wchodzące w skład grupy w różnych państwach członkowskich, oraz której co najmniej jedno przedsiębiorstwo wchodzące w skład grupy zatrudnia minimum 150 pracowników w jednym państwie członkowskim oraz co najmniej jedno inne przedsiębiorstwo z grupy zatrudnia minimum 150 pracowników w innym państwie członkowskim (art. 2 ust. 1 lit. c dyrektywy).

Dyrektywa nie wprowadza żadnych ograniczeń co do kategorii pracowników, tzn. przy obliczaniu średniej liczby zatrudnionych uwzględnia się również pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych i w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników przebywających na urlopie wychowawczym, bezpłatnym, a jeżeli mamy do czynienia z pracodawcą – agencją pracy tymczasowej – pracowników tymczasowych.

Wskazane powyżej progi liczby zatrudnionych w poszczególnych państwach członkowskich oraz ogółem we wszystkich państwach członkowskich powinny zostać spełnione łącznie.

Jak widać, kluczowym dla określenia podmiotów, które zobowiązane są do podjęcia negocjacji w celu ustanowienia ERZ, jest nie tylko liczba pracowników zatrudnionych na terenie państw członkowskich, ale również zatrudnienie określonej liczby pracowników na terenie każdego z co najmniej 2 państw członkowskich. Tak sformułowane kryteria odzwierciedlają wspólnotowy charakter przedsiębiorstwa, grupy przedsiębiorstw.

Dla zastosowania dyrektywy – przepisów krajowych stanowiących jej implementację, nieistotne jest, czy przedsiębiorstwo albo grupa przedsiębiorstw prowadzi działalność wyłącznie na terytorium państw członkowskich UE.

Kiedy trzeba ustanowić ERZ?

Obowiązek ustanowienia ERZ istnieje również w przedsiębiorstwach, grupach przedsiębiorstw, które prowadzą działalność i zatrudniają pracowników zarówno na terytorium Unii, jak i poza nią.

Na przykład weźmy grupę przedsiębiorstw, która dotychczas prowadziła działalność na rynku amerykańskim. Grupa ta rozszerza

terytorium swojej działalności o państwa członkowskie UE. Jeżeli, np. zatrudni ona na terytorium 2 państw członkowskich pracowników w liczbie – w każdym państwie członkowskim co najmniej 150 oraz łącznie w obu tych państwach co najmniej 1000 pracowników, kierownictwo grupy będzie zobowiązane stosować regulacje w sprawie ustanowienia ERZ. W takim przypadku ERZ, o ile zostanie powołana, będzie stanowiła reprezentację pracowników zatrudnionych tylko w państwach członkowskich UE, chyba że co innego zostanie ustalone w porozumieniu o ustanowieniu ERZ (np. strony uzgodnią, że skład i zakres działania ERZ będzie obejmował również pracowników zatrudnionych w innych państwach niż państwa członkowskie UE).

Powyższe uwagi należy uzupełnić o dwie kwestie. Po pierwsze, spełnienie progów wskazanych w art. 2 ust. 1 lit. a albo lit. c dyrektywy rodzi obowiązek podjęcia procedury w celu ustanowienia ERZ lub innego trybu informowania i konsultowania pracowników. W związku z tym nie zawsze w przedsiębiorstwie, grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym dojdzie do ustanowienia ERZ. Możliwe jest bowiem zamiast ustanowienia ERZ ustalenie innych trybów informowania i konsultowania pracowników o sprawach mających wymiar wspólnotowy. Po drugie, warto pamiętać o art. 13 dyrektywy, zgodnie z którym obowiązek podjęcia procedury w celu ustanowienia ERZ lub innego trybu informowania i konsultowania pracowników nie stosuje się do przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, które najpóźniej do dnia implementacji dyrektywy w danym państwie członkowskim, nie później jednak niż do 22 września 1996 r., zawarły porozumienia dotyczące wszystkich pracowników w sprawie informowania i konsultowania pracowników na poziomie ponadnarodowym. Na przykład, w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym, którego kierownictwo znajduje się na terytorium Niemiec, w dniu 1 stycznia 1994 r. podpisano z przedstawicielami pracowników porozumienie o ustanowieniu organu nazwanego „Przedstawicielstwo Pracowników”, które będzie informowane i z którym będą przeprowadzane konsultacje w sprawach o wymiarze ponadnarodowym.

Tryb powołania

W sytuacji gdy zostały spełnione ww. kryteria liczebno-terytorialne, kierownictwo przedsiębiorstwa albo grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym podejmuje negocjacje w celu ustanowienia ERZ (lub innego trybu informowania i konsultowania pracowników na poziomie wspólnotowym). Może się to stać z własnej inicjatywy kierownictwa lub na pisemny wniosek przynajmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli z przynajmniej 2 zakładów pracy (przedsiębiorstw należących do grupy), zlokalizowanych w co najmniej 2 różnych państwach członkowskich.

Tworzenie ERZ

Co do zasady, Europejską Radę Zakładową, tworzy się w drodze porozumienia specjalnego zespołu negocjacyjnego z zarządem centralnym.

Zadanie specjalnego zespołu negocjacyjnego:

zawarcie z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.

Rozpoczęcie negocjacji

Następuje z inicjatywy zarządu centralnego lub na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub przedstawicieli reprezentujących taką liczbę pracowników, zatrudnionych co najmniej w dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach w co najmniej dwóch państwach członkowskich.

Należy pamiętać że utworzenie ERZ, a co za tym idzie powołanie zespołu, zgodnie z przepisami ustawy, jest możliwe, jeżeli przedsiębiorca zatrudnia co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich, w tym co najmniej po 150 w dwóch państwach członkowskich. Liczbę pracowników ustala się na podstawie przeciętnej liczby zatrudnionych (zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy) w okresie ostatnich 2 lat przed złożeniem wniosku.

Skład specjalnego zespołu negocjacyjnego

Z każdego państwa członkowskiego, na terenie którego działa

przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym, wyznacza się lub wybiera co najmniej po jednym członku specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Jeżeli w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym jest zatrudnionych co najmniej:

- 25% ogółu pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich - wyznacza się lub wybiera dodatkowo jednego członka

- 50% ogółu pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich - specjalny zespół negocjacyjny składa się co najmniej z trzech i nie więcej członków niż liczba państw członkowskich, wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch członków

- 75% ogółu pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich - wyznacza się lub wybiera dodatkowo trzech członków

Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub wyznaczani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim przez przedsiębiorstwo, z zachowaniem zasady jednego miejsca na grupę pracowników w państwie członkowskim reprezentującą 10% liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach.

W Polsce gdy pracownicy są zatrudnieni w jednym zakładzie wchodzącym w skład przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentujący pracowników polskich są wyznaczani przez reprezentatywną zakładową organizację związkową (zgodnie z art. art. 241^{25a} § 1 KP), a w przypadku jej braku - wybierani przez pracowników w liczbie określonej niniejszą ustawą lub ustawą innego państwa członkowskiego. 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.

Wybory organizuje zarząd centralny, powiadamiając pracowników o terminie i sposobie ich przeprowadzenia w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy.

Wybory są bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym. Wybory są ważne, jeżeli uczestniczyło w nich co najmniej 50% pracowników.

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.

W skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

Negocjacje:

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.

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

Koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego ponosi zarząd centralny.

Zarząd centralny ma obowiązek zapewnić pomieszczenia, środki rzeczowe, tłumaczy i personel biurowy oraz pokryć konieczne koszty podróży, zakwaterowania i wyżywienia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

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.

Zespół negocjacyjny podejmuje uchwały zwykłą większością głosów. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos członków z państwa członkowskiego o największej liczbie zatrudnionych pracowników.

Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego mają prawo do udziału w szkoleniach koniecznych do wykonywania ich funkcji w środowisku międzynarodowym, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia obliczonego zgodnie z zasadami dotyczącymi zwolnienia od pracy przysługującego członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej

Porozumienie

Zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny prowadzą negocjacje w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia.

W przypadku gdy zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny uzgodnią, że zostanie ustanowiona europejska rada zakładowa, porozumienie określi w szczególności:

- przedsiębiorstwa i zakłady pracy, których porozumienie dotyczy
- skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział mandatów oraz czas trwania mandatu. Skład powinien odzwierciedlać, w miarę możliwości, zrównoważoną reprezentację pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników i płci, oraz liczbę członków, podział mandatów oraz czas trwania kadencji rady.
- uprawnienia europejskiej rady zakładowej oraz sposób jej informowania i prowadzenia z nią konsultacji,
- miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej
- środki finansowe i materialne przyznane europejskiej radzie zakładowej
- okres obowiązywania porozumienia i procedurę jego renowacji

Uwaga:

Do treści porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej nie stosuje się przepisów rozdziału 4, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny postanowią inaczej.

Utworzenie europejskiej rady zakładowej (w świetle ustawy o ERZ)

Przepisy ustawy (rozdział 4) stosuje się w przypadku:

- zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią
- zarząd centralny nie podejmie negocjacji w terminie 6 miesięcy od daty złożenia przez pracowników wniosku
- 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

Skład

- Europejska rada zakładowa składa się z przedstawicieli pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich
- Składa się co najmniej z 3 i nie więcej niż z 30 członków
- Członków europejskiej rady zakładowej wybiera się lub wyznacza proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym poprzez przyznanie jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim, reprezentującą 10% liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich.

Działanie

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 uchwa la swój, powołuje prezydium oraz uchwa la wewnętrzny regulamin.

Europejska rada zakładowa podejmuje uchwały zwykłą większością głosów obecnych członków

Europejska rada zakładowa jest uprawniona do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących całości przedsiębiorstwa, albo co najmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw położonych w różnych państwach członkowskich

Spotkania:

Zarząd centralny:

- organizuje co najmniej raz w roku spotkanie z europejską radą zakładową w celu przedstawienia informacji o sytuacji gospodarczej i perspektywach rozwoju przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym oraz przeprowadzenia konsultacji w sprawie przedstawionych informacji.
- przygotowuje na spotkanie sprawozdanie dotyczące sytuacji gospodarczej i perspektyw rozwoju przedsiębiorstwa

Zakres informacji i konsultacji obejmuje w szczególności zagadnienia:

- struktury przedsiębiorstwa
- sytuacji gospodarczej finansowej oraz możliwego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji
- sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie
- wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych
- wprowadzenia nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych
- zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy oraz przeniesienia produkcji do innego zakładu pracy lub przedsiębiorstwa,
- łączenia i podziału przedsiębiorstw lub zakładów pracy
- ograniczenia rozmiarów bądź zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy
- zwolnień grupowych

Konsultacja powinna być prowadzona w taki sposób, aby umożliwić europejskiej radzie zakładowej spotkania z zarządem centralnym oraz uzyskiwanie odpowiedzi wraz z uzasadnieniem na każdą opinię przedstawioną przez europejską radę zakładową.

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

Koszty związane z działalnością europejskiej rady zakładowej, w szczególności koszty organizacji zebrań, zakwaterowania, wyżywienia i przejazdów członków, tłumaczyń oraz niezbędnych szkoleń z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, ponosi zarząd centralny, chyba że zarząd centralny i europejska rada zakładowa postanowią inaczej

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 powinien przeznaczyć na działanie rady co najmniej kwotę wynikającą z pomnożenia liczby członków rady przez wysokość trzykrotnego

przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego kwartału roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.

Podstawa prawna

ustawa z 5 kwietnia 2002 r. o Europejskich Radach Zakładowych (DzU nr 62, poz. 556 ze zm.),

dyrektywa Rady nr 94/45/WE z 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (DzUrz UE L 254 z 30.09.1994 r., s. 64–72).

Polskie doświadczenia

Jak dotąd nie doszło do utworzenia ERZ w Polsce, mimo, iż niektóre polskie przedsiębiorstwa, jak np. PKN Orlen, stają się firmami ponadnarodowymi.

W Europie ERZ funkcjonują w ponad 900 przedsiębiorstwach wspólnotowych. Polacy reprezentowani są w około stu kilkudziesięciu z nich; łącznie ich gremium liczy kilkaset osób. Najliczniej Polacy są reprezentowani w radach koncernu hutniczego Arcelor Mittal (9 przedstawicieli), szwedzkiego Vattenfall (4 przedstawicieli), czy holenderskiego koncernu Heineken (3 przedstawicieli). W tej ostatniej, przedstawiciel Polski został wybrany na przewodniczącego ERZ w ostatniej kadencji.

Członkowie ERZ mają obowiązek informowania przedstawicieli pracowników zatrudnionych w lokalnych przedsiębiorstwach o treści uzyskanych informacji i wynikach konsultacji z zarządami centralnymi. W tym kontekście, kwestią wzajemnego porozumienia związków zawodowych i krajowych przedstawicieli ERZ pozostaje wykorzystanie wniosków z konsultacji z centralnym kierownictwem w dialogu między pracodawcą i pracownikami na poziomie na przedsiębiorstwa.

Rada pracowników

Rada pracowników – rodzaj organu reprezentacji pracowniczej ustanowiony przez ustawę z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550), która w założeniu ma wdrożyć w Polsce dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. Urz. WE L 80 z 23.03.2002; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 05, t. 4, str. 219).

Geneza

W momencie implementacji dyrektywy europejskiej Polska miała już pewne tradycje, jeśli chodzi o funkcjonowanie przedstawicielstw pracowników. Pierwszym aktem wprowadzającym taką instytucję był dekret z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych. Ciała te stały się w praktyce narzędziem państwa komunistycznego służącym utrzymaniu kursu scentralizowanej gospodarki planowej i kontrolowaniu poczynań pracowników, gdyż zgodnie z art. 3 Dekretu – obok dbania o „zastępstwo interesów zawodowych” – zajmowały się też „czuwaniem nad wzmożeniem i ulepszeniem produkcji zakładu pracy zgodnie z ogólnymi wytycznymi polityki gospodarczej państwa.” Na mocy dekretu z dnia 16 stycznia 1947 r. o zmianie dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych przedstawicielstwa te uzyskały status organów związków zawodowych i – wobec całkowitego uzależnienia tych ostatnich w 1949 r. od państwa – utraciły dużo ze swojego znaczenia jako niezależna reprezentacja pracownicza, choć funkcjonowały jeszcze do 1980 r.

Odmienny nieco charakter miały rady robotnicze tworzone w fabrykach spontanicznie w toku wydarzeń października 1956 r. Tym razem robotnicy, a wraz z nimi intelektualiści skupieni wokół tygodnika „Po prostu”, żądali bezpośredniego wpływu załóg przedsiębiorstw na zarządzanie zakładem pracy, co miało być lekiem na podstawowe bolączki gospodarki sterowanej, tj. wyśrubowane odgórne plany i wiążące d

la załogi wskaźniki produkcyjne, często niemożliwe do spełnienia mimo nakładania na pracujących coraz ostrzejszych norm pracy.

Pod społeczną presją rady zostały usankcjonowane w ustawie z dnia 19 listopada 1956 r. o radach robotniczych. Już dwa lata później została ona uchylona przez ustawą z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym, ustanawiającą tzw. konferencję samorządu robotniczego, gdzie podstawowe znaczenie zyskały zakładowe organizacje partyjne, co umożliwiło władzom faktyczne ubezwłasnowolnienie rad.

Idea autentycznego uczestnictwa robotników w zarządzaniu ich zakładem pracy i upodmiotowienia załóg okazała się jednak na tyle żywa, że postulat zgłoszony ponownie na fali wydarzeń 1980 r. zrealizowano rok później w ustawie z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego. Od tej pory w przedsiębiorstwach państwowych istniała wybieralna rada pracownicza oraz ogólne zebranie pracowników – organy, które otrzymały szerokie uprawnienia w zakresie kontroli działalności przedsiębiorstwa oraz dyrektora. Samorząd załogi odegrał poważną rolę w przygotowaniu przemian ustrojowych w roku 1989 r., ale po zaprowadzeniu ustroju społecznej gospodarki rynkowej, w wyniku systematycznej prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych utracił swoją pozycję i w ramach nowego ustroju gospodarczego został uznany za relikwiny gospodarki planowej. Uzasadnieniem tej krytyki była niejednokrotnie roszczeniowa postawa samorządu w wielu przedsiębiorstwach, dbającego przede wszystkim o wysokie uposażenia pracowników, co uniemożliwiało racjonalizowanie i przystosowywanie gospodarki przedsiębiorstw do warunków panujących w gospodarce rynkowej i w rezultacie przyczyniało się do ich upadku i innych poważnych problemów ekonomicznych.

Po transformacji ustroju gospodarczo-politycznego Polski powstały w końcu wolne związki zawodowe i właśnie tym organizacjom przyznano na mocy ustawy z 1991 r. oraz odpowiednich przepisów kodeksu pracy monopol w zakresie reprezentacji pracowniczej (m.in. kontrola wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy, współudział przy tworzeniu regulaminu pracy, zawieranie porozumień z pracodawcą o sposobie przeprowadzenia zwolnień grupowych i kryteriach doboru osób zwalnianych).

Kształt instytucji wg ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r.

Obowiązek tworzenia Rad

Rady pracowników powinny być tworzone u pracodawców, którzy prowadzą działalność gospodarczą i zatrudniają co najmniej 50 pracowników, z tym że w okresie przejściowym do 23 marca 2008 r. obowiązek ten ciąży tylko na tych, którzy zatrudniają co najmniej 100 pracowników. Obowiązek tworzenia rad nie dotyczy pracodawców publicznych: urzędów, szkół, służb mundurowych, sądów itp., a także przedsiębiorstw państwowych, mieszanych i państwowych instytucji filmowych, w których istnieją organy o podobnym charakterze, a których omawiana ustawa nie uchylila. Ponadto pracodawcy objęci zakresem ustawy mogą uniknąć tworzenia rady, jeżeli przed jej wejściem w życie (a więc najpóźniej 24 maja 2006 r.) zawrą z przedstawicielami pracowników porozumienie gwarantujące warunki informowania i konsultowania pracowników na poziomie przynajmniej równym temu zagwarantowanemu w ustawie.

Wielkość Rady

Wielkość gremium zależy od liczby osób zatrudnionych przez pracodawcę. Rada składa się z:

- 3 pracowników – u pracodawcy zatrudniającego od 50 do 250 osób;
- 5 pracowników – u pracodawcy zatrudniającego od 251 do 500 osób;
- 7 pracowników – u pracodawcy zatrudniającego ponad 500 osób.

Wybory do Rady

Prawo do oddania głosu w wyborach do rady mają wszyscy pracownicy z wyjątkiem młodocianych. Kandydatem na członka rady może być każdy pracownik, który pracował u danego pracodawcy przynajmniej przez rok lub – jeżeli pracodawca działa krócej – przez ten krótszy okres. Kandydować nie mogą pracownicy będący faktycznymi reprezentantami pracodawcy – kierownicy zakładów pracy i ich zastępcy, członkowie organu zarządzającego, główni księgowi oraz zatrudnieni jako radcy prawni, a także pracownicy młodociani.

Stosunki Rady z pracodawcą

Zasadnicze kwestie formalne z zakresu wzajemnych stosunków obu stron reguluje ich autonomiczne porozumienie. Należy w nim przede wszystkim ustalić zasady oraz tryb informowania i konsultowania rady, a ponadto sposób rozstrzygania kwestii spornych (w grę wchodzi m.in. decyzja komisji rozjemczej obsadzonej parytetowo przez przedstawicieli obu stron czy rozstrzygnięcie niezależnego mediatora, kombinacja tych dwóch metod) oraz zasady ponoszenia niektórych kosztów (por. dokładnie art. 5 ust. 1 pkt 3 i 4). Porozumienie może też zawierać fakultatywne postanowienia dotyczące ustalenia innej (mniejszej lub większej) liczby członków rady od tej wymaganej przez ustawę dla pracodawcy danej wielkości, jednak nie mniejszej niż trzy.

Obowiązek informowania i konsultowania Rady

Pracodawca informuje radę o:

- działalności i sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa oraz przewidywanych w tym zakresie zmianach;
- stanie, strukturze i przewidywanych zmianach zatrudnienia oraz działaniach mających na celu utrzymanie jego poziomu;
- działaniach, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Natomiast obowiązek konsultacji dotyczy tylko stanu, struktury, przewidywanych zmian w zakresie zatrudnienia, jego podstaw oraz organizacji pracy, nie dotyczy działalności i sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa.

Dyrektywa 2002/14/WE w Polsce

16 kwietnia 2009 r. odbyła się w Warszawie konferencja końcowa, podczas której uczestnicy, posługujący się językiem francuskim, czeskim i polskim, debatowali na temat dobrych praktyk ERZ. Podczas debaty usiłowano odpowiedzieć na pytanie, czy Rady Pracowników i Europejskie Rady Zakładowe stanowią wartość dodaną dla kultury dialogu społecznego w przedsiębiorstwach. Przeanalizowano również treść zmian dyrektywy w sprawie ustanowienia ERZ i dokonano przeglądu możliwości

ich wykorzystania w procesie przekształceń strukturalnych. Szczegółowe sprawozdanie z konferencji, obejmujące wszystkie wystąpienia, zostało opublikowane w języku francuskim, polskim i czeskim.

Dyrektywa 94/45/WE

Instytucja europejskiej rady zakładowej (ERZ) jest jedną z możliwych, i najczęściej wykorzystywanych w praktyce, form systemu informacyjno – konsultacyjnego w przedsiębiorstwie o zasięgu ponadnarodowym, działającym na obszarze Wspólnoty Europejskiej.

Tworzenie ERZ uregulowane jest postanowieniami dyrektywy 94/45/WE (od 16 maja 2009 r. zastąpiła ją nowa dyrektywa 2009/38/WE). Zgodnie z nimi europejskie rady zakładowe można tworzyć w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym, a więc zatrudniających, co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich, w tym, po co najmniej 150 pracowników, w co najmniej 2 państwach członkowskich.

Europejską radę zakładową powołuje się na wniosek, który może złożyć zarząd centralny lub grupa pracowników, z co najmniej 2 państw członkowskich. Po złożeniu wniosku należy utworzyć tzw. specjalny zespół negocjacyjny.

ERZ służą przede wszystkim przekazywaniu europejskim przedstawicielom pracowników informacji, dotyczących wszystkich istotnych aspektów funkcjonowania firmy oraz konsultowaniu przez zarządy koncernów międzynarodowych decyzji mających wpływ na sytuację pracowników w wymiarze ponadgranicznym. Często decyzje te dotyczą bolesnego dla pracowników procesu zmian organizacyjnych, przenoszenia produkcji, itd. Chociaż w ramach ERZ formalnie nie ma miejsca na negocjacje, które są wciąż zawarowane do wyłącznej kompetencji związków zawodowych, wyzwania globalizacyjne spowodowały, że od pewnego czasu europejskie rady stają się płaszczyzną rokowań mających na celu przede wszystkim zabezpieczenie pracowników przed skutkami restrukturyzacji oraz dążenie do przeprowadzania jej w sposób społecznie akceptowalny.

Obecnie europejskie rady zakładowe działają w prawie 900 przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw. W ok. 180 z nich reprezentowani są także polscy pracownicy.

W Polsce dyrektywa 94/45/WE została implementowana ustawą z 05.04.2002 r. o europejskich radach zakładowych. Ustawę tę stosuje się w sytuacji, gdy dochodzi do powołania ciała informacyjno-konsultacyjnego w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym mającym siedzibę zarządu centralnego w Polsce. Natomiast w przedsiębiorstwach, gdzie zarząd centralny ulokowany jest w innym państwie członkowskim stosuje się, co do zasady, prawo tego kraju, jednak w zakresie sposobu wyłaniania polskich przedstawicieli do ERZ lub innych systemów informacyjno – konsultacyjnych stosuje się prawo polskie.

Ilie Don (delegacja rumuńska)

W Rumunii dyrektywy Unii Europejskiej wdrożone zostały Ustawą nr 217 z 2005 roku oraz Ustawą nr 186 z 2011 roku o tworzeniu, funkcjonowaniu i organizacji europejskich rad zakładowych.

Nie odnosi się w sposób szczególny do związków zawodowych, jednak założenia jej dotyczą głównie przedstawicieli pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych.

Zakres kompetencji Europejskiej Rady Pracowniczej ograniczony jest do informowania i konsultowania pracowników o wszystkich istotnych aspektach funkcjonowania przedsiębiorstwa lub przynajmniej dwóch filii (przedsiębiorstw należących do grupy) zlokalizowanych w co najmniej 2 różnych państwach członkowskich.

W wyjątkowych sytuacjach mających znaczący wpływ na pogorszenie sytuacji pracowników (zmiana siedziby przedsiębiorstwa, likwidacja, zwolnienia grupowe) Europejska Rada Zakładowa ma prawo zwołać w jak najkrótszym czasie posiedzenie, z centralnym kierownictwem przedsiębiorstwa albo grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym posiadającym prawo decyzyjne. Obowiązkiem strony przedsiębiorstwa jest poinformowanie i konsultowanie Rady w powyższych kwestiach.

Obowiązkiem kierownictwa na szczeblu centralnym przedsiębiorstwa jest stworzenie odpowiednich warunków oraz zapewnienie środków niezbędnych do ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania pracowników zakładów lub grupy przedsiębiorstw na poziomie wspólnotowym, zgodnie z założeniami powyższej ustawy.

Centralne kierownictwo zlokalizowane w Rumunii podejmuje negocjacje z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek przynajmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli z przynajmniej 2 zakładów pracy, przedsiębiorstw należących do grupy, zlokalizowanych w co najmniej 2 różnych państwach członkowskich, w celu ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania pracowników

Liczba członków wyznaczonych lub wybranych do specjalnego zespołu negocjacyjnego jest proporcjonalna do liczby pracowników zatrudnionych w każdym z państw członkowskich w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. W każdym państwie członkowskim na transzę pracowników lub część transzy pracowników zatrudnionych w danym państwie członkowskim (stanowiących 10% ogółu pracowników wszystkich afiliacji danego przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym) przypada jedno miejsce dla członka specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Zarząd centralny powołuje w terminie 30 dni od daty ogłoszenia składu specjalnego zespołu negocjacyjnego posiedzenie jego członków, w celu zawarcia porozumienia dotyczącego ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub innego trybu informowania i konsultowania pracowników. Zarząd centralny informuje o powyższym kierownictwo na szczeblu lokalnym.

W skład europejskiej rady zakładowej wchodzi pracownicy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym wyznaczeni lub wybrani przez przedstawicieli pracowników, lub w przypadku ich nieobecności, przez ogół pracowników.

Liczba członków wyznaczonych lub wybranych do europejskiej rady zakładowej jest proporcjonalna do liczby pracowników zatrudnionych w każdym z państw członkowskich w danym przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. W każdym państwie członkowskim na transzę pracowników lub część transzy pracowników zatrudnionych w danym państwie członkowskim (stanowiących 10% ogółu pracowników wszystkich afiliacji danego przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym) przypada jedno miejsce dla członka europejskiej rady zakładowej.

W celu zapewnienia pełnej koordynacji działalności, europejska rada zakładowa tworzy komitet składający się z maksymalnie 5 jej członków, którzy spełniają warunki niezbędne do wykonywania na bieżąco swych obowiązków.

Centralne kierownictwo powołuje przynajmniej raz do roku posiedzenie w celu informowania i konsultowania europejskiej rady zakładowej w zakresie działalności przedsiębiorstwa oraz w zakresie kierunków rozwoju przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, na podstawie raportu opracowanego przez centralny zarząd.

Informowanie i konsultowanie

- o strukturze przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- o sytuacji ekonomicznej i finansowej przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym;
- o możliwości rozwoju przedsiębiorstwa czy grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym
- o produkcji i sprzedaży w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym
- o sytuacji dotyczącej zatrudnienia oraz o przewidywanym rozwoju w tym zakresie;
- o inwestycjach
- o głównych zmianach dotyczących struktury przedsiębiorstwa czy grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym
- o implementacji nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych
- o transferach produkcji, fuzjach, redukcji lub likwidacji przedsiębiorstw, afiliacji, oddziałów, lub przedstawicielstw tego samego przedsiębiorstwa;
- o zwolnieniach grupowych

Ochrona

Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej jak również przedstawiciele pracowników zatrudnionych

w Rumunii posiadają pełne prawo, podczas wykonywania swoich obowiązków, do korzystania z wszelkich uprawnień przewidzianych ustawowo dla przedstawicieli pracowników jak również przedstawicieli organów kierowniczych organizacji związkowych.

Zgodnie z postanowieniami niniejszej ustawy, członkowie ERZ podlegają całkowitej ochronie przed dyskryminacją, zwolnieniem, czy nałożeniem innego rodzaju sankcji w wyniku wypełniania swoich obowiązków w Radzie.

Rzeczywistość dotycząca informowania i przeprowadzania konsultacji Europejskich Rad Zakładowych

Większość członków ERZ uważa następujące tematy za szczególnie ważne:

- Strategia przedsiębiorstwa
- Sytuacja ekonomiczna i finansowa przedsiębiorstwa
- Zamknięcia lub zwolnienia
- Fuzje, przejęcia i dokup

Zgodnie z założeniami dyrektywy wiele z tematów, które powinny zostać poruszone, nie jest punktem obrad na posiedzeniach ERZ. Mniej niż jedna trzecia wszystkich członków ERZ podaje, że otrzymała „przydatne informacje“ dla wszystkich tematów przewidzianych w dyrektywie.

We wszystkich przypadkach ERZ są tylko informowane, ale nie przeprowadza się konsultacji.

W szczególności wielu członków Europejskich Rad Zakładowych skarży się, że Europejskiej Radzie Zakładowej:

- nie są przekazywane żadne informacje przed posiedzeniem ERZ
- informacje nie są przekazywane w odpowiednim czasie przed posiedzeniem ERZ
- nie są przekazywane informacje przed podjęciem decyzji, zarządu (kierownictwa)

Ponadto wielokrotnie słyszy się krytykę, że:

- ERZ nie jest uwzględniana w procesie planowania zarządzania (kierownictwa)
- ERZ nie ma często wystarczająco dużo czasu na ocenę otrzymanych

informacji, wyrobienie sobie opinii dla danego procesu i sformułowanie tej opinii

W związku z tym potrzebne są zmiany, aby ERZ nie była tylko dobrze poinformowanym gremium, ale prawdziwym organem konsultacyjnym. Jeśli ERZ w Europie ma stać się faktycznie solidnym „mediatorem dialogu społecznego”, niezbędna jest zmiana prawa dotyczącego wysyłania informacji i przeprowadzania konsultacji.

Możliwości działania w celu poprawy struktury pracy i komunikacji

ERZ powinna postarać się o ustanowienie procedury informowania i przeprowadzania konsultacji, która spełniać będzie wymagania nowej dyrektywy ERZ.

Zasadniczo należy wymagać, aby ERZ otrzymywała istotne dokumenty w odpowiednim terminie przed posiedzeniem, aby można było przeprowadzić dobry proces informacyjno-konsultacyjny.

Jak powinna postępować ERZ dla osiągnięcia tego celu?

1. Aktywna ERZ

- Rozbudowa i modernizacja wewnętrznych struktur roboczych (sieci multimedialne), tzn. regularna komunikacja wewnętrzna
- Wspieranie poprzez szkolenia i coaching
- Próba uzgodnienia dotycząca wspólnego i skoordynowanego sposobu postępowania ERZ
- Przede wszystkim w ważnych kwestiach należy ustalić wspólny i skoordynowany sposób postępowania (np.: przy restrukturyzacji, zamknięciach lub zwolnieniach)
- W tym celu ERZ muszą być wspierane przez związki zawodowe
- Należy zapobiegać wzajemnym rozgrywkom prowadzonym przez pracodawców odnośnie lokalizacji w Europie

2. Żądanie praw

- ERZ musi uświadomić pracodawcy, że ma on prawo do informacji i konsultacji
- Jeśli w ważnych sprawach pracodawca wzbrania się przed rozpoczęciem z ERZ procesu konsultacji, wówczas ERZ musi udowodnić zdolność do działania

W tym celu można zastosować także inne formy działania, jak np.:
korzystanie z mocniejszych środków masowego przekazu:

- Znalezienie wspólnej odpowiedzi na działania pracodawcy
- Próba opracowania wspólnej strategii
- Włączenie (zaangażowanie) krajowych reprezentacji pracowniczych w celu opracowania wspólnej strategii
- Cel: ERZ ma wpływ na decyzje pracodawcy, co ma także pozytywny wpływ na pracowników w poszczególnych krajach
- ERZ może wywierać taki wpływ tylko wtedy, gdy będzie w terminie otrzymywać do wiadomości potrzebne dokumenty przed posiedzeniem ERZ, w celu prowadzenia określonego procesu konsultacji
- W tym zakresie ERZ musi skoncentrować się głównie na terminowym przekazywaniu informacji, tzn. przestaniu niezbędnych informacji przez pracodawcę przed podjęciem przez niego decyzji
- Tylko wtedy możliwy jest proces konsultacji oraz wywieranie wpływu na decyzje pracodawcy
- Tylko taki proces konsultacji zakłada dyrektywa ERZ, gdy przyznaje takie prawa organom ERZ
- Informowanie i przeprowadzanie konsultacji to kluczowy element dyrektywy ERZ
- ERZ powinna brać aktywny udział w dialogu społecznym w Europie

CNS Cartel ALFA posiada przedstawicieli w europejskiej radzie zakładowej z ponad 45 wielonarodowych przedsiębiorstw tj. Coca Cola, Unicredit, ABB, Arcelor Mital, Heineken, Leoni Ag, Electrolux, Delphy, Nokia, itd.

Alfonso Martinez Foronda (delegacja hiszpańska)

Nowe przepisy dotyczące ERZ

Wprowadzenie dyrektywy 2009/38 / WE

Po co są ERZ?

Europejska Rada Zakładowa (ERZ) jest organizacją reprezentującą pracowników firmy w całej Europie. Dzięki niej kierownictwo zapewnia pracownikom informację oraz konsultację na poziomie ponadnarodowym na temat postępów firmy i znaczących decyzji, które mogłyby na nich wpłynąć.

Prawo do ustanowienia ERZ zostało wprowadzona dyrektywą 94/45/WE dla przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, które zatrudniają co najmniej 1 000 pracowników w Unii Europejskiej i innych krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Islandia, Liechtenstein i Norwegia) oraz mających łącznie co najmniej 150 pracowników w każdym z dwóch państw członkowskich. Około 970 ERZ reprezentuje ponad 15 mln osób promując dialog społeczny i oczekiwane zmiany w korporacji.

ERZ są coraz bardziej skuteczne

Ramy prawne regulujące funkcjonowanie ERZ sięgają 1994 roku, potrzebowały one wyjaśnienia i dostosowania się do zmieniającego się otoczenia prawnego, gospodarczego i społecznego. Po konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi i przeprowadzaniu oceny wpływu, Komisja przyjęła w 2008 r. propozycję przekształcenia dyrektywy. Parlament Europejski i Rada przyjęły nową dyrektywę w 2009 roku,

z pewnymi modyfikacjami sugerowanymi głównie przez europejskich partnerów społecznych.

W oparciu o wyniki istniejących ram prawnych przekształcona Dyrektywa 2009/38/WE zmierza w szczególności do zapewnienia realizacji ponadnarodowego informowania i konsultowania pracowników, zachęca również do tworzenia nowych ERZ i zapewnia bezpieczeństwo prawne do jej funkcjonowania.

Utworzenie Europejskich Rad Zakładowych

Nowe przepisy dyrektywy 2009/38/WE

Zapewnienie niezbędnych informacji: centralne i lokalne biura są odpowiedzialne za dostarczanie informacji do rozpoczęcia negocjacji dotyczących nowej ERZ.

Utworzenie komisji negocjacyjnej (KN): KN, która reprezentuje pracowników w negocjacjach zmierzających do zamknięcia porozumienia w sprawie ERZ, składa się z jednego przedstawiciela każdego udziału, co wynosi 10% pracowników w danym państwie członkowskim. Komisja ma prawo do spotkania się sama, przed i po każdym spotkaniu, z centralnym kierownictwem.

Ro la partnerów społecznych: związki zawodowe i organizacje pracodawców europejskich muszą zostać poinformowani o rozpoczęciu się negocjacji tak aby mogli oni kontrolować ustanowienie nowych ERZ i promowanie dobrych praktyk (patrz punkty kontaktowe). Związki zawodowe są również wśród organizacji eksperckich do których KN może wystąpić o wsparcie w trakcie negocjacji.

Treść umowy: umowa ERZ musi uwzględnić potrzebę zrównoważonej reprezentacji pracowników w ERZ i zawierać postanowienia konieczne aby wprowadzić tę umowę w życie.

Pozostałe zasady: Przepisy dodatkowe, mające zastosowanie w przypadku braku porozumienia rozróżniają obszary, w których informacja jest obowiązkowa oraz zapewniają możliwość uzyskania odpowiedzi, a także powody aby tę odpowiedź otrzymać. W ramach tej odpowiedzi każde zdanie może zostać wyrażone. W celu umożliwienia komisji realizacji jeszcze ważniejszej roli, maksymalna liczba członków

musi wynosić pięć oraz powinna ona spełniać warunki, które umożliwiają jej prowadzenie działalności regularnie.

Funkcjonowanie Europejskich Rad Zakładowych

Nowa dyrektywa ramowa 2009/38/WE

Zasada główna: Ustalenia dotyczące informowania i konsultowania pracowników zostaną określone i wdrożone, tak aby zapewnić ich skuteczność i umożliwić skuteczne podejmowanie decyzji firmy lub grupy firm.

Ponadnarodowe kompetencje ERZ: Gdy problemy mają charakter międzynarodowy wówczas leżą w kompetencji ERZ. Są uważane za międzynarodowe kwestie wpływające na całe przedsiębiorstwo lub grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przynajmniej dwa przedsiębiorstwa lub zakłady przedsiębiorstw lub grupy znajdujących się w dwóch różnych państwach członkowskich. Cechy brane pod uwagę przy określaniu, czy dana sprawa jest „ponadnarodowa” to liczba zainteresowanych państw członkowskich, poziom zarządzania zaangażowanych, znaczenie tych kwestii dla europejskich pracowników biorąc pod uwagę zakres ich potencjalnego wpływu.

Związek z krajowymi organami: Informacja i konsultacja z ERZ będą powiązane z krajowymi organami reprezentującymi pracowników. Przepisy dla osiągnięcia tego celu muszą być określone w umowie. W przeciwnym razie, w przypadku restrukturyzacji, trzeba będzie zapewnić konsultacje zarówno na poziomie europejskim jak i krajowym.

Role i kompetencje przedstawicieli pracowników

Zbiorowa reprezentacja: Członkowie ERZ będą dysponować środkami na wdrożenie praw wynikających z niniejszej dyrektywy, aby reprezentować wspólny interes pracowników. Muszą poinformować pracowników o treści i wynikach trybu informowania i konsultowania ustanowionych zgodnie z przepisami niniejszej dyrektywy.

Szkolenie: Przedstawiciele pracowników będą dodatkowo przeszkoleni bez utraty wynagrodzenia.

Pojęcia informacji i konsultacji

„Informacje”: przekazanie danych przez pracodawcę przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im zapoznanie się z przedmiotem sporu oraz zbadaniem go; informacje powinny być przekazane w odpowiednim czasie, w odpowiedni sposób i przy użyciu odpowiednich środków, tak aby umożliwić przedstawicielom pracowników kompleksową ocenę możliwych konsekwencji, gdzie przygotować konsultacje z właściwym organem przedsiębiorstwa lub grupą przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

„Konsultacje”: ustanowienie dialogu i wymiana poglądów między przedstawicielami pracowników i centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim poziomem kierownictwa w odpowiednim czasie, w odpowiedni sposób i w takim zakresie, które pozwolą przedstawicielom pracowników wydać opinię na podstawie informacji dostarczonych na temat proponowanych środków bez uszczerbku dla obowiązków zarządzania, a w odpowiednim czasie będą brane pod uwagę w firmie lub grupie firm o wymiarze wspólnotowym.

Klauzula adaptacji

Kiedy nastąpią istotne zmiany w strukturze przedsiębiorstwa lub grupie przedsiębiorstw, na przykład w przypadku łączenia, ERZ muszą zostać do tych zmian dostosowane. Ta korekta dokonywana jest zgodnie z przepisami umowy(-ów), a kiedy pracownicy składają wniosek, zgodnie z procedurą do negocjacji nowej umowy, którą członkowie istniejącej ERZ powinni być związani. Istniejące ERZ będą nadal funkcjonować, prawdopodobnie ze zmianami, do czasu zawarcia nowej umowy. Ta klauzula (Art. 13 dyrektywy 2009/38/WE) obowiązuje we wszystkich sytuacjach.

Kalendarz

Państwa Członkowskie wdrożyły dyrektywę 2009/38/WE przed 6 czerwca 2011 roku. W tym dniu istniejące dyrektywy 94/45/WE (zmienionej dyrektywami 97/74/WE i 2006/109/WE) zostały uchylone i zastąpione dyrektywą 2009/38/WE.

Nowe ramy prawne od czerwca 2011r.

Od 6 czerwca 2011 r. ERZ powinny być tworzone i działać w ramach przekształcenia dyrektywy 2009/38/WE w przepisach wykonawczych przyjętych w państwach członkowskich.

Negocjacje na poziomie spółki

Proces tworzenia nowego ERZ jest uruchamiany przez wniosek 100 pracowników w dwóch krajach lub z inicjatywy pracodawcy. Skład i działanie każdego ERZ dostosowuje się do konkretnej sytuacji firmy poprzez porozumienia między kierownictwem a przedstawicielami pracowników w różnych krajach. Tylko wtedy są stosowane dodatkowe wymagania gdy nie ma porozumienia.

Priorytet przyznany formule wynegocjowanej w przedsiębiorstwach dot. zakładania i funkcjonowania ERZ jest jego kluczem do sukcesu od samego początku. Mechanizm ten pozostaje bez zmian.

Kontynuacja

W nowej dyrektywie nie ma ogólnego obowiązku renegeocjowania umów ustanawiających ERZ. Ponadto, od pierwszej dyrektywy nastąpiła zachęta do szybkiego utworzenia ERZ, zanim jeszcze stało się to prawnie wiążące. Firmy, które miały uzgodnienia w miejscach, które zapewniają międzynarodową wymianę informacji i konsultacji dla wszystkich pracowników w przypadku, gdy dyrektywa weszła w życie po raz pierwszy w 1996 roku, nie są przedmiotem zobowiązań wynikających z nowej dyrektywy. To samo odnosi się w stosunku do rozszerzenia zakresu dyrektywy w Wielkiej Brytanii w 1999 roku. Ciągłość takich umów jest gwarantowana przez dyrektywę 2009/38/WE.

W nowej ustawie zostały zawarte definicje, których bądź nie było wcześniej, bądź też niewystarczająco zostały one wyjaśnione, chodzi o definicje „informacja” (sekcja Art. 3.1.7) „konsultacja” (Art. 3.1.7 bis) oraz „kwestie ponadnarodowe” (3.1.10).

W tym materiale cel dyrektywy nie ogranicza się do prostej konceptualizacji pojęć ale jest nim szukanie prawdziwej skuteczności praw określonych w dwojaki sposób:

Po pierwsze, opowiadając się za prawdziwą skutecznością informacji i konsultacji, tak aby były one przeprowadzane w sposób jasny i czytelny przed podjęciem decyzji przez firmy. W tym sensie „stosowane będą tak, aby zapewnić ich skuteczność i umożliwić skuteczne decyzje w firmie lub grupie przedsiębiorstw” (Art. 2.3).

Dyrektywa określa zawartość tematów, które powinny podlegać informacji bądź konsultacji, i które muszą być określone jako „kwestie o znaczeniu międzynarodowym”, a tym samym dokonania właściwego podziału obowiązków pomiędzy przedstawicielami wewnętrznymi oraz przedstawicielami wymiaru wspólnotowego. (Art. 2.3).

Dyrektywa ustanawia prawo przedstawicieli pracowników w komisji negocjacyjnej do otrzymania „informacji niezbędnych do rozpoczęcia negocjacji, w szczególności informacji dot. struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, a także ich siły roboczej” (liczba pracowników). Obowiązek uzyskania i przekazania zainteresowanym stronom informacji będzie leżał po stronie „dyrekcji każdego z przedsiębiorstw w grupie przedsiębiorstw o wymiarze wspólnotowym i dyrekcji centralnej” (Art.6.2).

Dyrekcja centralna ponosi też „odpowiedzialność za ustalenie warunków i środków niezbędnych do ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub informacji alternatywnej dot. procedury i konsultowania pracowników (Art. 6.1).

Ustanawia się prawo członków komisji negocjacyjnej i ERZ do korzystania ze szkoleń w związku z pełnioną przez siebie funkcją nie tracąc przy tym wynagrodzenia (Art. 11.2).

Ustanawia się prawo dla komisji negocjacyjnej do organizowania spotkań monitorujących i przygotowawczych bez udziału firmy (Art. 11.2).

Ustanawia się prawo dla komisji negocjacyjnej do wsparcia ze strony wybranych przez siebie ekspertów, którzy mogliby uczestniczyć w spotkaniach, w charakterze doradczym. (Art.11.3).

Komisja negocjacyjna ma obowiązek informowania o swoim składzie dyrekcję centralną od samego początku negocjacji (Art.9.4)

Jednocześnie określa się rolę członków Europejskiej Rady Zakładowej zauważając, że „wspólnie reprezentują interesy pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o wymiarze wspólnotowym”, co zakłada szacunek wobec innych organizacji czy instytucji. (Art. 21.1).

Wskazuje się także na obowiązek członków Europejskiej Rady Zakładowej do informowania przedstawicieli pracowników instytucji lub przedsiębiorstw o wymiarze wspólnotowym lub w przypadku braku przedstawicieli do informowania wszystkich pracowników, na temat treści i procesów informacji i konsultacji, zachowując poufność, zapewniając przedstawicielom pracowników na szczeblu wspólnotowym odpowiednie środki w celu rozwijania ich roli przedstawicieli (Art. 29.2).

Skład reprezentacji pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o wymiarze wspólnotowym w komisji negocjacyjnej i ERZ może zostać zmieniony ustanawiając system proporcjonalnego składu w obecności przedstawicieli pracowników dla każdej grupy, co stanowi dziesięć procent całości pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw we wszystkich państwach członkowskich lub części z nich (Art. 9.1 i 17.2).

Tak więc wprowadzenie możliwości delegowania do „tej frakcji” ma na celu zapewnienie, że pracownicy każdego państwa członkowskiego, nawet nie osiągając liczby 10 na 100 ogółu pracowników, mają co najmniej jednego przedstawiciela w tych organach (E. M.)

Komisja wybiera spośród swoich członków komisję „zawężony” składający się z pięciu członków, których zadaniem jest koordynacja działań samego komitetu (Art. 17.5)

Należy również zauważyć, że w posiedzeniach komisji „zawężonej” mają prawo uczestniczyć pozostali członkowie komisji, którzy mogą być „bezpośrednio dotknięci przez okoliczności lub decyzje, o których mowa” (Art. 19.2)

Obowiązkowe jest co najmniej coroczne spotkanie komisji i dyrekcji centralnej (Art. 31)

Ustalane są reguły koordynacji i artykulacji praw i obowiązków członków europejskiej rady zakładowej i krajowych organów przedstawicielskich (Art. 31).

Bardzo konkretnie określa się treści porozumienia zawartego pomiędzy komisją negocjacyjną oraz dyrekcją centralną spółki lub grupy spółek (Art. 12.1)

Wreszcie wyjaśniony zostaje zakres stosowania ustawy do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw, które już osiągnęły porozumienie .

Rozwój i finansowanie

Unia Europejska (UE) czyni wysiłki na rzecz wspierania świadomości oraz promowania dobrych praktyk związanych z partnerami społecznymi, szczególnie poprzez finansowanie projektów mających na celu wymianę praktyk, dzięki specjalnej linii budżetowej (04.03.03.03: Informacja, konsultacja i udział przedstawicieli biznesu), na które przeznaczono 7,5 milionów dolarów w roku 2011.

Marek Benio

Comitetul European de întreprindere – de la schimb de informații la dialogul social

Introducere

Ideea de adoptare în anul 1994 a directivei privind comitetul european de întreprindere¹ a fost și rămâne în continuare o convingere pentru valoarea dialogului social la nivel de întreprindere, un dialog între angajator și angajați. Dialogul social reprezintă una dintre valorile principale care stau la baza integrării europene. Pe de altă parte, ca și decizie a unui astfel de tip de înțelegere întotdeauna stau convingerile naive că dialogul se poate decreta.

Dându-și seama de ultima slăbiciune a directivei, este cazul să fie tratată ca un foarte important indiciu cum să formalizăm schimbul de informații și dialogul în întreprinderile în care angajatorii și angajații apreciază importanța schimbului reciproc de informații pentru dezvoltarea întreprinderii și bunăstarea angajaților. Acolo unde dialogul nu se realizează, nu decurge dintr-o nevoie naturală de schimb de informații, implementarea lui formală prin directivă și transpunerea lui prin legi naționale poate conduce la ridicarea nivelului birocratic. Dar poate de asemenea ivi nevoia „adormită” de dialog între ambele părți.

Comitetul European de întreprindere este de asemenea o realizare a obligației de dezvoltare într-un mod favorabil – cu respect față de obiceiuri prezente în anumite țări membre – a informării, ascultării

¹ Directiva 45/1994 din 22 septembrie 1994 privind constituirea comitetului european de întreprindere sau a modului de informare și consultare angajaților în întreprinderi sau în grupuri de întreprinderi de dimensiune comunitară (JO L 254 din 30.09.1994, p. 64-72). În continuare denumită „directiva” .

opinie și colaborării angajaților, ceea ce s-a stabilit și în Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene. La nivelul legislativ al Uniunii Europene s-a decis să se implementeze directiva, care nu dictează țărilor membre modul de realizare a obiectivului, ci doar scopul. Impune un standard minim, cu toate acestea, lăsând modul de realizare al acestuia la libertatea statelor membre. Procesul acesta se numește armonizarea dreptului și este un semn de respect față de suveranitatea țărilor membre. O astfel de formă de reglare are avantajul că țările membre sunt evaluate dacă au atins standardul minim, și nu după faptul cum este transpus acesta în legile naționale.

Într-un spirit asemănător este realizată Legea poloneză din 5 aprilie 2002 despre comitetele europene de întreprindere², care prevede că deciziile acesteia sunt folosite în cazurile în care părțile de dialog social nu ajung singure la o înțelegere privind convocarea comitetului sau nu stabilesc modul de informare și ascultare a opiniilor. Se poate astfel recunoaște că legea a luat naștere în spiritul normelor prezente, ceea ce dă o mare autonomie chiar partenerilor sociali. (corespunzătoare suveranitate în context național). Această normă legislativă limitează în mod semnificativ slăbiciunea regulii descrise mai sus, conform căreia dialogul poate fi decretat. Ideea legislativului este foarte clară: partenerilor sociali le revine inițiativa legată de stabilirea principiilor de informare reciprocă și conducere a dialogului, iar legea obligă la crearea comitetelor europene de întreprindere doar când nu se ajunge la o astfel de înțelegere. În lucrările de caracter publicistic, dar adesea și în lucrările de specialitate datorită creerii comisiilor de angajați sau a comitetelor europene de întreprindere arate ca o problemă sau ca o dificultate. Pe când scopul legislației este crearea posibilităților de dialog.

1. Neînțelegeri terminologice: consiliul de angajați, consiliul angajaților, comitetul european de întreprindere

Pentru clarificarea expunerii trebuie să adăugăm că dovada realizării ideii dialogului social proclamat în Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene este de asemenea și directiva Parlamentului European

² Legea din 5 aprilie 2002 privind comitetul european de întreprindere (M. OF. nr. 62 din 2002, poz. 556). În continuare denumită „legea”.

și a Consiliului 2002/14/CE din ziua de 11 martie 2002 care stabilește condițiile cadru ale informării și consultării angajaților în Comunitatea Europeană (JO L CE 80 din 23.03.2002; JO UE ediția poloneză, cap. 05, vol. 4, p. 219), însă la baza legislației poloneze stă legea privind informarea și consultarea angajaților din 7 aprilie 2006 privind informarea și consultarea angajaților (M. OF. nr 79 din 2006 poz. 550).

Legea respectivă obligă crearea consiliului angajaților (organul reprezentativ de angajați) în întreprinderi de peste 50 de angajați. Consiliul angajaților este confundat cu Consiliul de angajați din timpul Republicii Populare Polone, care pe lângă director și adunarea angajaților a fost una dintre organele de conducere din întreprindere de stat.

Frecvențele schimbări de utilizare a ambelor noțiuni pot provoca confuzie terminologică, mai ales conform legii despre informarea și consultarea angajaților, consiliul angajaților nu se referă la companiile industriale, în care în continuare funcționează consiliile de angajați. Comitetele europene de întreprindere sunt asemănător cu consiliile angajaților un organ reprezentativ al angajaților, doar că în întreprinderi sau în grupuri de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Scopul constituirii comitetului european de întreprindere și consiliului angajaților este același – crearea organului reprezentativ al angajaților pentru schimbul de informații și realizarea dialogului cu angajatorul. Nici directiva UE nici legea poloneză privind informarea și consultarea angajaților nu fac obiectul acestei lucrări în continuare.

Pentru analiza terminologică ar trebui să alăturăm explicația noțiunii consiliul de angajare. Spre deosebire de comitetul european de întreprindere, consiliile județene sau comunale de angajare sunt organe convocate de unitățile administrației teritoriale pentru monitorizarea cerințelor pieței și facilitarea schimbului de informații între școlile postgimnaziale, angajați și serviciul public al forțelor de muncă (forțele de muncă).

Scopul activității comisiei de angajare este ajustarea programelor de învățământ, programelor de studii și programelor de școlarizare pentru necesitățile pieței de muncă schimbătoare. Pentru o imagine de ansamblu, să nu uităm de asociațiile sindicale, care sunt organul reprezentativ al angajaților. Legăturile complicate dintre drepturile sindicatelor, consiliilor

angajaților și comitetelor europene de întreprindere rămân în lucrarea de față omise. Ulterioarele considerații se referă doar la comitetul european de întreprindere.

2. Cadrul directivei și al legii privind comitetul european de întreprindere

Legea este sprijinită de directivă, doar domeniul de aplicare a legii a fost descris cu puțin mai multe detalii decât în directivă, ce a avut ca scop potrivirea directivei la noțiunea poloneză de angajator ce decurge din art. 3 Codul Muncii precum și la noțiunea de întreprinzător în înțelegerea legii privind libertatea activității economice. Conform legii, întreprinderea în care trebuie constituit comitetul european de întreprindere trebuie să fie de dimensiune comunitară, care trebuie identificat în contextul conceptului folosit în directivă „de activitate la scară europeană”. Să facem o comparație:

Directiva are aplicare la:

1. întreprinderile cu activitate la scară europeană, care angajează nu mai puțin de 1000 de angajați în țările membre și cel puțin 150 de angajați în cel puțin două țări membre
2. grupul acelor întreprinderi adică grupul întreprinderilor de control și controlați care angajează nu mai puțin de 1000 de angajați în țările membre și cuprinzând minim două sedii în diferite țări membre, din care fiecare angajează cel puțin 150 de angajați.

Legea are aplicabilitate la:

1. întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, a căror conducere centrală are sediul în Polonia.
2. întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, a căror conducere centrală nu are sediu în țară membră, doar în cazul în care conducerea a numit reprezentantul său cu sediul în Polonia.
3. întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, a căror conducere centrală nu are sediul în țară membră și nu au desemnat un reprezentant în țara membră, doar dacă în Polonia se găsește un sediu care face parte din astfel de o întreprindere sau întreprinderea care face parte din astfel de grup în care se angajează cel mai mare număr de persoane angajate din țările membre

într-o întreprindere dată sau într-o grupă de întreprinderi.

Directiva nu definește noțiunea de întreprinzător, însă conform legii întreprinzătorul este definit ca persoană fizică, persoană juridică care nu are de personalitate juridică, societatea dreptului comercial, care profesional, în nume propriu își desfășoară activități economice, și de asemenea activități agricole în cadrul activităților agricole și de creștere și îngrijire a animalelor, de agricultură, de cultivarea legumelor, a pomilor și de pescuit (pe ape de interior).

Însă, noțiunea de grup al întreprinderilor reprezintă cel puțin două întreprinderi care aparțin întreprinzătorilor legați organizațional sau prin capital, din care unul este întreprinzătorul care le controlează celelalte întreprinderi din grup. Întreprinderea de control în scopul directivei și legii a fost explicată ca întreprindere care poate influența în mod dominant alte întreprinderi (controlate).

Influența dominantă, la rândul său, înseamnă că întreprinderea care controlează are un capital social mai mare, controlează un număr mai mare de voturi legate de participarea la capital sau poate denumi mai mult de jumătate din membrii consiliului de administrație, care administrează sau supraveghează întreprinderea controlată.

Conform directivei, în astfel de întreprinderi sau grupuri de întreprinderi se creează comitete europene de întreprindere sau proceduri alternative de informare și consultare a angajaților. În ciuda unor noțiuni puțin diferite, se poate constata, că domeniul de aplicare a legii poloneze și a directivei de uniune în practică se suprapun.

Stabilirea numărului de angajați

Ca să ne convingem că hotărârile directivei și legii au aplicabilitate într-o întreprindere anume este necesară stabilirea numărului de angajați dintr-o întreprindere sau dintr-un grup de întreprinderi pe teritoriul tuturor țărilor membre, dar și a numărului de angajați pe teritoriul fiecărei țări din cel puțin 2 țări membre.

Numărul angajaților dintr-o întreprindere care își desfășoară activitatea în mai mult de o țară membră și în grup de întreprinderi și în fiecare întreprindere din cadrul grupului se stabilește pe baza mediei numărului angajaților din ultimii doi ani care preced depunerea cererii

sau inițierea negocierilor în scopul înființării comitetului european de întreprindere sau a modului de informare și consultare a angajaților.

La stabilirea mediei numărului de angajați pe baza relațiilor de muncă. Se ia în considerare calitativul de normă întreagă, recalculând numărul angajaților după acest calitativ. Media numărului de angajați în perioada de ultimii 2 ani se calculează prin adăugarea mediilor numărului de angajați în fiecare lună, după calitativul de normă întreagă, și prin împărțirea la 24.

Nu există o limitare referitoare la modalitate de angajare, până când există relațiile de muncă. Astfel se ia în considerare și pe persoanele angajate pe termen determinat, sau part-time, angajații aflați în concedii de creștere a copilului, în concedii fără plată, iar în cazul angajatorului – agenției de muncă temporară se ia în considerare pe persoanele angajate temporar. Nu se ia în considerare însă pe persoanele angajate pe baza contractelor civile. Verificarea numărului de angajați are loc cel puțin o dată la doi ani.

Forme alternative de informare și consultare

Directiva nu obligă la crearea comitetului european de întreprindere în situația când conducerea centrală de întreprindere sau de grup, cu acordul organului de negociere ales de angajați, vor stabili în scris procedura alternativă, care să asigure informarea și consultarea angajaților.

Modul de alcătuire a legii poloneze se pare a fi chiar ușor mai liberală. Prevederile legii trebuie să fie aplicate obligatoriu, numai atunci, când în timp de trei ani de la începerea negocierilor în scopul ajungerii la un acord referitor la constituirea comitetului european de întreprindere sau stabilirea modalității de informare și consultare a angajaților nu ajunge la o finalitate. Principiul este prin urmare stabilirea de către partenerii sociali a unor proceduri de informare și consultare, iar în caz de excepție impunerea acestora prin lege. Despre caracterul *jus dispositivum* ale ambelor regulamente s-a menționat deja în introducere.

Constituirea comitetului european de întreprindere

Procedura constituirii comitetului european de întreprindere începe din inițiativa angajatorului, imediat după convingerea că îndeplinește

condițiile legate de numărul angajaților și că activitatea lui este de dimensiune comunitară, sau la cerere în scris a cel puțin 100 de angajați sau reprezentanți care reprezintă un asemenea număr de angajați în cel puțin 2 întreprinderi sau sedii în cel puțin două țări membre. În primul și în al doilea caz neapărat este ales un grup special de negociere.

Părțile de dialog, iar în continuarea înțelegerii în legătură cu constituirea comitetului european de întreprindere sunt conducerea centrală pe de o parte și grupul special de negociere pe de altă parte. Conducerea centrală este persoana sau organul de gestiune al întreprinderii de dimensiune comunitară sau întreprinderea dependentă, aparținând întreprinzătorului care ține controlul în grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară. Grupul special de negociere este un grup de reprezentanți ai angajaților aleși în alegeri directe și secrete. Scopul grupului special de negociere este încheierea cu conducerea centrală a înțelegerii privind constituirea comitetului european de întreprindere. Grupul special de negociere se compune din cel puțin trei membrii. Numărul lor nu poate depăși numărul țărilor membre, ceea ce nu înseamnă că un membru al acestui grup reprezintă întreprinderea ce își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru.

Alegerile membrilor grupului special de negociere aleși de către angajați sunt organizate și finanțate de către conducerea centrală, anunțând angajații despre termenul și modul de desfășurare a alegerilor conform regulamentului unității de muncă.

Înștiințarea angajaților ar trebui să se facă cu cel puțin 14 zile înainte de data alegerilor. Pentru valabilitatea alegerilor este necesară participarea a cel puțin 50% dintre angajați. În alcătuirea grupului special de negociere intră candidații, care au primit cel mai mare număr de voturi.

Înțelegerea privind constituirea comitetului european de întreprindere stabilește și se referă în special la:

- întreprinderile și unitățile care aparțin întreprinderii sau grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, a căror înțelegere se referă inclusiv la cele situate în afara teritoriului statelor membre, dacă acestea au fost cuprinse în înțelegere.
- componența comitetului european de întreprindere, numărul membrilor, cadența

- drepturile comitetului european de întreprindere precum și modul de informare și consultare cu acesta
- locul, frecvența și durata întrunirilor comitetului european de întreprindere
- mijloacele financiare și materiale atribuite comitetului european de întreprindere
- perioada de valabilitate a contractului și procedura de renegociere a acestuia

Dacă conducerea centrală nu realizează negocieri în termen de 6 luni de la data depunerii de către angajați a cererii, sau dacă în timp de trei ani de la începerea negocierilor nu se ajunge la o înțelegere în legătură cu constituirea comitetului european de întreprindere și de asemenea dacă părțile așa au hotărât de comun acord, comitetul european de întreprindere va fi convocat conform prevederilor legii și va funcționa într-un mod prevăzut în lege.

În componența comitetului european de întreprindere intră de la 3 până la 30 de reprezentanți ai lucrătorilor angajați pe teritoriul țărilor membre în întreprindere sau în grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară. Din fiecare țară membră, pe teritoriul căreia funcționează întreprinderea sau grupul, pentru comitetul european de întreprindere se desemnează sau se alege un singur membru. Iar din țările membre, în care în întreprindere sau în grupul de întreprinderi sunt angajați cel puțin:

- 20% dintre angajați – se desemnează sau se alege un angajat în plus,
- 30% dintre angajați - se desemnează sau se aleg doi angajați în plus
- 40% dintre angajați - se desemnează sau se aleg trei angajați în plus
- 50% dintre angajați - se desemnează sau se aleg patru angajați în plus
- 60% dintre angajați - se desemnează sau se aleg în plus cinci angajați
- 70% dintre angajați - se desemnează sau se aleg în plus șase angajați
- 80% dintre angajați - se desemnează sau se aleg în plus șapte angajați
- 90% dintre angajați - se desemnează sau se aleg în plus opt angajați

Când comitetul european de întreprindere are mai mult de 10 membrii, poate convoca dintre ei un prezidiu de cel mult 10 persoane, iar când sunt 10 sau mai puțini, chestiunile curente le poate adresa președintelui de comitet.

Mandatul membrilor comitetului european de întreprindere durează 4 ani. Membrii comitetului sunt protejați de concediere sau de desfacerea contractului de muncă în timpul exercitării mandatului și un an după încheierea acestuia fără aprobarea organizației sindicale. Dacă la locul de muncă nu funcționează organizația sindicală, acceptarea încheierii contractului o poate exprima un inspector teritorial de muncă.

Competențele și obligațiile comitetului european de întreprindere

Comitetul european de întreprindere are dreptul de a obține informații și de a desfășura consultări referitoare la întreaga întreprindere sau grup de întreprindere de dimensiune comunitară sau la cel puțin două sedii de muncă sau două întreprinderi situate în două țări membre diferite.

În cazul întreprinderii și al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, a căror conducerea centrală nu are sediu în țară membră, comitetul european de întreprindere are dreptul de a obține informații și de a desfășura consultări referitoare la toate sediile întreprinderii sau la întreprinderi situate în țări membre sau la cel puțin două sedii ale întreprinderii sau două întreprinderi situate în țări membre diferite. Comitetul poate beneficia de ajutorul unor experți aleși de acesta, dacă faptul acesta este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor sale. Toate costurile legate de un astfel de tip de ajutor sunt acoperite de conducerea centrală. Dacă în contract nu s-a stabilit altfel, conducerea centrală va suporta toate costurile legate de activitatea comitetului european de întreprindere, mai ales costurile referitoare la organizarea ședințelor, cazare și cheltuielile de transport ale membrilor, traduceri și școlarizări necesare.

Informațiile și consultările cuprind în special chestiunile legate de:

- structura întreprinderilor sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară
- situația economică și financiară și posibilitatea dezvoltării de activități printre care producție, vânzări, investiții
- situația în angajări și posibilitățile de dezvoltare în acest domeniu
- implementarea schimbărilor organizaționale semnificative

- implementarea de noi metode de muncă sau noi procese de producție,
- schimbarea localizării întreprinderii sau unității de muncă sau a unei părți semnificative a întreprinderii sau a unității de muncă și transmiterea producției spre o altă unitate de muncă sau întreprindere
- unirea și împărțirea întreprinderilor sau a unităților de muncă,
- limitarea dimensiunilor sau încetarea activității întreprinderii sau a locului de muncă sau a unei importante părți din întreprindere sau locul de muncă
- concedieri de grup

Legea stabilește de asemenea frecvența de informarea și consultarea în caz că părțile de dialog nu au stabilit acest lucru. Întâlnirea conducerii centrale cu comitetul european de întreprindere ar trebui să aibă loc cel puțin o dată pe an, iar înștiințarea de locul și termenul acestei întâlniri ar trebui să se facă cu 14 zile înainte de data întâlnirii.

În afară de întâlnirile anuale, conducerea centrală este însărcinată să informeze la zi comitetul sau prezidiul acestuia despre apariția unor circumstanțe extraordinare, mai ales în cazul concedierilor colective, mutării sediului firmei sau a locului de muncă sau a unei părți semnificative a întreprinderii sau a locului de muncă, și de asemenea în cazul încetării activității întreprinderii sau a unității de muncă sau a unei părți semnificative a întreprinderii.

Dubii de interpretare

Multe controverse în funcționarea comitetelor europene reies de fapt din controverse ce decurg din legea privind informarea și consultarea angajaților. Iată cele mai importante două.

Prima îndoială are caracter meritoriu și atinge sarcina de a ține secrete informațiile a căror dezvăluire ar putea produce pagube întreprinderii. Membrii comitetului european de întreprindere sau membrii consiliului angajaților îndeplinindu-și funcția au acces la informații secrete, a căror dezvăluire ar putea produce pagube întreprinderii.

Angajatorul poate stabili ce fel de informații constituie un secret pentru întreprindere, care nu se pot dezvălui nici chiar consiliului. Litigiile

privind informațiile dacă au un caracter confidențial sau nu, se pot rezolva doar la instanța competentă pentru soluționarea litigiilor de muncă – tribunal de muncă.

Problema constă în faptul că în principiu toate informațiile au un caracter confidențial, deși nu toate informațiile trebuie să constituie secrete ale întreprinderii. Planificatele schimbări în angajare, implementarea unor tehnologii noi, sau schimbarea sediului firmei sunt informații care dezvăluite pot să creeze pagube întreprinderii. Membrii comitetului obțin informațiile, care nu pot să le comunice nici măcar membrilor întreprinderii.

A doua nedumerire are caracter formal și se referă la numărul angajaților. Dacă într-o întreprindere a fost constituit comitetul european de întreprindere, iar apoi numărul angajaților (total, sau într-o țară membră) scade sub nivelul corespunzător de 1000 și 150 de angajați, comitetul trebuie să fie desființat? Cum să calculăm o perioadă de 2 ani, în care este nivelul mediu de angajare a fost scăzut? Când și în ce fel ar trebui desființat comitetul?

Prima problemă este semnificativ mai importantă, deoarece îngreunează consultările cu angajații.

Rezumat

Rezumând, comitetul european de întreprindere este organul reprezentativ al angajaților, care își desfășoară activitatea indiferent de existența reprezentanței sindicale. Este constituit în întreprindere sau în **grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară în care se angajează cel puțin 1000 de angajați în cel puțin două țări membre, din care cel puțin 150 de angajați lucrează pe teritoriul unei țări membre.**

Comitetul european de întreprindere se convoacă când conducerea centrală și grupul special de negociere ajung la o înțelegere în privința asta, sau când nu se ajunge la o înțelegere de a-l constitui sau nu se stabilesc modalitățile alternative de informare și angajare a angajaților. Comitetul european de întreprindere trebuie diferențiat de consiliul angajaților, consiliul de angajați și consiliul de angajare sau de sindicate.

Baza legală:

1. Legea din 5 aprilie 2002 privind Comitetul European de întreprindere (M. OF. nr 62, poz. 556 cu modificările ulterioare)
2. Directiva Consiliului nr. 94/45/CE din 22 septembrie 1994 privind constituirea Comitetului european de întreprindere sau modul de informare și consultare a angajaților în întreprindere sau în grupuri de întreprinderi de dimensiune comunitară (JOUE nr L 254 din 30.09.1994, p. 64–72)

Zbigniew Karczewski (delegația poloneză)

Baza legală:

- ***Uniunea Europeană***

Directiva Consiliului 94/95/CE din ziua de 22 septembrie 1994 privind constituirea Comitetului european de întreprindere, sau a modului de informare și consultare a angajaților în întreprinderile sau în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

În prezent se aplică:

Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din ziua de 6 mai 2009 privind constituirea Comitetului european de întreprindere sau a modului de informare și consultare a angajaților în întreprinderile sau grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

- ***Polonia***

Legea din ziua de 5 aprilie 2002 despre comitetul european de întreprindere (M. Of. din 22 mai 2002) Conform articolului 42 din lege, legea a intrat în vigoare în ziua aderării Poloniei în Uniunea Europeană în data de 1 mai 2004. Legat de introducerea directivei 2009/38/CE legea a fost înnoită în 2011.

Scopul legii

Legea stabilește principiile constituirii și funcționării Comitetul european de întreprindere și modul de informare și consultare a angajaților în întreprinderi sau în grupuri de întreprinderi de dimensiune comunitară,

în scopul realizării dreptului angajaților la informații și consultări în cadrul problemelor transnaționale. Legea nu atinge dreptul la informare și consultare subliniat în articolele distincte.

La cine se referă legea?

Întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, a căror conducere centrală are sediul în Polonia, întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, ale căror conducere centrală nu are sediul într-o țară membră, doar dacă conducerea centrală a desemnat un reprezentant cu sediul în Polonia, întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară a căror conducere nu are sediu într-o țară membră și nu a desemnat un reprezentant într-o țară membră, doar dacă în Polonia se găsește o unitate unei astfel de întreprinderi sau o întreprindere care face parte dintr-un astfel de grup, în care se angajează cel mai mare număr de lucrători, angajați în țările membre într-o întreprindere sau într-un grup de întreprinderi.

Pe cine nu vizează legea?

Articolele legii nu se aplică întreprinderilor și grupurilor de întreprinderi care au un status de societate europeană în înțelegerea prevederilor legii din 4 martie 2005 despre gruparea europeană a intereselor economice și societatea europeană (M. OF. nr 62, poz. 551), cu excepția situațiilor prevăzute în această lege art. 81 alin. 3 din această lege.

Articolele legii nu se referă la întreprinderile și grupurile de întreprinderi care au status de cooperativa europeană în înțelegerea prevederilor legii din ziua de 22 iulie 2006 referitor la cooperativa europeană (M. Of. nr. 149, poz. 1077), cu excepția situației despre care este vorba în articolul 57 alineatul 3 din această lege.

Ce sunt comitetele europene de întreprindere?

Comitetele europene de întreprindere (CEI) sunt formele de reprezentare ale angajaților din companiile multinaționale de dimensiune comunitară.

Baza legală a constituirii CEI este directiva Consiliului Uniunii Europene nr 94/45/CE din 22 septembrie 1994. Aceasta prevede obligația informării și consultării angajaților de către conducerea centrală în cadrul chestiunilor foarte importante referitoare la întreprinderea transnațională. În Polonia directiva a fost implementată prin legea din 5 aprilie 2002 despre Comitetul european de întreprindere.

Comitetele au dreptul la obținerea de informații referitoare la toate aspectele importante din funcționarea întreprinderii sau consultarea în chestiunile ce au influență asupra situației angajaților de dimensiuni transnaționale. Domeniul de aplicare de informare și consultare a angajaților îl definesc articolele din actele de drept (art. 29 din lege și pct. 2 și 3 din anexă la această directivă).

Una dintre obiectivele principale ale Comitetului european de întreprindere este crearea dialogului între angajați și angajatori, care își desfășoară activitatea comercială pe teritoriul mai multor țări membre.

Comitetul European de Întreprindere (în continuare numit CEI) este un organ reprezentativ al angajaților creat în scopul informării și consultării cu reprezentanții angajaților în întreprinderi sau în grupuri de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Prin „**întreprindere de dimensiune comunitară**” trebuie înțeles întreprindere ce angajează cel puțin 1000 de angajați în țările membre și cel puțin 150 de angajați în fiecare din cel puțin două țări membre (art. 2 alin. 1 lit. A din directiva despre constituirea comitetului european de întreprindere sau modul de informare și consultare a angajaților în întreprinderile sau în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară; în continuare numită directivă).

Prin **grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară** se înțelege un grup de întreprinderi (întreprinderi cu rol de a controla și întreprinderi controlate): Care angajează cel puțin 1000 de angajați în țările membre și care cuprinde cel puțin 2 întreprinderi incluse în grup în state membre diferite, a cărui cel puțin o întreprindere din grup angajează cel puțin 150 de angajați în altă țară membră (art. 2 alin. 1 lit. c din directivă).

Directiva nu prevede nici o limitare referitor la categoriile de angajați. Adică în calcularea numărului mediu de angajați se iau în considerare

de asemenea lucrătorii angajați pe baza contractelor determinate și part-time, angajații aflați în concedii de creștere a copilului, în concedii fără plată, iar în cazul angajatorului – agenției de muncă temporară se iau în considerare - persoanele angajate temporar.

Condițiile pragurilor numărului de angajați arătate mai sus condițiile pragurilor numărului de angajați în țările membre diferite și totalul din toate țările membre ar trebui îndeplinite împreună.

După cum se vede, este esențial pentru cei obligați la inițierea negocierilor în scopul constituirii CEI, nu doar numărul lucrătorilor angajați pe teritoriul țărilor membre, dar și angajarea unui număr stabilit de angajați pe teritoriul fiecăruia din cel puțin 2 state membre.

Astfel formulatele criterii reflectă caracterului comunitar al întreprinderii sau grupului de întreprinderi. ***Pentru punerea în aplicare a directivei - normelor naționale care o transpun, nu este important dacă întreprinderea sau grupul de întreprinderi își desfășoară activitatea doar pe teritoriul țărilor membre ale UE.***

Când trebuie constituit CEI

Obligativitatea constituirii CEI privește și întreprinderile, grupurile de întreprinderi care își desfășoară activitatea și angajează personalul pe teritoriul Uniunii Europene precum și în afara ei.

Iată un exemplu când avem de a face cu un grup de întreprinderi, care și-a desfășurat activitatea până acum pe piață americană. Grupul acesta își extinde activitatea pe teritoriul țărilor membre ale UE. În situația în care acesta va angaja pe teritoriul a două țări membre câte cel puțin 150 de persoane și în ambele țări împreună e cel puțin 1000 de persoane, conducerea grupului de întreprindere va fi obligată să respecte legislația privind constituirea CEI. Astfel CEI, dacă va fi înființat, îi va reprezenta doar pe angajații din țările membre ale UE, în caz că nu s-a stabilit altfel în contractul referitor la constituirea CEI (de ex. părțile contractante stabilesc ca componența și obligațiile CEI va privi și pe angajații din țările din afara UE).

Observațiile de mai sus ar trebui completate cu două chestiuni. Prima dată, atingerea pragurilor prevăzute la art 2, alin. 1, litera A sau

C din directivă naște datoria inițierii procedurii în scopul constituirii CEI sau unui alt mod de informare și consultare a angajaților. În consecință nu întotdeauna în întreprindere sau într-un grup de întreprinderi de dimensiune comunitară se constituie CEI.

Posibilă este de asemenea în loc constituire a CEI stabilirea altor modalități de informare și consultare a angajaților despre chestiunile de dimensiune comunitară. Pe de altă parte, trebuie amintit de art. 13 din directivă, conform căruia datoria inițierii procedurii în scopul constituirii CEI sau a unui alt mod de informare și consultare a angajaților nu se aplică întreprinderilor de dimensiune comunitară sau grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, care au încheiat înțelegerii privind toți angajații referitoare la informare și consultare a angajaților de dimensiune transnațională, cel târziu până în ziua implementării directivei în țară membră corespunzătoare, dar nu mai târziu de data de 22 septembrie 1996.

De exemplu, în întreprinderea de dimensiune comunitară, a cărei conducerea se găsește pe teritoriul Germaniei, în ziua de 1 ianuarie 1994 s- a semnat cu reprezentanții angajaților o înțelegere despre constituirea organului numit **Reprezentanța Angajaților**, care va fi informată și cu care se vor realiza consultări în chestiunile de dimensiune transnațională.

Modul de convocare

În situația în care au fost îndeplinite criteriile de mai sus (referitoare la numărul angajaților și teritoriu), conducerea întreprinderii sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară inițiază negocierile în scopul constituirii a CEI (sau a unui alt mod de informare și consultare a angajaților de dimensiune comunitară), din oficiu sau la solicitarea scrisă a cel puțin 100 de salariați ori, după caz, a reprezentanților acestora din cel puțin două întreprinderi (întreprinderi de grup) situate în cel puțin două state membre diferite.

Înființarea CEI

De regulă, Comitetul European de Întreprindere se înființează pe baza acordului grupului special de negociere cu conducerea centrală.

Sarcinile grupului special de negociere:

Încheierea acordului cu conducerea centrală privind înființarea comitetului european de întreprindere sau stabilirea modului de informare și consultare a angajaților.

Inițierea negocierilor

Inițierea negocierilor are loc din inițiativa conducerii centrale sau la cererea depusă de cel puțin 100 de angajați sau reprezentanții acestora (care să reprezinte cel puțin 100 de angajați) din cel puțin două întreprinderi sau unități în cel puțin două state membre.

Trebuie să nu uităm că CEI și grupul special de negociere, conform prevederilor legale, pot fi constituite în întreprinderile de dimensiune comunitară, de cel puțin 1000 de angajați în țările membre, din care cel puțin 150 de angajați în cel puțin două state membre. Numărul angajaților se stabilește pe baza mediei numărului angajaților (angajați pe baza relațiilor de muncă, după calitativul de normă întreagă) din ultimii doi ani care preced depunerea cererii în scopul înființării comitetului european de întreprindere.

Grupul special de negociere - componența

Din fiecare țară membră, pe teritoriul căreia este activă întreprindere de dimensiune comunitară, se desemnează sau alege cel puțin câte un membru al grupului special de negociere.

Dacă în întreprinderea de dimensiune comunitară sunt angajați cel puțin:

- 25% dintre toți lucrătorii angajați pe teritoriul țărilor membre - se desemnează sau alege un membru în plus
- 50% din numărul total al lucrătorilor angajați pe teritoriul țărilor membre – grupul special de negociere se compune din cel puțin trei membrii și nu mai mulți membrii decât numărul țărilor membre, se desemnează sau se aleg în plus doi membrii
- 75% dintre lucrătorii angajați pe teritoriul țărilor membre – se desemnează sau se aleg în plus trei membrii

Membrii grupului special de negociere sunt aleși sau desemnați proporțional cu numărul lucrătorilor angajați în fiecare țară membră de către întreprindere, cu păstrarea principiului de un loc pentru grupa angajaților în țară membră care reprezintă 10% din numărul lucrătorilor angajați în toate țările.

În Polonia când lucrătorii sunt angajați într-un loc inclus în întreprinderea de dimensiune comunitară membrii grupului special de negociere, reprezentând angajații polonezi sunt numiți de către organizația sindicală reprezentativă (conform art. 24125A § 1 din Codul Muncii) iar în cazul lipsei acesteia sunt aleși de către angajați în număr stabilit de legea respectivă sau de legea altui stat membru.

În cazul în care în unitate de muncă funcționează mai multe organizații sindicale reprezentative, atunci aceste organizații aleg împreună membrii grupului special de negociere. În cazul în care nu se ajunge la o înțelegere prin intermediul organizațiilor sindicale, membrii aceștia vor fi desemnați de către angajați din candidați propuși de organizații sindicale.

Alegerile sunt organizate de conducerea centrală, înștiințând angajații despre termenul și modul desfășurării acestora, conform regulilor stabilite în locul de muncă respectiv.

Alegerile sunt directe și se desfășoară prin vot secret. Alegerile sunt valabile, dacă iau parte la ele cel puțin 50% dintre angajați.

În cazul în care la alegeri nu au luat parte cel puțin 50% dintre angajați, după 3 luni de la acestea se organizează noi alegeri, care sunt valabile indiferent de numărul de angajați care au participat. În grupul special de negociere intră candidații care primesc cel mai mare număr de voturi.

Negocieri

Grupul special de negociere poate decide, conform rezoluției adoptate cu o majoritate de 2/3 voturi, să nu inițieze negocieri sau să le încheie fără să ajungă la o înțelegere. Grupul special de negociere notifică imediat conducerea centrală despre conținutul rezoluției.

Noua cerere legată de convocarea grupului special de negociere poate fi depusă cel mai repede după doi ani de la adoptarea rezoluției,

despre care se vorbește în alin. 2, cu excepția situației în care conducerea centrală și grupul special de negociere stabilesc un termen mai scurt.

Costurile legate de constituirea și activitatea grupului special de negociere le va suporta conducerea centrală.

Conducerea centrală are obligația de a asigura încăperi, mijloace de lucru, traducători și personal de birou precum și să suporte costurile de călătorie, cazare și masă a membrilor grupului special de negociere.

În cazul folosirii de către grupul special de negociere din ajutorul experților, datoria de a suporta costurile se limitează la un expert, cu excepția situației când conducerea centrală și grupul special de negociere stabilesc altfel.

Grupul de negociere adoptă rezoluții cu majoritate de voturi simplă. În cazul unui număr egal de voturi decide votul din țară membră cu cei mai mulți angajați.

Membrii grupului special de negociere au dreptul să ia parte la școlarizări necesare îndeplinirea rolului lor în mediul internațional, cu dreptul de salariu calculat conform principiilor referitoare la eliberarea din funcție a membrilor conducerii organizației sindicale.

Înțelegere

Conducerea centrală și grupul special de negociere conduc negocierile într-un mod prielnic ajungerii la o înțelegere.

În cazul în care conducerea centrală și grupul special de negociere își exprimă acordul că va fi constituit CEI înțelegerea se referă în special la:

- Întreprinderile și unitățile de muncă pe care înțelegerea le cuprinde
- componența CEI, numărul membrilor, împărțirea mandatelor și durata mandatului. Componența ar trebui să reflecte în limita posibilităților o reprezentare echilibrată a angajaților pe criteriul tipului de activitate profesională, categoria angajaților și sex, și numărul membrilor, împărțirea mandatelor sau durata mandatului comitetului.
- drepturile CEI și modul de informare și consultare
- locul, frecvența și durata întrunirilor CEI
- mijloacele financiare și materiale atribuite CEI
- perioada de durată a înțelegerii și procedura renegocierii ei

Atenție

Referitor la înțelegerea privind constituirea comitetului european de întreprindere, nu se referă dispozițiile de la capitolul 4, cu excepția cazului în care conducerea centrală și grupul special de negociere decid altfel.

Constituirea comitetului european de întreprindere (în baza legii despre CEI)

Prevederile legii partea a patra se aplică în cazul:

- conducerea centrală și grupul special de negociere stabilesc astfel,
- în termen de 6 luni de la data cererii făcute de către angajați conducerea centrală nu va iniția negocieri,
- nu se ajunge la o înțelegere legată de constituirea comitetului european de întreprindere sau stabilirea modului de informare și consultare a angajaților în termen de 3 ani de la data luării inițiativei de către conducerea centrală sau de la depunerea cererii de angajați

Echipa

- Comitetul european de întreprindere este alcătuit din reprezentanții lucrătorilor angajați pe teritoriul țărilor membre
- Se alcătuieste din cel puțin 3 și cel mult 30 de membrii
- Membrii comitetului european de întreprindere se aleg sau se desemnează în mod proporțional cu numărul lucrătorilor angajați în fiecare țară membră în întreprindere de dimensiune comunitară prin acordare a unui loc la o grupa de lucrători angajați în aceeași țară, reprezentând 10% din numărul angajaților din toate țările membre.

Activitate

Imediat după stabilirea componenței comitetului european de întreprindere conducerea centrală solicită adunarea organizațională, în tipul căreia are loc constituirea comitetului european de întreprindere. La această adunarea comitetul european de întreprindere alege din rândul membrilor săi un președinte și convoacă prezidiul și adoptă regulamentul intern.

Comitetul european de întreprindere adoptă rezoluții cu majoritate de voturi a membrilor prezenți. Comitetul european de întreprindere este îndreptățit la obținerea informațiilor și la conducerea consultărilor referitoare la întreaga întreprindere, sau cel puțin la două sedii de muncă sau două întreprinderi situate în două țări membre diferite.

Întruniri:

Conducerea centrală:

- Organizează cel puțin o dată pe an întruniri cu comitetul european de întreprindere în scopul oferirii de informații despre situația economică și despre perspectivele de dezvoltare ale întreprinderii de dimensiune comunitară și conducerea de consultări în legătură cu informațiile prezentate.
- pregătește pentru întruniri raportul referitor la situația economică și perspectiva dezvoltării întreprinderii

Informațiile și consultările cuprind în special chestiuni referitoare la:

- structura întreprinderii
- situația economică și financiară și posibilitățile de dezvoltare a activității între care de producție, vânzare și investiții
- situația angajărilor și posibilitățile de dezvoltare în acest sens
- realizarea de schimbări organizaționale esențiale
- implementarea noilor metode de muncă sau noile procese de producție
- schimbarea sediului întreprinderii sau locul de muncă sau a unei părți esențiale ale întreprinderii sau a locului de muncă și mutarea producției la un alt loc de muncă sau întreprindere,
- unirea și împărțirea întreprinderilor sau a spațiilor de muncă
- limitarea activității întreprinderii sau încetarea activității întreprinderii sau sediului de muncă sau a unei părți semnificative din întreprindere,
- concedierile colective

Consultarea ar trebui condusă în așa fel, încât să-i ușureze comitetului european de întreprindere întâlnirile cu conducerea centrală și obținerea

unui răspuns argumentat pentru fiecare aviz emis de comitetul european de întreprindere.

Conducerea centrală înștiințează cu cel puțin 14 zile înainte de termenul de întâlnire conducerile de întreprinderi subordonate precum și pe membrii comitetului european de întreprindere.

Cheltuielile legate de activitatea comitetului european de întreprindere, iar mai ales cheltuieli privind organizarea întrunirilor, cazarea și cheltuielile de transport ale membrilor, traduceri și școlarizări necesare, cu păstrarea salariului, suportă conducerea centrală dacă conducerea centrală și CEI nu vor stabili altfel.

Conducerea centrală stabilește, cu acordul comitetului european de întreprindere, bugetul anual al comitetului. În cazul în care bugetul pentru anul nou nu va fi stabilit în termen de până la sfârșitul anului calendaristic premergător, conducerea centrală îl va stabili singură, cu condiția ca se va aloca pentru activitatea consiliului cel puțin o sumă calculată prin înmulțirea numărului membrilor consiliului cu salariul mediu lunar din ultimele trei luni premergătoare anul calendaristic înmulțit de trei ori, anunțată de președintele Oficiului Statistic Central din Polonia în Jurnalul Oficial al Republicii Polone: "Monitor Polski" .

Baza legală

Legea din 5 aprilie 2002 privind constituirea comitetului european de întreprindere (M. Of. 62, poz 556 cu modificările ulterioare)

Directiva Consiliului 94/45/CE din 22 septembrie 1994 privind constituirea comitetului european de întreprindere sau modul de informare și consultare a angajaților în întreprinderile sau în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (JOUE nr. L 254 din 30.09.1994, p.64-72).

Experiența poloneză

În prezent în Polonia nu a fost constituit CEI, cu toate că unele dintre întreprinderile poloneze precum PKN Orlen, devin companii multinaționale.

În Europa CEI funcționează în peste 900 de întreprinderi de dimensiune comunitară. Polonezii sunt reprezentați într-o sută și câteva

zeci dintre ele, reprezentanța lor numără câteva sute de persoane. În special polonezii sunt reprezentați în comitetul concernului metalurgic Arcelor Mittal (9 reprezentanți), în comitetul întreprinderii suedeze Vattenfall (4 reprezentanți), și în concernul olandez Heineken (3 reprezentanți). În aceasta din urmă reprezentantul polonez a fost ales ca și conducător al CEI.

Membrii CEI au datoria de a informa reprezentanți ai lucrătorilor angajați în întreprinderile locale despre informațiile obținute și rezultatele consultărilor cu conducerea centrală. În acest context, pentru înțelegerea dintre sindicate și reprezentanții naționali CEI rămâne folosirea concluziilor consultațiilor cu conducerea centrală în dialogul dintre angajat și angajatori la nivelul de întreprindere.

Consiliul angajaților

Consiliul angajaților - un organ reprezentativ al angajaților reglementat prin legea din data de 7 aprilie 2006 privind informarea angajaților și desfășurarea cu aceștia de consultații (M. Of. 79, poz. 550/2006), care urmează să transpună în legislația poloneză directiva 2002/14/CE din 11 martie 2002 a Parlamentului European și a Consiliului privind condițiile cardu de informare și efectuarea consultărilor cu salariații di Comunitatea Europeană. JO CE L 80 din 23.03.2002; JO UE, ediția specială în limba poloneză, cap. 05, v. 4, p. 219).

Geneza

În momentul implementării directivei europene Polonia a avut deja anumite tradiții, dacă este vorba de funcționarea corpurilor reprezentative ale angajaților. Primul act care a introdus o astfel de instituție a fost decretul din ziua de 6 februarie 1945 despre crearea consiliilor de întreprindere.

Organul acesta a devenit în practică unealta țării comuniste servind păstrarea cursului economiei centralizată și controlarea angajaților, unde conform articolului 3 din decret – pe lângă faptul că au ținut control asupra intereselor profesionale - s-au ocupat de asemenea de asigurarea intensificării și îmbunătățirii producției unității de muncă conform orientărilor politice și economice ale țării”.

Prin hotărârea decretului din ziua de 16 ianuarie 1947 referitoare la schimbarea decretului din ziua de 6 februarie 1945 referitor la constituirea consiliilor de întreprindere corpurile reprezentative ale angajaților au obținut statutul organelor sindicatelor, și din cauza faptului că în 1949 au fost dependente total de țară și-au pierdut mult din importanța ca o reprezentanță independentă a angajaților, chiar dacă a funcționat până în 1980.

Un alt caracter au avut consiliile muncitorilor create spontan în fabrici în timpul evenimentelor din octombrie 1956. De această dată muncitorii, și împreună cu ei intelectualii concentrați în jurul săptămânalului „Po prostu”(Pur și simplu) au cerut influența directă a echipelor întreprinderilor asupra administrării unităților de muncă, ce trebuia să fie vindecarea dureroasei economii controlate, adică planurile dictate de sus și calitativele exagerate de producție des imposibile de realizat cu toate că normele de muncă au devenit tot mai dure.

Sub presiunea socială consiliile au fost sancționate în legea consiliul muncitorilor din ziua de 19 Iulie 1956 . Deja 2 ani mai târziu a fost abrogată prin legea din 20 decembrie 1958 privind administrația muncitorilor, care a stabilit așa numita Conferință a administrației muncitorilor când semnificația de bază au obținut-o organizațiile de partid, ce a permis puterii de fapt să priveze consiliile.

Ideea participării autentice a muncitorilor în administrarea locurilor de muncă și de abilitare s-a dovedit atât de vie încât postulatul transmis ulterior pe valul evenimentelor din 1980 a fost realizat un an mai târziu în legea din 25 septembrie 1981 privind administrația întreprinderilor de stat.

De atunci în întreprinderile de stat există consiliul de angajați și adunarea generală a angajaților - organe care au obținut drepturi în cadrul controlului activității întreprinderii și a directorului.

Administrația angajaților a jucat un rol important în pregătirea modificărilor de sistem politic în anul 1989 dar după implementarea sistemului economiei sociale de piață, în rezultatul privatizării sistematice ale întreprinderilor de stat, și-a pierdut poziția, iar în cadrul noului sistem economic a fost considerat ca și relicvă a economiei planificate.

Baza acestei critici au fost și nu o dată solicitantele atitudini în multe întreprinderi ale administrației muncitorilor, îngrijindu-se înainte de toate de salariile ridicate ale angajaților, ceea ce a împiedicat raționalizarea și potrivirea economiei întreprinderilor la condițiile prezente în economia de piață și în consecință a dus la falimentul lor sau la alte serioase probleme economice.

După transformarea sistemului economico-politic polonez au luat ființă în cele din urmă sindicatele și tocmai acestor organizații li s-a atribuit, pe baza legii din 1991 și prevederilor corespunzătoare din codul muncii, monopolul în domeniul reprezentării angajaților (controlul preavizului și încetarea contractului de muncă, participarea ambelor părți la crearea regulamentului de ordine interioare, încheierea acordurilor cu angajatorul referitoare la modul de concedieri colective, și la criteriile după care se fac concedierii colective.)

Forma instituției conform legii din 7 aprilie 2006

Obligativitatea constituirii comitetelor

Comitetele angajaților ar trebui să fie create la angajatorii, care angajează cel puțin 50 de lucrători, însă în perioada de tranziție până în data de 23 martie 2008 condiția aceasta se referă doar la cei care angajează cel puțin 100 de lucrători. Responsabilitatea constituirii comitetelor nu se referă la angajatorii publici: birouri, școli, servicii publice (militari, pompieri etc), tribunale, și de asemenea în întreprinderile de stat, instituțiile de film ale statului și mixte, în care există organe de un caracter asemănător celui public, și pe care legea discutată nu le abrogă. De asemenea angajatorii la care se referă legea menționată, pot să evite crearea de comitete, dacă înainte de intrarea ei în vigoare (cel târziu pe 24 mai 2006) vor încheia un contract cu reprezentanții angajaților care să asigure condițiile pentru informarea și consultarea angajaților la un nivel cel puțin egal celui prevăzut în lege.

Dimensiunea comitetului

Mărimea corpului reprezentativ depinde de numărul persoanelor angajate de către angajator

Comitetul este compus din:

3 angajați - la o întreprindere de 50-250 de persoane

5 angajați - la o întreprindere 251-500 de persoane

7 angajați - la o întreprindere de peste 500 de persoane

Alegerile pentru Comitet

Dreptul de vot în alegerile pentru comitet îl au toți angajații cu excepția adolescenților. Oricare angajat care a lucrat la un angajator cel puțin un an sau – dacă angajatorul a activat mai puțin de acest timp poate fi candidat ca și membru al comitetului. Nu pot să candideze angajații care sunt reprezentanții reali ai angajatorului- cei din conducerea întreprinderilor și înlocuitorii acestora, membrii organelor de conducere, contabilii șefi sau angajații ca și consilierii juridici, cât și angajații adolescenți.

Relațiile dintre comitet și angajator

Chestiunile formale de bază din cadrul relațiilor reciproce ale ambelor părți reglementează înțelegerea lor autonoma. Este necesar înainte de toate să se stabilească principiile sau modul de informare și consultare a comitetului, precum și modalitatea de soluționare a litigiilor (este vorba de decizia comisiei de arbitraj cu reprezentanții ambelor părți aleși în mod paritar, sau de decizia mediatorului individual sau de combinația dintre aceste două metode), precum și principiile suportării de anumite costuri (mai exact vezi art.5 alin. 1 pct 3 și 4). Înțelegerea poate conține de asemenea deciziile facultative legate de stabilirea unui număr mai mic sau mai mare de membri ai comitetului de la cea stabilită de lege pentru firmele cu un anumit număr de angajați, doar nu poate fi mai mic de 3.

Obligativitatea informării și consultării comitetului

Angajatorul informează comitetul despre:

- activitatea și situația economică a întreprinderii precum și despre schimbări prevăzute în acest domeniu
- starea, structura și schimbările prevăzute la angajare și despre activitățile care au ca scop menținerea nivelului de angajare
- activitățile care pot produce schimbări importante în organizațiile de muncă sau în condițiile angajării

Astfel obligativitatea consultării se referă doar la starea, structura, schimbările prevăzute în cadrul de angajare și organizare a muncii, și nu se referă la activitatea și situația economică a întreprinderii.

Directiva 2002/14/CE în Polonia

În data de 16 aprilie 2009 s-a desfășurat la Varșovia conferința finală, în timpul căreia participanții vorbitori de limba franceză, cehă și poloneză, au dezbătut pe tema bunelor practici ale CEI. În timpul dezbaterilor participanții au încercat să dea răspunsul la întrebarea dacă consiliile angajaților și consiliile europene de întreprindere stabilesc valoarea pozitivă pentru cultura dialogului social în întreprinderi. S-a analizat de asemenea conținutul modificărilor directivei privind constituirea CEI precum și posibilitățile de utilizare a acestor modificări în procesul formării structurale. Raportul general de la conferință, cuprinzând toate prezentările, a fost publicat în limba franceză, poloneză și cehă.

Directiva 94/45/CE

Instituția comitetului european de întreprindere (CEI) este una dintre posibilele și cel mai des folosite în practică forme ale sistemului informațional – consultativ în întreprinderea transnațională, activă în zona Comunității Europene.

Constituirea CEI este stabilită prin directiva 94/45/CE (din data de 16 mai a fost înlocuită cu noua directivă 2009/38/CE). Conform acestora, comitetele europene de întreprindere pot fi constituite în întreprinderile de dimensiune comunitară, de cel puțin 1000 de angajați în țările membre, din care cel puțin 150 de angajați în cel puțin două state membre, fiecare.

Comitetul european de întreprindere este convocat la cererea depusă de conducerea centrală sau grupul angajaților din cel puțin două state membre. După depunerea cererii respective se creează grupul special de negociere.

Scopul CEI este cel de a informa pe reprezentanții angajaților în legătură cu toate aspectele esențiale ale întreprinderii și de a consulta prin conduceri ale companiilor internaționale de decizii care pot influența situația angajaților de dimensiune transnațională. Deseori deciziile respective privesc procesul dureros de schimbări organizatorice, mutarea

producției etc. Deși în cadrul CEI nu este loc pentru negocieri, care sunt în competența sindicatelor, situația de globalizare a dus la faptul că de ceva vreme comitetele europene de întreprindere devin organul de negociere care au ca scop înainte de toate asigurarea angajaților față de consecințele restructurării și asigurarea angajaților de desfășurarea acestui proces în mod acceptabil din punct de vedere social.

În prezent comitetele europene de întreprindere activează în aproape 900 de întreprinderi și grupuri de întreprinderi. Lucrătorii polonezi au reprezentanții lor în jur de 180 dintre acestea.

În Polonia directiva 94/45/CE a fost transpusă în legea privind constituirea comitetului european de întreprindere din 5.4.2002. Legea aceasta se aplică în situația în care se ajunge la convocarea organism consultativ- informațional în întreprindere de dimensiune comunitară cu sediul conducerii centrale aflat în Polonia. Însă în întreprinderile unde conducerea centrală este situată în altă țară membră, se aplică în principiu, legislația țării respective, cu excepția modului alegerii reprezentanților polonezi pentru CEI sau pentru alte sisteme informațional-consultative, unde se aplică legislația poloneză.

Ilie Don (delegația română)

În România directivele Uniunii Europene au fost transpuse în Legea 217 din 2005 și în legea 186 din 2011 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere.

Nu vizează în mod special sindicatele, însă prevederile se referă la reprezentanții salariaților care, de cel mai multe ori, sunt și membri de sindicat.

Competența Comitetului European de Întreprindere este limitată la informarea și consultarea salariaților asupra problemelor care interesează întreprinderea sau cel puțin două sucursale din grup din cel puțin două state membre diferite.

În situații excepționale care afectează considerabil interesele salariaților (schimbarea sediului, închiderea întreprinderii, concedieri colective), Comitetul European de Întreprindere are dreptul de a se reuni, în cel mai scurt timp posibil, la cererea sa, cu conducerea centrală a întreprinderii sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară care are competența să ia decizii. Conducerea întreprinderii este obligată de a informa și consulta CEI de astfel de situații.

Conducerea centrală are obligația creerii condițiilor și mijloacelor necesare pentru constituirea comitetului european de întreprindere sau pentru instituirea procedurii de informare și consultare a angajaților din întreprinderile sau grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, cu respectarea dispozițiilor prevăzute de prezenta lege.

Conducerea centrală situată în România inițiază negocieri pentru constituirea comitetului european de întreprindere sau pentru instituirea

procedurii de informare și consultare, din oficiu sau la solicitarea scrisă a cel puțin 100 de salariați ori, după caz, a reprezentanților acestora din cel puțin două întreprinderi sau filiale, sucursale ori alte sedii secundare situate în cel puțin două state membre diferite. În vederea constituirii comitetului european de întreprindere sau a instituirii procedurii de informare și consultare a salariaților, se creează un grup special de negociere.

Grupul special de negociere este compus din membrii desemnați sau aleși în număr proporțional cu numărul de salariați angajați în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară sau de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de salariați angajați în statul membru respectiv care reprezintă 10% din numărul de salariați angajați în toate statele membre în ansamblu sau o fracțiune din tranșa respectivă.

Conducerea centrală convoacă, în termen de 30 de zile de la data comunicării componenței grupului special de negociere, o reuniune cu membrii acestuia, în scopul încheierii unui contract privind constituirea comitetului european de întreprindere sau instituirea procedurii de informare și consultare a salariaților. Conducerea centrală informează despre aceasta conducerile locale.

Comitetul european de întreprindere este compus din salariați ai întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară desemnați sau aleși de reprezentanții salariaților sau, în absența acestora, de ansamblul salariaților.

Membrii comitetului european de întreprindere sunt aleși sau numiți în număr proporțional cu numărul de salariați angajați în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară ori de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de salariați angajați în statul membru respectiv care reprezintă 10% din numărul de salariați angajați în toate statele membre în ansamblu sau o fracțiune din tranșa respectivă.

Pentru a asigura coordonarea activităților sale, comitetul european de întreprindere alege din rândul membrilor săi un comitet restrâns format

din cel mult 5 membri, care trebuie să dispună de condițiile necesare pentru a-și putea desfășura activitatea în mod regulat.

Conducerea centrală convoacă, cel puțin o dată pe an, o reuniune cu comitetul european de întreprindere, pentru a-l informa și a-l consulta cu privire la evoluția activității întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară și a perspectivelor acesteia, în baza unui raport elaborat de conducerea centrală.

Informare și consultare privind:

- structura întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară;
- situația economică și financiară a acestora
- evoluția probabilă a activităților întreprinderii sau grupului de întreprinderi;
- producția și vânzările întreprinderii sau ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară
- situația angajărilor și previziunile de dezvoltare în acest domeniu
- investițiile
- principalele modificări care privesc organizarea întreprinderilor sau grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară
- introducerea de noi metode de lucru sau de noi procedee de producție
- transferurile de producție, fuziunile, reducerea dimensiunii sau închiderea întreprinderilor, a filialelor, a sucursalelor ori a altor sedii secundare sau a unor părți importante ale acestora;
- concedierile colective.

Protecție

Membrii grupului special de negociere, ai comitetului european de întreprindere și reprezentanții salariaților angajați în România beneficiază, în exercitarea funcțiilor lor, de drepturile prevăzute de legislația în vigoare pentru reprezentanții salariaților și pentru persoanele alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

Membrii CEI nu pot fi supuși vreunei discriminări, concedieri sau supuși altor sancțiuni, ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor lor în conformitate cu prevederile prezentei legi.

Realitatea referitoare la informarea și consultarea Comitetelor Europene de Întreprindere

Majoritatea membrilor CEI consideră importante următoarele chestiuni:

- Strategia întreprinderii
- Situația economică și financiară a întreprinderii
- Închiderea întreprinderii sau concedierea
- Fuziuni, preluare, cumpărare

Conform normelor directivei multe probleme care ar trebui discutate, nu fac parte din chestiunile discutate la întrunirile CEI. Mai puțin de o treime din numărul total al membrilor CEI susține că a obținut „informații necesare” referitoare la toate problemele prevăzute în directivă.

În toate cazurile CEI sunt doar informate, și nu consultate.

În special mulți dintre membrii Comitetului european de întreprindere se plâng că CEI

- nu îi sunt arătate nici un fel de informații înainte de întrunirea CEI
- informațiile nu sunt arătate într-un timp corespunzător înainte de reuniunea comitetului european de întreprindere
- nu sunt transmise informații înainte de luarea de decizii a conducerii

În plus, de multe ori auzim critici că:

- CEI nu este luată în considerare în procesul planificării administrării (conducerii)
- CEI nu are adesea destul timp să evalueze informațiile primite, pentru a-și face o părere referitor la un anumit proces și formularea acestei opinii

În legătură cu aceasta sunt necesare schimbări ca CEI să nu fie doar un corp bine informat, ci să fie și un organ real de consultare. Dacă CEI în Europa ar trebui să devină cu adevărat un solid „mediator al dialogului social”, este necesară schimbarea legislației referitoare la trimiterea de informații și desfășurarea consultațiilor.

Posibilitățile de acțiune în scopul îmbunătățirii structurii de muncă și a comunicării

CEI ar trebui să încerce să stabilească procedura de informare și consultare, care va împlini așteptările noii directive CEI.

În principiu ar trebui pretins ca CEI să primească documente importante în timp convenabil înainte de reuniune, pentru a putea conduce bine procesul de informare-consultare.

Cum ar trebui să acționeze CEI pentru a se atinge acest scop?

1. CEI activ

- Reconstrucția și modernizarea structurilor interne de muncă (rețele multimedia), comunicația internă regulată
- Sprijinirea prin școlarizare și coaching
- Încercarea de a atinge modul comun și coordonat de acționare a CEI
- Înainte de toate în chestiunile importante este necesar să se stabilească un mod comun și coordonat de acționare (de exemplu în cazul restructurării, închiderii sau concedierii).
- În acest scop CEI trebuie să fie sprijinit de către sindicate
- Ar trebui oprite „partidele tendențioase” realizate de angajatori referitoare la localizarea sediilor în Europa.

2. Solicitarea drepturilor

- Trebuie să atragă atenția angajatorului că are dreptul la informare și consultare a CEI
- Dacă în chestiuni importante angajatorul evită să înceapă consultările cu CEI atunci CEI trebuie să facă dovada capacității sale de a acționa

În acest scop se pot folosi și alte metode de acționare precum: folosirea de mijloace mass-media în mod mai eficace:

- Să găsească un răspuns comun față de acțiunea angajatorului
- Să încerce să elaboreze o strategie comună
- Implicarea reprezentanțelor naționale ale angajaților pentru elaborarea unei strategii comune
- Scopul: CEI are influență asupra deciziilor angajatorului, ce are un efect pozitiv asupra angajaților din diferite țări

- Condiția de a avea influența asupra deciziilor angajatorului este obținerea la timp a tuturor documentelor necesare înainte de reunirea sa, pentru susținerea unui proces adecvat de consultare.
- În acest scop CEI trebuie să se concentreze în primul rând asupra transmiterii la timp a informațiilor necesare de către angajator înainte ca acesta să ia decizia proprie.
- Doar atunci este posibil procesul de consultare și influențare asupra deciziilor angajatorului
- Doar atunci un astfel de proces de consultare îl prevede directiva CEI, când le acordă astfel de drepturi organelor CEI
- Informarea și procesul de consultare sunt elementele cheie al directivei CEI
- CEI ar trebui să participe activ la dialogul social în Europa

CNS Cartel ALFA are reprezentanți în comitetul european de întreprindere din 45 companii multinaționale precum Coca Cola, Unicredit, ABB, Arcelor Mital, Heineken, Leoni Ag, Electrolux, Delphy, Nokia, etc.

Alfonso Martinez Foronda (delegația spaniolă)

Noile norme privind CEI

Directiva 2009/38/CE

Scopul CEI

Comitetul European de întreprindere (CEI) este o organizație care îi reprezintă pe angajații companiilor din toată Europa. Datorită CEI conducerile companiilor asigură angajaților informarea și consultarea privind progresele și deciziile importante la nivel multinațional ale companiei care ar putea să-i influențeze pe angajații companiei respective.

Constituirea CEI este stabilită prin directiva 94/95/CE care prevede că CEI pot fi constituite în întreprinderi sau în grupuri de întreprinderi de dimensiune comunitară și din Spațiul Economic European (Islanda, Liechtenstein și Norvegia) de cel puțin 1000 de angajați dintre care cel puțin 150 de angajați în cel puțin două state membre. Aproximativ 970 de CEI îi reprezintă pe cei de peste 15 milioane de persoane promovând dialogul social și schimbări în corporații.

CEI sunt tot mai eficiente

Normele legale care reglementează funcționarea CEI datează din 1994, însă a fost nevoie să fie adaptate la schimbările din cadrul legal, economic și social. După consultarea cu partenerii sociali din Europa și după evaluarea acestor modificări și a influenței acestora, Comisia a aprobat propunerea modificărilor directivei. Parlamentul European și Consiliul European a aprobat noua directivă din 2009, cu anumite

schimbări, propuse de către partenerii sociali din Europa.

Pe baza cadrului legal existent, noua Directivă 2009/38/CE are ca scop asigurarea realizării informării și consultării angajaților la nivel multinațional, încurajează înființarea noilor CEI și asigură baza legală pentru funcționarea corectă a acestora.

Înființarea Comitetului European de Întreprindere

Noile norme ale directivei 2009/38/CE

Asigurare de informații necesare: birourile centrale și locale sunt responsabile de furnizarea informațiilor pentru negocieri referitoare la noul CEI.

Constituirea comisiei de negociere (CN): CN, este un organ reprezentativ al angajaților în negocieri referitoare la încheierea contractului privind CEI. Aceasta este compusă dintr-un reprezentant al fiecărui sector, ceea ce dă 10% din angajații dintr-o țară membră. Comisia are dreptul să se întrunească singură înainte sau după ședința cu conducerea centrală.

Rolul partenerilor sociali: sindicatele și organizațiile angajatorilor europeni trebuie să fie informați de începerea negocierilor ca să controleze constituirea noilor CEI și promovarea de bune practici. Sindicatele sunt de asemenea membrii organizațiilor de experți cărora li se poate adresa Comisia de Negocieri în scopul obținerii unui sprijin în timpul negocierilor.

Conținutul contractului: contractul CEI trebuie să conțină mențiuni referitoare la intrarea în vigoare a acestui contract, precum și să respecte participarea egală a reprezentanților angajaților în CEI.

Celelalte reguli: Norme suplimentare, aplicabile în cazul lipsei de înțelegere, disting domenii, în care este obligatorie informarea, și asigură posibilitatea de a obține răspunsul, și motive de a obține răspunsul acesta. În cadrul acestui răspuns orice frază poate fi exprimată. Pentru facilitarea realizării pe deplin a rolului său de către comisie, aceasta poate fi constituită din cel mult 5 membri și trebuie să îndeplinească condițiile, care i-ar face posibil conducerea activității sale în mod regulat.

Funcționarea Comitetului European de Întreprindere Noua directiva cadru 2009/38/CE

Regu la principală: Stabiliri referitoare la informarea și consultarea angajaților vor fi definite și implementate în așa fel încât să asigure eficacitatea lor și ca să facă posibilă luarea deciziilor în firmă sau într-un grup de firme.

Competențele transnaționale ale CE: Dacă avem de a face cu probleme la nivel internațional atunci rezolvarea acestora este de competența CEI. Chestiunile de la nivel internațional sunt cele care au efect asupra întreprinderii întregi sau grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară sau cel puțin asupra a două întreprinderi sau sedii de întreprinderi sau grupuri de întreprinderi care se află în două țări membre diferite. La stabilirea dacă chestiunea este de tip internațional se ia în considerare numărul țărilor membre implicate în cauză, nivelul de conducere a celor implicați, semnificația acestor chestiuni privind impactul potențial asupra angajaților din companiile multinaționale.

Legături cu organe naționale: Informarea și consultarea cu CEI se va face în legătura cu organele naționale reprezentative ale angajaților. Normele în această privință trebuie să fie stabilite în contract. Altfel, în cazul restructurării, o să trebuiască să fie asigurate consultări atât la nivel european cât și la nivel național.

Rolul și competențele reprezentanților angajaților

Reprezentanță colectivă: Membrii CEI vor dispune de mijloace pentru implementarea drepturilor cuprinse în directiva respectivă, ca să reprezinte interesele comune ale angajaților. Sunt obligați să-i informeze pe angajați de conținutul și rezultatul modului de informare și consultare, conform normelor directivei respective.

Școlarizare: Reprezentanții angajaților vor fi de asemenea școlarizați fără să-și piardă salariul.

Noțiunile de *informații și consultări*

„**Informații**”: transmiterea datelor de către angajator reprezentanților angajaților ca să-le facă posibilă familiarizarea cu subiectul litigiului și studierea lui. Informațiile trebuie să fie transmise

într-un timp potrivit, în modul potrivit și cu ajutorul unor mijloace potrivite astfel încât să le asigure reprezentanților angajaților o evaluare complexă a posibilelor consecințe, și unde să fie pregătite consultații cu organul corespunzător al întreprinderii sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

„Consultări”: stabilirea dialogului și schimbul de idei între reprezentanții angajaților și conducerea centrală sau un alt nivel de conducere, mai adecvat, într-un timp convenabil și în modul potrivit în așa fel încât să le facă posibilă reprezentanților angajaților să emită un aviz pe baza informațiilor adunate cu privire la mijloacele propuse, fără ca faptul acesta să aibă un impact asupra sarcinilor de conducere, iar la un moment dat vor fi luate în considerare în firmă sau în grupul de firme de dimensiune comunitară.

Clauză de adaptare

În momentul în care vor avea loc schimbări esențiale în structura întreprinderii sau în grupul de întreprinderi, de exemplu în cazul asocierii, CEI trebuie să fie adaptat la aceste schimbări. Corectura necesară este efectuată conform normelor contractului, iar la cererea angajaților – conform procedurii de negociere a contractului nou, care îi privește pe membrii CEI. Existențele CEI vor funcționa în continuare, probabil cu mici schimbări, până la încheierea contractului nou. Clauza aceasta (Art. 13 din directiva 2009/38/CE) este aplicabilă în orice situație.

Calendar

Statele membre au implementat directiva 2009/38/CE înainte de data de 6 iunie 2011. În data de 6 iunie 2011 directivele 94/45/CE (modificată cu directiva 97/74/CE și 2006/109/CE) au fost abrogate și înlocuite cu directiva 2009/38/CE.

Noile norme legale din iunie 2011

Din data de 6 iunie 2011 CEI ar trebui să fie create și să acționeze conform directivei noi 2009/38/CE din normele executive admise de statele membre.

Negocieri la nivelul societății

Procesul de înființare a noului CEI este activat la cererea a 100 de angajați din două țări sau din inițiativa angajatorului. Alcătuirea și activitatea fiecărui CEI se adaptează la situația prezentă în care se află firma prin contractul dintre conducerea și reprezentanții angajaților din diferite țări. Doar atunci când nu există acest contract, sunt aplicabile și alte cerințe suplimentare.

Prioritară și neschimbată rămâne chestiunea privind înființarea și funcționarea CEI, ceea ce s-a negociat la întreprinderi de la bun început, faptul care este o cheie spre succes.

Continuitate

În noua directivă nu se menționează obligația renegocierii contractelor care constituie CEI. De asemenea, de la prima directivă a apărut încurajarea de a crea repede CEI, înainte ca faptul acesta să devină obligatoriu din punct de vedere legal. Firmelor care au avut înțelegeri care să asigure schimbul de informații și consultare la nivelul internațional tuturor angajaților, în cazul în care directiva a intrat în vigoare prima dată în 1996, nu li se aplică obligațiile din directiva nouă. Același lucru se referă la continuitatea directivei din Marea Britanie din 1999. Continuitatea contractelor respective este garantată în directiva 2009/38/CE.

Legea nouă conține două definiții, care fie au lipsit până acum, fie nu au fost destul de clar explicate. Este vorba de definiția noțiunilor: „informații” (art. 3.1.7) și „consultări” (Art. 3.1.7 B) precum și „chestiuni transnaționale”(3.1.10).

În materialul acesta scopul directivei nu se limitează doar la o simplă conceptualizare a noțiunilor, ci este o căutare a eficacității cu adevărat importante a drepturilor exprimate cu dublu sens.

În primul rând, fiind pentru eficacitatea informării și a consultării, și ca acestea să fie ținute în mod clar și eficace înainte de luarea unei decizii de către conducerea firmei. În acest sens vor fi „folosite în așa fel încât să asigure eficacitatea acestora și luare de decizii eficace în firmă sau în grupul de întreprinderi”. (Art. 2.3).

Directiva stabilește tipuri de chestiuni care ar trebui să fie subiectul informării și consultării, și care trebuie să se încadreze în tipul de chestiuni

„de semnificație internațională”. De asemenea prevede împărțirea corectă sarcinilor între reprezentanții interni și reprezentanții de dimensiune comunitară. (Art. 2.3).

Directiva prevede ca reprezentanții angajaților din comisia de negociere să aibă dreptul la obținerea „informațiilor necesare pentru inițierea negocierilor, mai ales a informațiilor referitoare la structura întreprinderii sau a grupului de întreprinderi, și a forțelor de muncă ale acestora” (numărul angajaților). Obligația obținerii și transmiterii informațiilor părților interesate îi va aparține „direcției fiecărei întreprinderi din grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară și direcției centrale” (Art.6.2).

Direcția centrală este responsabilă de asemenea de asigurarea condițiilor și mijloacelor necesare pentru constituirea comitetului european de întreprindere sau de informațiile alternative privind procedura și consultarea angajaților (Art. 6.1).

Membrii comisiei de negociere și ai CEI au dreptul la școlarizări în legătură cu funcția sa, fără să piardă salariul. (Art. 11.2).

Comisia de negociere are dreptul la organizarea ședințelor de monitorizare și pregătire fără participarea reprezentanților firmei (Art. 11.2).

Comisia de negociere are dreptul să apeleze la sprijinul experților aleși de aceasta, care pot să participe la ședințele cu caracter consultativ. (Art.11.3).

Comisia de negociere are obligația de a informa direcția centrală despre compunerea sa chiar la începutul negocierilor (Art.9.4).

Se stabilește clar rolul membrilor comitetului european de întreprindere, subliniind că reprezintă împreună interesele angajaților întreprinderii sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, ceea ce presupune un respect față de celelalte organizații sau instituții. (Art. 21.1).

Se menționează de asemenea că obligația membrilor comitetului european de întreprindere de a-i informa pe reprezentanții angajaților instituțiilor sau ai întreprinderilor de dimensiune comunitară, iar în cazul lipsei reprezentanților CEI este obligat să-i informeze pe toți angajații despre procese de informare și consultare, asigurându-i reprezentanților

angajaților la nivelul comunitar mijloacele necesare pentru dezvoltarea rolului lor de reprezentant. (Art. 29.2).

Alcătuirea reprezentanților angajaților întreprinderii sau ai grupului de întreprindere de dimensiune comunitară în comisia de negociere și CEI poate fi schimbată cu sistemul proporțional de numărul membrilor doar în prezența unui reprezentant al angajaților din fiecare grup, ceea ce reprezintă 10% dintre toți angajații întreprinderii sau ai grupului de întreprinderi din toate țările membre sau dintr-o parte a acestora. (Art. 9.1 și 17.2).

Astfel posibilitatea de delegare a acelei fracțiuni are ca scop asigurarea faptului ca angajații din fiecare stat membru, chiar și neatingând numărul de 10 din totalul de 100 de angajați, să aibă cel puțin un reprezentant în acele organe (E.M.)

Comisia alege din membrii săi o „mini-comisie”, compusă din 5 membri, care sunt obligați să coordoneze activitatea comitetului (Art. 17.5)

Trebuie subliniat că la ședințele mini comisiei au dreptul să participe și ceilalți membri ai comisiei, care pot fi „afecțați în urma deciziilor sau împrejurimilor în cauză” (Art. 19.2)

Comisia și direcția centrală sunt obligate să se reunească cel puțin o dată pe an. (Art. 31)

Se stabilesc regulile coordonării, exprimării drepturilor și a sarcinilor membrilor comitetului european de întreprindere și ale organelor naționale reprezentative. (Art. 31).

Se stabilește în mod clar conținutul contractului încheiat între comisia de negociere și direcția centrală a societății sau a grupului de societăți. (Art. 12.1)

În cele din urmă rămâne clarificat domeniul de aplicare a legii pentru întreprinderile și grupurile din întreprinderi, care au ajuns deja la o înțelegere.

Dezvoltare și finanțare

Uniunea Europeană (UE) face eforturi pentru sprijinirea conștientei a fost creată o linie specială de buget (04.03.03.03: Informații, consultare, participarea reprezentanților din domeniul business), și promovarea

de bune practici referindu-se la partenerii sociali prin finanțarea proiectelor de schimb de experiență, pentru care s-au atribuit 7,5 de milioane de dolari în anul 2011).



RO

Los Comités de Empresa Europeos - del intercambio de la información al diálogo social

Introducción

La premisa de adoptar en 1994 la directiva sobre los Comités de Empresa Europeos¹ ha sido, y continua siendo, una convicción profunda sobre el valor del diálogo entre los partners sociales a nivel de la empresa, del diálogo entre el empleador y los trabajadores. El diálogo social es uno de los valores fundamentales que son la base para la integración europea. Por otro lado, la adopción de este tipo de regulación, siempre está acompañada de una convicción ingenua de que un diálogo se puede decretar. Conscientes de este ultimo defecto de la directiva, tenemos que tratar la como una indicación de cómo formalizar el intercambio de informaciones y el diálogo en las empresas, en las cuales los empleadores y los trabajadores aprecian la importancia del intercambio de las informaciones para el desarrollo de la empresa y para el bienestar de los trabajadores. Donde no hay un diálogo, y este no surge de la necesidad natural de intercambiar informaciones y de conversar, su imposición formal por medio de una directiva y las leyes nacionales que la implementan, puede conducir a la subida del nivel de la burocracia. Puede también, sin embargo, evidenciar la necesidad de ambas partes de desarrollar un diálogo.

¹ Directiva Nº 45/1994 del 22 de septiembre del 1994 sobre la creación de los Comités de Empresa Europeos o del modo de informar y consultar a los trabajadores en las empresas o en grupos de empresas de dimensión comunitaria (Gaceta Oficial de la UE L 254 del 30.09.1994, p.64-72); a continuación llamada “directiva” o “derz”.

La creación de los Comités de Empresa Europeos es también el cumplimiento con el deber, aprobado en la Carta de Derechos Sociales Fundamentales de las Comunidades Europeas, de desarrollar de manera adecuada - con consideración de las costumbres vigentes en diferentes países-miembros - el proceso de informar, de escuchar las opiniones y de la cooperación entre los trabajadores. A nivel de la legislación comunitaria se ha decidido aprobar la directiva que se caracteriza por no imponerles a los países-miembros el modo de alcanzar el objetivo, sino les impone el mismo objetivo. Impone un standard mínimo, dejándoles a los países-miembros, sin embargo, la libertad de seleccionar la vía, por la cual van a alcanzar este objetivo. Este proceso se llama la armonización del derecho y es la muestra del respeto a la soberanía de los países-miembros. Esta forma de regulación tiene otra ventaja más: hace que los países-miembros informan sobre que si han alcanzado el standard mínimo, y no sobre cómo ha sido inscripto éste en las leyes nacionales. Con el espíritu similar está elaborada la Ley polaca del 5 de abril del 2002 sobre los Comités de Empresa Europeos² que prevé que sus decisiones son aplicables en los casos, cuando las mismas partes del diálogo social no logran llegar al acuerdo sobre la creación del comité o no determinan el modo de informarse recíprocamente y escuchar opiniones. Se puede considerar, entonces, que la Ley ha sido elaborada conforme a las regulaciones relativamente vigentes, lo cual ofrece una gran autonomía (el equivalente de soberanía en el contexto de los Estados) para los mismos partners sociales. Este enfoque legislativo limita notablemente el defecto de la premisa, descrito anteriormente, que decía que un diálogo puede ser decretado. El mensaje del legislador, mientras tanto, es muy claro: son los partners sociales, a los que corresponde tener la iniciativa en la cuestión del establecimiento de los principios de información recíproca y el diálogo, y la ley obliga de crear los comités de empresa europeos únicamente cuando no llega a este acuerdo. En los escritos de carácter publicitario, y no raras veces en la literatura especializada, la obligación de crear los consejos de trabajadores y los comités de empresa europeos

² La Ley del 5 de abril del 2002 sobre los comités de empresa europeos (Dziennik Ustaw /Gazeta Oficial/ N° 62 del 2002, pos. 556 con cambios posteriores). A continuación de la presente publicación es denominada "la ley" o "uerz"

es presentada como „un problema” o una dificultad. El objetivo de esta legislación, sin embargo, es crear la posibilidad de desarrollar un diálogo.

Malentendidos terminológicos: el consejo de trabajadores, el comité de trabajadores, el comité de empresa europeo.

Para esclarecer la argumentación hay que añadir que el síntoma de la realización de la idea de un diálogo social que es proclamada en la Carta de Fundamentales Derechos Sociales de las Comunidades Europeas es también la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2002/14/WE del 11 de marzo del 2002 que establece las condiciones marco generales para la información y la realización de consultas con los trabajadores en la Comunidad Europea (Gaceta Oficial de la CE L 80 del 23.03.2002, Gaceta Oficial de la UE la edición especial polaca, capítulo 05, t.4, pág.219) y en la base del derecho polaco - la Ley del 7 de abril del 2006, sobre la información a los trabajadores y la realización de consultas con ellos (Dz.U. /Gaceta Oficial/ N° 79 del 2006, pos. 550). Esta ley establece la obligación de crear los consejos de trabajadores - el órgano representativo de la plantilla - en las empresas que emplean más de cincuenta trabajadores. El consejo de trabajadores es confundido a veces con el comité de trabajadores, el cual, en los tiempos de la República Popular de Polonia, al lado del director y de la asamblea de los trabajadores, fue uno de los órganos de gestión de una empresa estatal. Este uso alternado de ambos términos, muy extendido, puede provocar una confusión terminológica, cuanto más que según la ley sobre la información a los trabajadores y la realización de consultas con ellos, al consejo de trabajadores no se convoca en las empresas cinematográficas, en las cuales continúan funcionando los comités de trabajadores. Los comités de empresa europeos, son, igualmente que los consejos de trabajadores, un órgano que representa a los trabajadores, sólo que en las empresas o grupos de empresas con su actividad de dimensión comunitaria.

El objetivo de la creación de los comités de empresa europeos y de los consejos de trabajadores es el mismo - crear un órgano que represente

a los trabajadores para intercambiar la información y desarrollar un diálogo con el empleador. Ni la directiva unitaria ni la ley polaca sobre la información a los trabajadores y la realización de las consultas con ellos, no son el objeto del examen a continuación.

En el análisis terminológico hay que considerar también la explicación sobre el término de los consejos del empleo. A diferencia de los comités de empresa europeos, los consejos de empleo provinciales o del distrito, son unos órganos convocados por unidades de la autogestión territorial competentes, para realizar el seguimiento de las necesidades del mercado de trabajo y facilitar el intercambio de informaciones entre las escuelas secundarias y las universidades y los empleadores y los servicios públicos de empleo (oficinas del empleo). El objetivo de la actividad de los consejos de empleo es la adecuación de los programas de enseñanza secundaria, de los programas de enseñanza universitaria y de los programas de capacitación, a las necesidades del mercado de trabajo que se está cambiando. Para tener la visión completa no podemos olvidarnos de los sindicatos que también son el sujeto representante de los trabajadores. Las relaciones complicadas entre las competencias de los sindicatos, de los consejos de trabajadores y de los comités de empresa europeos en este trabajo no van a ser analizadas. Los análisis se refieren exclusivamente a los comités de empresa europeos.

El marco del sujeto de la directiva y de la ley sobre los comités de empresa europeos.

La ley se basa en la directiva, sin embargo el marco del sujeto de la ley ha sido descrito con un poco más detalles que en la directiva, lo cual ha tenido como objetivo la adecuación de las disposiciones de la directiva al término polaco del empleador, lo cual resulta del art.3 del Código de Trabajo y del entendimiento del término del empresario según la Ley sobre la libertad de llevar a cabo la actividad económica. Según la Ley, una empresa, en la cual hay que crear al comité de empresa europeo, tiene que tener la dimensión comunitaria, la cual hay que asociar con el término de la actividad a la esca la europea, usado en la directiva.

Comparemos, entonces:

La directiva concierne a:

1. las empresas que actúan a nivel europeo, es decir las empresas que emplean no menos que un mil de trabajadores en los países-miembros y al menos 150 trabajadores en al menos dos países-miembros como también a:
2. grupos de estas empresas, es decir grupos de empresas que controlan y son controladas, que emplean no menos de un mil de trabajadores en los países-miembros y tienen al menos dos establecimientos en diferentes países-miembros, cada uno de los cuales emplea al menos 150 trabajadores.

La Ley concierne a:

1. 1. las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, cuya dirección central tiene su sede en Polonia;
2. 2. las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, cuya dirección central no tiene su sede en un país-miembro, en el caso cuando esta dirección nombró a su representante con la sede en Polonia;
3. 3. las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, cuya dirección central no tiene su sede en un país-miembro y no nombró a su representante en uno de los países-miembros, cuando en Polonia se encuentra el centro de trabajo que forma parte de esta empresa o la empresa que forma parte de este grupo, en los cuales se emplea la mayor cantidad de trabajadores empleados en los países-miembros en dada empresa o dado grupo de empresas.

La directiva no define al término del empresario, y sin embargo según la ley un empresario es la persona física, persona jurídica y compañía colectiva sin personalidad jurídica, la cual profesionalmente y en su propio nombre inicia y realiza la actividad económica, como también la actividad productora en la agricultura en el marco de cultivos agrícolas y la cría de animales, la jardinería, la horticultura, la silvicultura y la pesca fluvial. Un grupo de empresas son no menos de dos empresas pertenecientes a los empresarios vinculados desde el punto de vista de la organización o del capital, uno de los cuales es el empresario que ejerce el control

sobre los demás. La empresa controladora, para los fines de la Directiva y de la Ley, ha sido denominada como la empresa que puede tener la influencia dominante en otra empresa (la controlada). La influencia dominante significa que la empresa controladora posee la mayoría del capital empresarial, contro la la mayoría de votos relacionados con la participación en el capital o puede nombrar más de la mitad de integrantes del cuerpo administrativo, de gestión o de supervisión en la empresa controlada por ella.

De acuerdo con la Directiva, en este tipo de empresas o grupos de empresas se crea los comités de empresa europeos o se inicia procedimientos alternativos de información y consulta a los trabajadores. A pesar de las formulaciones un poco diversas, se puede constatar que el marco del sujeto de la Ley polaca y de la Directiva unitaria en la práctica corresponden una a la otra.

La determinación del número de trabajadores

Para comprobar si las decisiones de la Directiva y de la Ley son aplicables en una empresa concreta, es indispensable determinar el número de trabajadores empleados en dada empresa o en el grupo de empresas en el territorio de todos los países-miembros, pero también hay que determinar el número de trabajadores en el territorio de cada uno de al menos dos países-miembros.

Al número de trabajadores empleados en una empresa, que lleva a cabo su actividad en más de un país-miembro y en un grupo de empresas y en cada una de estas empresas en el marco del grupo, se determina en base al número promedio de los trabajadores empleados durante los últimos 2 años antes de presentar la moción o la iniciativa de las negociaciones sobre el asunto de crear al comité de empresa europeo o del modo de informar y de realizar las consultas a los trabajadores. A la hora establecer el número promedio de los trabajadores se considera a las personas empleadas a base de la relación laboral, después de calcular la jornada completa. El número promedio de los trabajadores empleados durante los últimos 2 años ce calcu la sumando los números promedios de los trabajadores empleados en diferentes meses, calculados en jornada completa, dividiendo al resultado por 24. No hay limitaciones sobre

la forma de empleo, mientras este es la relación laboral. Se considera, entonces, a los trabajadores empleados a base de contratos a plazo o con jornadas incompletas, a los trabajadores que aprovechan las licencias de maternidad o incluso los que están en vacaciones sin sueldo; y en el caso del empleador que es una agencia de trabajo temporal - también a los trabajadores temporales. No se considera, sin embargo, a los trabajadores empleados a base de los contratos civiles-jurídicos. La verificación del número de empleados se realiza al menos una vez cada dos años.

Las formas alternativas de informar y realizar consultas

La directiva admite la renuncia a la creación del comité de empresa europeo en la situación, en que la dirección central de la empresa o del grupo de empresas, en coordinación con el órgano de negociaciones, elegido por los trabajadores, acuerden por escrito los procedimientos alternativos, que garanticen la información a los trabajadores y la realización de consultas a ellos. La construcción de la Ley polaca parece ser incluso un poco más liberal. Las decisiones de dicha Ley yo aplico obligatoriamente sólo cuando durante tres años desde el inicio de las negociaciones, tendientes a la firma del acuerdo sobre la creación del comité de empresa europeo o del establecimiento del modo de informar a los trabajadores y consultarlos a ellos, no llega a su firma. Es un principio, entonces, el establecimiento por los partners sociales de los procedimientos de información y consulta, y una excepción es su imposición a base de la Ley. Ya en la introducción se ha mencionado el carácter de *ius dispositivum* de ambas regulaciones.

La creación del comité de empresa europeo

El procedimiento de la creación del comité de empresa europeo comienza a base de la iniciativa del empleador, inmediatamente después de constatar que cumple con los requisitos concernientes al número de empleados y la dimensión unitaria del alcance de su actividad o por la moción escrita de al menos 100 trabajadores o representantes de este número de trabajadores empleados en al menos dos empresas o centros de trabajo en al menos dos países-miembros. En ambos casos es indispensable la elección de un grupo especial de negociación. Las partes

del diálogo y posteriormente del acuerdo sobre la creación del comité de empresa europeo son, entonces la dirección central de una parte y el grupo especial de negociación, de la otra parte. La dirección central es una persona u órgano directivo que administra a la empresa de dimensión unitaria o a la empresa dependiente, perteneciente al empresario que controla en el grupo de empresas de dimensión unitaria. El grupo especial de negociación es un grupo de representantes de trabajadores elegidos en las elecciones directas y secretas. La tarea de este grupo es firmar con la dirección central el acuerdo sobre la creación del comité de empresa europeo. El grupo especial de negociación está compuesto de al menos tres integrantes. Su número no puede exceder del número de países-miembros, lo cual no significa que un integrante del grupo representa a la empresa que funciona en el territorio de un país-miembro. Las elecciones de los integrantes del grupo especial de negociación, realizadas por los trabajadores, organiza y financia la dirección central, informando a los trabajadores sobre la fecha y el modo de realizar las elecciones, de manera adoptada en el centro de trabajo. Los trabajadores deben ser informados no más tarde que a los 14 días antes de la fecha de las elecciones. Para la validez de las elecciones es necesaria la participación al menos del 50% de trabajadores. En la composición del grupo especial de negociación entran los candidatos que reciben sucesivamente la mayor cantidad de votos.

El acuerdo sobre la creación del comité de empresa europeo determina en particular:

- las empresas y los centros de trabajo que pertenecen a la empresa o al grupo de empresas de dimensión unitaria, a los cuales concierne el acuerdo, entre estos también los que están ubicados fuera del territorio de los países-miembros, si han sido abarcados por el acuerdo,
- la composición del comité de empresa europeo, el número de los integrantes, la distribución de los mandatos y la vigencia del mandato,
- las competencias del comité de empresa europeo y el modo de informarlo y de realizar las consultas a este,
- el lugar, la frecuencia y el tiempo de duración de las reuniones del comité de empresa europeo,

- los recursos financieros y materiales, otorgados al comité de empresa europeo,
- la fecha de vigencia del acuerdo y el procedimiento de su renegociación.

En el caso cuando la dirección central no emprende las negociaciones durante los 6 meses desde la fecha de entrega de la moción de los trabajadores, o cuando durante tres años desde el inicio de las negociaciones no llegue al acuerdo sobre la creación del comité de empresa europeo, y también cuando las partes lo acuerden de manera unánime, el comité europeo de trabajadores va a ser creado a base de las disposiciones de la Ley y va a actuar de manera prevista por esta Ley.

En la composición del comité de empresa europeo entran de 3 hasta 30 representantes de los trabajadores empleados en el territorio de los países-miembros en la empresa o en el grupo de empresas de dimensión unitaria. De cada uno de los países-miembros, en cuyo territorio actúa la empresa o el grupo de empresas, para la composición del comité de empresa europeo se nombra o se elige a un integrante. De los países-miembros, en los cuales en una empresa o en el grupo de empresas están empleados al menos:

- el 20% del total de los trabajadores - se nombra o se elige adicionalmente a un trabajador,
- el 30% del total de los trabajadores - se nombra o se elige adicionalmente a dos trabajadores
- el 40% del total de los trabajadores - se nombra o se elige adicionalmente a tres trabajadores
- el 50% del total de los trabajadores - se nombra o se elige adicionalmente a cuatro trabajadores
- el 60% del total de los trabajadores - se nombra o se elige adicionalmente a cinco trabajadores
- el 70% del total de los trabajadores - se nombra o se elige adicionalmente a seis trabajadores
- el 80% del total de los trabajadores - se nombra o se elige adicionalmente a siete trabajadores
- el 90% del total de los trabajadores - se nombra o se elige adicionalmente a ocho trabajadores

Cuando el comité de empresa europeo cuenta más de 10 integrantes, puede designar de entre su grupo la Mesa Directiva al máximo con 10 integrantes y cuando hay 10 o menos integrantes del comité, las cuestiones corrientes del comité pueden ir a cargo del Presidente de este.

El mandato del integrante del comité de empresa europeo dura 4 años. Los integrantes del comité están protegidos contra el despido o la anulación del contrato laboral sin la aprobación de la organización sindical de la empresa, durante la vigencia del mandato y un año después de su expiración. En el caso cuando en el centro de trabajo no funciona una organización sindical, la aprobación de anular el contrato laboral puede expresar el inspector de trabajo del distrito correspondiente.

Las competencias y las tareas del comité de empresa europeo

El comité de empresa europeo tiene derecho a conseguir informaciones y de realizar las consultas concernientes al total de la empresa o del grupo de empresas de dimensión unitaria o al menos a dos centros de trabajo o dos empresas ubicados en diferentes países-miembros. En el caso de una empresa y del grupo de empresas de dimensión unitaria, cuya dirección central no tiene su sede en uno de los países-miembros, el comité de empresa europeo tiene derecho a conseguir informaciones y realizar consultas concernientes a todos los centros de trabajo o las empresas ubicados en los países-miembros o al menos a dos centros de trabajo o a dos empresas ubicados en diferentes países-miembros. El comité tiene derecho de aprovechar, a costa de la dirección central, la ayuda de expertos elegidos por el comité, cuando esto es necesario para realizar las tareas de este. Si el acuerdo no prevé algo distinto, la dirección central cubre todo tipo de gastos relacionados con el funcionamiento del comité de empresa europeo, en particular el costo de la organización de las reuniones, del alojamiento, la alimentación y el transporte de los integrantes, el coste de las traducciones y de las formaciones indispensables.

Las informaciones y consultas comprenden, en particular, las siguientes cuestiones:

- la estructura de la empresa o del grupo de empresas de dimensión unitaria,

- la situación económica y financiera y el posible desarrollo de la actividad, en esto de la producción, de la venta y las inversiones,
- la situación en la esfera del empleo y el posible desarrollo en esta materia,
- la introducción de importantes cambios organizativos,
- la implementación de nuevos métodos de trabajo o nuevos procesos de producción,
- el cambio de la ubicación de la empresa o del centro de trabajo o de una parte importante de la empresa o del centro de trabajo y el traslado de la producción hacia otro centro de trabajo o hacia otra empresa,
- la fusión o la división de las empresas y de los centros de trabajo,
- la reducción de la dimensión o el cese del funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo, y también de una parte importante de la empresa o del centro de trabajo,
- los despidos colectivos.

La ley regula también la frecuencia de la transmisión de informaciones y de la realización de consultas, para el caso, cuando las partes no han establecido estas cuestiones en el acuerdo. La reunión de la dirección central con el comité de empresa europeo debe realizarse al menos una vez al año y la información sobre el lugar y la fecha de la reunión debe llegarle a los integrantes del comité 14 días antes de dicha fecha. A parte de las reuniones anuales, la dirección central está obligada a informar al comité o a su presidencia, al corriente, sobre el surgimiento de las circunstancias extraordinarias, sobre todo en el caso de los despidos colectivos, del cambio de la ubicación de la empresa o del centro de trabajo o de la parte importante de la empresa o del centro de trabajo, como también en el caso del cese de la actividad de la empresa o del centro de trabajo o de la parte importante de la empresa o del centro de trabajo.

Las dudas sobre la interpretación

Muchas de las controversias sobre el funcionamiento de los consejos de empleo europeos son iguales a las controversias resultantes de la Ley sobre la información a los trabajadores y la realización de consultas a ellos. Las dos más importantes son las siguientes.

La primera duda tiene el carácter substancial y se refiere al deber de conservar en secreto las informaciones, cuya revelación pudiera causarle daño al empresario. Los integrantes del consejo de empleo europeo o los integrantes del consejo de los trabajadores, desempeñando su función, tienen el acceso a la información confidencial, cuyo descubrimiento puede causarle daño al empresario. El empleador puede determinar el marco de la información que es el secreto de la empresa, que no lo va a revelar incluso ni al consejo. La disputa sobre que si una información tiene tal carácter o no puede ser solucionada únicamente por el tribunal de trabajo. La obligación de confidencialidad la tienen también los integrantes del grupo especial de negociaciones, los traductores y los expertos. El problema consiste en que casi todo el marco de las informaciones tiene el carácter confidencial, aunque no todas las informaciones son el secreto de la empresa. Los cambios en el empleo planificados, la implementación de nuevas tecnologías o el cambio de la sede son informaciones, cuya revelación puede causarle daño al empresario. Los integrantes del consejo obtienen, entonces, una información que no pueden compartir ni siquiera con los trabajadores de la empresa.

Segunda duda tiene el carácter formal y se refiere al número de los trabajadores. ¿Si es que cuando se ha creado al comité de empresa europeo y luego el número de los trabajadores empleados (el total o él en un estado-miembro) ha disminuido al nivel respectivamente de 1000 y 150 trabajadores, el consejo se disuelve? ¿Cómo calcular el período de 2 años, durante el cual el nivel promedio del empleo ha bajado? ¿Cuándo y de qué modo hay que disolverlo?

El primer problema es mucho más complicado, porque dificulta la realización de consultas a los trabajadores.

Resumen

Concluyendo, los comités de empresa europeos son un órgano representante de los trabajadores que funciona independientemente de la existencia de la representación sindical. Son creados en la empresa o en el grupo de empresas de dimensión unitaria, que emplean al menos 1000 trabajadores en al menos dos estados-miembros, de los cuales al menos 150 trabaja en el territorio de un estado-miembro. Al comité de

empresa europeo se crea cuando la dirección central y el grupo especial de negociaciones lo deciden así o en el caso cuando no se llega al acuerdo en esta cuestión ni en la cuestión de métodos alternativos de informar a los trabajadores y de llevar a cabo las consultas con ellos. A los comités de empresa europeos hay que distinguir de los consejos de trabajadores, comités de trabajadores y consejos de empleo, como también de los sindicatos.

La base jurídica:

1. 1. La ley del 5 de abril del 2002 sobre Los Comités de Empresa Europeos (Gaceta Oficial /Dz.U./ Nº 62, pos. 556 con cambios);
2. 2. La Directiva del Consejo Nº 94/45/CE del 22 de septiembre del 1994 sobre la creación del Comité de Empresa Europeo o el modo de informar y consultar a los trabajadores en las empresas o en los grupos de empresas de dimensión comunitaria (Gaceta Oficial de la UE L 254 del 30.09.1994, pág. 64-72).

Zbigniew Karczewski (la delegación polaca)

La base jurídica:

- **La Unión Europea:**

LA DIRECTIVA DEL CONSEJO 94/45/CE del 22 de septiembre del 1994 sobre la creación del Comité de Empresa Europeo o el modo de informar y consultar a los trabajadores en las empresas o en los grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Actualmente es vigente:

LA DIRECTIVA 2009/38/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO del 6 de mayo del 2009 sobre la creación del Comité de Empresa Europeo o el modo de informar y consultar a los trabajadores en las empresas o en los grupos de empresas de dimensión unitaria.

- **Polonia:**

La ley del 5 de abril del 2002 sobre Los Comités de Empresa Europeos (Gaceta Oficial /Dz.U./ del 22 de mayo del 2002)

Conforme al art. 42 de dicha Ley, ésta entró en vigor el día de convertirse la República de Polonia en el miembro de la Unión Europea, es decir el 1 de mayo del 2004.

Con motivo de la implementación de la Directiva 2009/38/CE, la Ley ha sido modificada en 2011.

El objetivo de la Ley:

La Ley determina los principios de la creación y del funcionamiento de los comités de empresa europeos y los modos de informar y consultar

a los trabajadores en las empresas y en los grupos de empresas, cuya actividad tiene la dimensión unitaria, con el objetivo de cumplir con el derecho de los trabajadores a la información y a la consulta en cuestiones extra nacionales. La ley no vio la los derechos a la información y consulta, determinados en disposiciones separadas.

¿A quién se refiere la Ley?

A las empresas y a los grupos de empresas de dimensión unitaria, cuya dirección central tiene su sede en Polonia, a las empresas y a los grupos de empresas de dimensión unitaria, cuya dirección central no tiene su sede en uno de los países-miembros, en el caso cuando esta dirección nombró a su representante con la sede en Polonia; a las empresas y a los grupos de empresas de dimensión unitaria, cuya dirección central no tiene su sede en uno de los países-miembros, en el caso cuando esta dirección no nombró a su representante con la sede en uno de los países-miembros, cuando en Polonia se encuentra el centro de trabajo que forma parte de esta empresa o la empresa que forma parte del grupo de empresas, en los cuales se emplea la mayor cantidad de trabajadores empleados en los países-miembros en dada empresa o en dado grupo de empresas.

¿A quién no se refiere la Ley?

Las disposiciones de dicha Ley no se aplica a las empresas o a los grupos de empresas que tienen el estatus de una sociedad europea en sentido de las disposiciones de la Ley del 4 de marzo del 2005 sobre la agrupación europea de los intereses económicos y la sociedad europea (Gaceta Oficial /Dz.U./ N° 149, pos. 1077) a menos que existe el caso descrito en la disposición del art. 57 párr. 3 de dicha Ley.

¿Que son los Comités de Empresa Europeos?

Los Comités de Empresa Europeos (CEE) son una forma de representar a los trabajadores de las plantillas multinacionales, a nivel de empresas de dimensión unitaria.

La base jurídica de la creación de los CEE es la Directiva del Consejo de la Unión Europea N° 94/45/CE del 22 de septiembre del 1994. Esta prevé la obligación de informar y consultar a los trabajadores por las

direcciones centrales, sobre las cuestiones importantes para la empresa extra nacional. En Polonia la Directiva ha sido implementada a base de la Ley del 5 de abril del 2002 sobre los comités de empresa europeos.

Los comités tienen el derecho a conseguir informaciones concernientes a todos los asuntos importantes del funcionamiento de la empresa y de la realización de las consultas sobre las cuestiones que influyen en la situación de los trabajadores en el enfoque extraterritorial. El marco de la información y la consulta a los trabajadores establecen las disposiciones de los actos legales mencionados (comparar: art. 29 de la Ley y los puntos 2 y 3 del anexo a la directiva).

Uno de los objetivos fundamentales de los Comités de Empresa Europeos es entablar el diálogo entre los trabajadores y los empleadores que llevan sus empresas en el territorio de varios países-miembros.

El Comité de Empresa Europeo (a continuación - CEE) es un órgano de representación de los trabajadores, creado con el objetivo de informar y realizar consultas a los representantes de los trabajadores en las empresas o en los grupos de empresas de dimensión unitaria.

Como „**la empresa de dimensión unitaria**” hay que entender una empresa que emplea al menos 1000 trabajadores en los países-miembros y al menos 150 trabajadores en cada uno de al menos dos países-miembros (art. 2, párrafo 1 letra a de la directiva sobre la creación del Comité de Empresa Europeo o sobre el modo de informar y consultar a los trabajadores en las empresas o en los grupos de empresas de dimensión unitaria; a continuación llamada „directiva”).

Como „**el grupo de empresas de dimensión unitaria**” se entiende un grupo de empresas (es decir una empresa que contro la y varias empresas controladas por la primera):

que emplea al menos 1000 trabajadores en los países-miembros, que abarca al menos 2 empresas que forman parte del grupo funcionando en varios países-miembros y cuya, al menos una, empresa que forma parte del grupo emplea al menos 150 trabajadores en un país-miembro y al menos una empresa distinta del grupo emplea por lo mínimo a 150 trabajadores en el otro país-miembro (art.2, párrafo 1 letra c de la directiva). La directiva no introduce ningunas limitaciones sobre las

categorías de los trabajadores, es decir a la hora de calcular el número promedio de los empleados se considera también a los trabajadores empleados a base de contratos a plazo y con jornada no completa, a los trabajadores que están en licencia de maternidad, en las vacaciones sin retribución y cuando se trata del empleador que es una agencia de trabajo temporal - a los trabajadores temporales.

Los umbrales mencionados arriba del número de los empleados en diferentes países-miembros y el total en todos los países-miembros, deben de ser respetados en su totalidad.

Como se ve, la clave para determinar los sujetos obligados a iniciar las negociaciones sobre la creación del CEE, no es sólo el número de trabajadores empleados en el territorio de los países-miembros, sino también el empleo de un número determinado de trabajadores en el territorio de cada uno de al menos 2 países-miembros. Los criterios formulados de esta manera reflejan el carácter comunitario de una empresa o de un grupo de empresas.

Para implementar la directiva - las normas nacionales que son su implementación, no es importante si una empresa o un grupo de empresas desarrol la su actividad exclusivamente en el territorio de los países-miembros de la UE.

¿ Cuándo hay que crear al CEE?

El deber de crear al CEE lo tienen las empresas, los grupos de empresas que funcionan y emplean a los trabajadores tanto en el territorio de la UE como fuera de este territorio.

Analicemos como ejemplo, un grupo de empresas que hasta ahora funcionaba en el mercado americano. Este grupo amplía su actividad y entra en el territorio de los países-miembros de la UE. Cuando este grupo emplea, por ejemplo, en el territorio de 2 países-miembros en cada uno de ellos al menos 150 y en total en ambos al menos 1000 de trabajadores, la dirección del grupo va a tener la obligación de aplicar las regulaciones sobre la creación del CEE. En este caso, si el CEE va a ser constituido, va a ser la representación de los trabajadores empleados sólo en los países-miembros de la UE, a menos que algo distinto se va a determinar

en el acuerdo sobre la creación del CEE (p.ej. las partes acuerdan que la composición y el marco de la actividad del CEE va a abarcar también a los trabajadores empleados en los países que no son miembros de la UE).

Estas observaciones hay que completar con dos cuestiones. Primera, el cumplimiento con los umbrales indicados en el art. 2, párrafo 1, letra a o letra c de la Directiva provoca la obligación de iniciar el procedimiento con el fin de crear al CEE u otro modo de informar y consultar a los trabajadores. Por esta razón, en la empresa o en el grupo de empresas de dimensión comunitaria no siempre va a llegar a la creación del CEE. Existe la posibilidad de que en lugar de crear al CEE se establece otros modos de informar y consultar a los trabajadores sobre las cuestiones del marco unitario. Segunda; vale la pena recordar al art.13 de la directiva que dice que la obligación de iniciar el procedimiento con el fin de crear al CEE u otro modo de informar y consultar a los trabajadores, no se aplica en las empresas de dimensión unitaria o a los grupos de empresas de dimensión unitaria, las cuales a más tardar hasta la fecha de la implementación de la directiva en dado país-miembro, no más tarde sin embargo que hasta el 22 de septiembre del 1996 han firmado los acuerdos, concernientes a todos los trabajadores, sobre la información y consultas a los trabajadores, a nivel transnacional. Por ejemplo en una empresa de dimensión unitaria, cuya dirección tiene su sede en el territorio de Alemania, el 1 de enero del 1994 se ha firmado con los representantes de los trabajadores el acuerdo sobre la creación de un órgano llamado „ la Representación de los Trabajadores”, el cual va a ser informado y consultado sobre los asuntos de dimensión transnacional.

El modo de la creación

En la situación en que se ha cumplido con los criterios sobre el número y el territorio, la dirección de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria inicia las negociaciones con el fin de crear al CEE (u otro modo de informar y consultar a los trabajadores a nivel comunitario). Esto puede ocurrir por la iniciativa propia de la dirección de la empresa o a base de la moción escrita de al menos

100 trabajadores o sus representantes de al menos 2 centros de trabajo (empresas pertenecientes al grupo), localizados en al menos 2 países-miembros de la UE distintos.

La creación del CEE

Por principio al CEE se crea en resultado del acuerdo entre el grupo especial de negociaciones y la dirección central de la empresa.

La tarea del grupo especial de negociaciones:

firmar con la dirección central un acuerdo sobre la creación del CEE o sobre la determinación del modo de informar y consultar a los trabajadores.

El inicio de las negociaciones

Tiene lugar por la iniciativa de la dirección central o por la moción escrita de al menos 100 trabajadores o los representantes de esta cantidad de trabajadores, empleados en al menos dos empresas o centros de trabajo en al menos dos países-miembros.

Hay que recordar que la creación del CEE y por consiguiente la creación del grupo, de acuerdo con las prescripciones de la Ley, es posible cuando el empresario emplea al menos 1000 trabajadores en los países-miembros, en esto al menos 150 trabajadores en dos países-miembros. El número de trabajadores se calcula en base al número promedio de empleados (empleo a base del contrato laboral, calculado como una jornada completa) durante los últimos 2 años antes de presentar la moción.

La composición del grupo especial de negociaciones

De cada país-miembro, en cuyo territorio funciona la empresa de dimensión comunitaria, se nombra o se elige al menos a un integrante del grupo especial de negociaciones.

Cuando en la empresa de dimensión comunitaria está empleado al menos:

- un 25% del total de la plantilla, empleada en el territorio de los países-miembros - se nombra o se elige a un integrante adicional;

- un 50% del total de la plantilla, empleada en el territorio de los países-miembros - el grupo especial de negociaciones lo componen al menos tres y no más integrantes del número de los países-miembros, se nombra o se elige a dos integrantes adicionales;

- un 75% del total de la plantilla, empleada en el territorio de los países-miembros - se nombra o se elige a tres integrantes adicionales.

Los integrantes del grupo especial de negociaciones son elegidos o nombrados en proporción al número de los trabajadores empleados en cada país-miembro por la empresa, con la observación del principio de conservar una plaza para el grupo de trabajadores en el país-miembro, que representa al 10% del número de los trabajadores empleados en todos los países.

En Polonia, cuando los trabajadores están empleados en un centro de trabajo que forma parte de la empresa de dimensión comunitaria, los integrantes del grupo especial de negociaciones, que representan a los trabajadores polacos, son nombrados por la organización sindical representativa de la empresa (de acuerdo con el art. art. 241,..... §1 del Código de Trabajo), y en el caso de faltar el la - son elegidos por los trabajadores en la cantidad determinada en dicha Ley o en la ley de otro país-miembro. En el caso cuando en un centro de trabajo funcionan varias organizaciones sindicales representativas, son ellas las que nombran conjuntamente a los integrantes del grupo especial de negociaciones. En el caso de no llegar al acuerdo entre las organizaciones sindicales representativas, los integrantes del grupo especial de negociaciones son elegidos por los trabajadores, de entre los candidatos propuestos por estas organizaciones. Las elecciones son organizadas por la dirección central que les informa a los trabajadores sobre la fecha y el modo de la realización de las elecciones, de manera adoptada en este centro de trabajo.

Las elecciones son directas y la votación es secreta. Las elecciones son válidas cuando ha participado en ellas al menos un 50% de trabajadores. En el caso cuando en las elecciones no ha participado al menos un 50% de trabajadores, al pasar los 3 meses se realiza nuevas elecciones que son válidas independientemente del número de trabajadores que ha participado en estas.

En la composición del grupo especial de negociaciones entran candidatos que ganan sucesivamente la mayor cantidad de votos.

Las negociaciones:

El grupo de negociaciones puede, a base de la resolución, aprobada por la mayoría de dos tercios de votos, decidir sobre no iniciar las negociaciones o sobre su conclusión sin firmar el acuerdo. El grupo especial de negociaciones informa inmediatamente a la dirección central sobre el contenido de la resolución.

La nueva moción sobre la creación del grupo especial de negociaciones, puede ser presentada no antes de pasar 2 años de la aprobación de la resolución mencionada en el pasaje 2, a menos que la dirección central y el grupo especial de negociaciones determinen una fecha más cercana.

Los costes relacionados con la creación y el funcionamiento del grupo especial de negociaciones van cubiertos por la dirección central.

La dirección central tiene la obligación de garantizar los locales, los recursos materiales, los traductores y el personal de oficina, como también cubrir los costes necesarios de viajes, alojamiento y alimentación de los integrantes del grupo especial de negociaciones.

En el caso de aprovechar por parte de los integrantes del grupo especial de negociaciones la ayuda de expertos, la obligación de cubrir los costes se limita a un experto, a menos que la dirección central y el grupo especial de negociaciones decidan otra cosa.

El grupo especial de negociaciones adopta las resoluciones con la mayoría simple de votos. En el caso del igual número de votos, decide el voto de los integrantes provenientes del país-miembro con la mayor cantidad de trabajadores empleados.

Los integrantes del grupo especial de negociaciones tienen derecho a participar en las formaciones necesarias para el desempeño de sus funciones en el ambiente internacional, conservando el derecho a la remuneración calculado de acuerdo con los principios relacionados con la liberación del trabajo que le corresponde al integrante de la dirección de la organización sindical de la empresa.

El acuerdo

La dirección central y el grupo especial de negociaciones desarrollan las negociaciones de manera tendiente a la firma del acuerdo.

En el caso cuando la dirección central y el grupo especial de negociaciones acuerden que se va a crear el comité de empresa europeo, el acuerdo determina en particular:

- a las empresas y los centros de trabajo, a los cuales se refiere el acuerdo;
- a la composición del comité de empresa europeo, el número de los integrantes, la distribución de los mandatos y el tiempo de su vigencia. La composición debe de reflejar, a la medida de las posibilidades, una representación de trabajadores equilibrada, desde el punto de vista de la actividad profesional, la categoría de los trabajadores y el sexo, y también el número de los integrantes, la distribución de los mandatos y el tiempo de su vigencia;
- a las competencias del comité de empresa europeo y el modo de informarlo y consultarlo;
- al lugar, a la frecuencia y el tiempo de duración de las reuniones del comité de empresa europeo;
- a los recursos financieros y materiales otorgados al comité de empresa europeo;
- al tiempo de la vigencia del acuerdo y al procedimiento de su renegociación.

Nota:

Al contenido del acuerdo sobre la creación del comité de empresa europeo no se aplica las prescripciones del capítulo 4, a menos que la dirección central y el grupo especial de negociaciones deciden otra cosa.

La creación del comité de empresa europeo (a la luz de la ley sobre CEE)

Las prescripciones de la ley (capítulo 4) se aplica en el caso cuando:

- la dirección central y el grupo especial de negociaciones deciden así;

- la dirección central no inicia las negociaciones dentro de los 6 meses desde la fecha de presentar la moción por los trabajadores;
- no llega a la firma del acuerdo sobre la creación del comité de empresa europeo o sobre el establecimiento del modo de informar y consultar a los trabajadores dentro de 3 años desde la fecha de tomar la iniciativa por parte de la dirección central o de presentar la moción por los trabajadores.

La composición

- El comité de empresa europeo está compuesto de los representantes de los trabajadores empleados en el territorio de los países-miembros;
- Está compuesto de al menos 3 y no más de 30 integrantes;
- A los integrantes del comité de empresa europeo son elegidos o nombrados en proporción al número de los trabajadores empleados en cada país-miembro en la empresa de dimensión comunitaria, por medio de otorgar una plaza por un grupo de trabajadores empleados en este estado-miembro, el cual representa al 10% del número de trabajadores empleados en todos los estados-miembros.

El funcionamiento

Inmediatamente después de determinar la composición del comité de empresa europeo, la dirección central convoca la reunión organizativa, durante la cual se constituye al comité de empresa europeo. Durante esta reunión el comité de empresa europeo elige de entre sus integrantes al presidente, convoca la mesa directiva y proclama su reglamento interno.

El comité de empresa europeo adopta las resoluciones por la mayoría simple de votos de los integrantes presentes.

El comité de empresa europeo está autorizada a conseguir informaciones y llevar a cabo las consultas relacionadas con el total de la empresa o al menos con dos centros de trabajo o dos empresas ubicadas en diferentes estados-miembros.

Las reuniones:

La dirección central:

- organiza al menos una vez al año la reunión con el comité de empresa europeo con el fin de presentarle las informaciones sobre la situación

económica y sobre las perspectivas del desarrollo de la empresa de dimensión comunitaria y con el objetivo de realizar consultas sobre las informaciones presentadas;

- prepara para esta reunión un informe concerniente a la situación económica y sobre las perspectivas del desarrollo de la empresa.

El marco de las informaciones y consultas abarca en particular las siguientes materias:

- la estructura de la empresa;
- la situación económica y financiera y el posible desarrollo de la actividad, en esto - la producción, la venta y las inversiones;
- la situación en el empleo y el posible desarrollo en este marco
- la introducción de importantes cambios organizativos
- la implementación de nuevos métodos de trabajo o nuevos procesos de producción;
- el cambio de la ubicación de la empresa o del centro de trabajo o de una parte importante de la empresa o del centro de trabajo, como también el traslado de la producción hacia otro centro de trabajo u otra empresa;
- la fusión y la división de las empresas y de los centros de trabajo;
- la limitación del volumen o el cese en la actividad de la empresa o del centro de trabajo o de una parte importante de la empresa o del centro de trabajo;
- los despidos colectivos.

El modo de llevar a cabo la consulta debe permitirle al comité de empresa europeo las reuniones con la dirección central y la obtención de las respuestas y las argumentaciones sobre cada una de las opiniones presentadas por el comité de empresa europeo.

Sobre la fecha de la reunión, la dirección central informa, con la antelación mínima de 14 días, a las direcciones de empresas y de los centros de trabajo dependientes y a los integrantes del comité de empresa europeo.

Los gastos relacionados con el funcionamiento del comité de empresa europeo, en particular el costo de la organización de las reuniones, del alojamiento, alimentación y transporte de los integrantes, el costo de las traducciones y formaciones indispensables, reservando para los

integrantes del comité el derecho a la remuneración, cubre la dirección central, a menos que la dirección central y el comité de empresa europeo deciden otra cosa. La dirección central determina, en coordinación con el comité de empresa europeo, el presupuesto anual del comité. En el caso de no determinar al presupuesto hasta el final del año precedente al dado año presupuestario, la dirección central lo determina de manera autónoma, pero debe dedicar al funcionamiento del comité al menos la cuota que resulta de la multiplicación del número de los integrantes del comité por la cuota de triple salario promedio mensual del último trimestre del año precedente al dado año, cuyo valor va anunciado por el Presidente de la Oficina Central de Estadística en „Monitor Polski” - la Gaceta Oficial de la República de Polonia.

La base jurídica:

- la Ley del 5 de abril del 2002 sobre Los Comités de Empresa Europeos (Gaceta Oficial /Dz.U./ N° 62, pos. 556, con cambios posteriores)
- la Directiva del Consejo N° 94/45/CE del 22 de septiembre del 1994 sobre la creación del Comité de Empresa Europeo o el modo de informar y consultar a los trabajadores en las empresas o en los grupos de empresas de dimensión comunitaria (Gaceta Oficial de la UE L 254 del 30.09.1994, páginas 64-72).

Las experiencias polacas

Hasta el día de hoy en Polonia no se llevó a cabo la creación del CEE, a pesar de que algunas de las empresas polacas, como p.ej. PKN Orlen se convierten en empresas transnacionales.

En Europa los ECC funcionan en más de 900 empresas unitarias. Los polacos son representados en aproximadamente mas de cientos y algunas decenas de estas empresas; el total cuentan cientos de personas. La más numerosa representación de polacos existe en los comités del consorcio siderúrgico Arcelor Mittal (9 representantes), del Vatytenfall sueco (4 representantes) o del consorcio holandés Heineken (3 representantes). En este último el representante de Polonia fue elegido Presidente del CEE en el último período del mandato.

Los integrantes del CEE tienen la obligación de informar a los representantes de los trabajadores empleados en las empresas locales sobre el contenido de las informaciones conseguidas y sobre los resultados de las consultas con las direcciones centrales. En este contexto una cuestión para coordinar entre los sindicatos y los representantes nacionales de los CEE es el aprovechamiento de las conclusiones de las consultas con la dirección central en el diálogo entre el empleador y los trabajadores a nivel de la empresa.

El consejo de trabajadores

El consejo de trabajadores - una especie del órgano de representación de trabajadores establecido a base de la Ley del 7 de abril del 2006 sobre la información y las consultas a los trabajadores (Gaceta Oficial /Dz.U./ del 2006, N° 79, pos. 550), cuyo principio es implementar en Polonia la directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2002/14/CE del 11 de marzo del 2002 que establece las condiciones marco generales sobre la información y las consultas a los trabajadores en la Comunidad Europea (Gaceta Oficial CE L 80 de 23.03.2002; Gaceta Oficial de la UE, la edición especial polaca, capítulo 05, t.4, p.219).

Génesis

A la hora de implementar la directiva europea Polonia ya tuvo algunas tradiciones propias en cuanto al funcionamiento de los representantes de los trabajadores. El primer acto que introducía este tipo de institución ha sido el decreto del 6 de febrero del 1945 sobre la creación de los Consejos Empresariales. Estos cuerpos en la práctica se han convertido en el instrumento del estado comunista que servía al mantenimiento de la orientación de la centralizada economía planificada y al control sobre las actividades de los trabajadores, ya que de acuerdo con el art. 3 del Decreto - a demás de cuidar a „ la sustitución de los intereses profesionales” - se ocupaban también de „velar sobre la intensificación y el mejoramiento de la producción en el centro de trabajo, de acuerdo con las directivas generales de la política económica del Estado”. A base del decreto del 16 de enero del 1947 sobre la modificación del decreto del 6

de febrero del 1945 sobre la creación de los Consejos Empresariales, estas representaciones han recibido al estatus de los órganos de los sindicatos y - ante la total dependencia de estos últimos del Estado, en 1949 - han perdido mucho de su importancia como la representación independiente de los trabajadores, a pesar de que funcionaban aún hasta el 1980.

El carácter algo diverso han tenido los consejos obreros, creados espontáneamente en las fábricas, en la corriente de los acontecimientos del mes de octubre del 1956. Aquel la vez los obreros y junto a ellos los intelectuales concentrados en torno al semanario „Po prostu” („Simplemente”) reclamaban la influencia directa de los trabajadores de las empresas en la gestión del centro de trabajo, lo cual iba a curar todos los males de la economía manejada, es decir los planes alzados, impuestos por las autoridades y los índices de producción vinculantes para los trabajadores, muchas veces imposibles de cumplir, a pesar de imponerles a los trabajadores cada vez más duras normas de trabajo.

Bajo la presión social, los consejos han sido oficialmente reconocidos en la Ley del 19 de noviembre del 1956 sobre los consejos obreros. Ya dos años más tarde esta Ley ha sido derogada por la Ley del 20 de diciembre del 1958 sobre la autogestión obrera, la cual creaba la llamada conferencia de la autogestión obrera, donde la importancia fundamental la han ganado las organizaciones empresariales del partido, lo cual a las autoridades les ha dado la posibilidad de inhabilitar realmente a los consejos.

La idea de la participación auténtica de los obreros en la gestión de su centro de trabajo y el hacer a los trabajadores el sujeto, resultó ser suficientemente viva para que el postulado presentado nuevamente en la o la de los acontecimientos del 1980 ha sido realizado un año más tarde a base de la Ley del 25 de septiembre del 1981 sobre la autogestión de la plantilla de la empresa estatal. Desde aquel entonces en las empresas estatales existía el consejo de trabajadores elegible y la asamblea general de trabajadores - unos órganos que han recibido amplias competencias en el marco del control de la actividad de la empresa y de su director. La autogestión de los trabajadores jugó un papel importante en la preparación de la transformación del régimen en el año 1989, pero después de implementar el sistema de la economía social del mercado, en consecuencia de la sistemática privatización de las empresas estatales,

ha perdido su posición y en el marco del nuevo régimen económico, ha sido considerado el vestigio de la economía planificada. La argumentación para esta crítica frecuentemente ha sido la actitud de reclamar por parte de la autogestión en muchas empresas. La autogestión de los trabajadores se preocupaba principalmente por los altos salarios de los trabajadores, lo cual hacía imposible la racionalización y la adecuación de la economía de las empresas a las condiciones de la economía del mercado. En consecuencia contribuyó a la quiebra de las empresas y a otros graves problemas económicos.

Después de transformar al régimen económico-político de Polonia, han surgido finalmente los sindicatos libres y precisamente a estas organizaciones la Ley del 1991 y las normas correspondientes del Código de Trabajo, han concedido el monopolio en la representación de los trabajadores (entre otros el control sobre el despido laboral y la anulación del contrato laboral, la coparticipación en la creación del reglamento de trabajo, la firma de los acuerdos con el empleador sobre el modo de ejecutar los despidos laborales colectivos y sobre los criterios de la selección de las personas que van a ser despedidas).

La forma de la institución según la Ley del 7 de abril del 2006

La obligación de crear los Consejos de Trabajadores.

Los Consejos de Trabajadores deben ser creados en las empresas cuyos jefes desarrollan la actividad económica y emplean al menos 50 trabajadores, pero durante el período transitorio hasta el 23 de marzo del 2008 este deber recae solamente sobre los que emplean al menos 100 trabajadores. El deber de crear los consejos no se refiere a los empleadores públicos: oficinas, escuelas, servicios uniformados, tribunales etc. como también las empresas estatales, mixtas y las instituciones cinematográficas estatales, en las cuales existen órganos de carácter similar y los cuales no han sido derogados por la presente Ley. Además los empleadores comprendidos en esta Ley pueden evitar la creación del consejo si antes de la entrada en vigor de dicha ley (entonces a más tardar el 24 de mayo del 2006) firman con los representantes de los trabajadores un acuerdo que garantice las condiciones de informar y consultar a los trabajadores a nivel, al menos, igual al garantizado por la Ley.

El volumen del Consejo

La numerosidad del gremio depende del número de personas empleadas por el empleador.

El Consejo está compuesto de:

3 trabajadores - en el caso del empleador que emplea de 50 hasta 250 trabajadores;

5 trabajadores - en el caso del empleador que emplea de 251 hasta 500 trabajadores;

7 trabajadores - en el caso del empleador que emplea más de 500 trabajadores.

Elecciones al Consejo

El derecho a voto en las elecciones al Consejo tienen todos los trabajadores, excepto menores de edad. El candidato a miembro del Consejo puede ser cada trabajador que ha trabajado con dado empleador al menos un año o - si el empleador funciona desde hace menos de un año - el trabajador trabajo este tiempo con él. Los trabajadores que son de hecho representantes del trabajador - jefes de los centros de trabajo y sus suplentes, integrantes del órgano de gestión, contables principales y las personas empleadas como consejeros jurídicos, como también los menores de edad - no pueden ser candidatos al Consejo.

Las relaciones entre el Consejo y el empleador

Las cuestiones formales esenciales del área de las relaciones mutuas de ambas partes están reguladas en su acuerdo autónomo. Éste tiene que contener, sobre todo, los principios y el modo de informar y consultar al Consejo y la manera de solucionar las cuestiones controvertibles (se trata, entre otros, la decisión de la comisión de arbitraje, formada con principio de paridad por los representantes de ambas partes o la solución del mediador independiente, la combinación de ambos métodos) y el principio de cubrir algunos gastos (comparar detalladamente el art.5, pasaje 1 p-tos 3 y 4). El acuerdo puede contener, facultativamente, las decisiones concernientes a otra (menor o mayor) cantidad de integrantes del Consejo, distinta de la exigida por la Ley para el empleador, pero no menor de tres.

El deber de informar y consultar al Consejo

El empleador informa al Consejo sobre:

- la actividad y la situación económica de la empresa y los cambios previstos en esta materia;
- el estado, la estructura y los cambios en el empleo previstos, como también las acciones con el objetivo de mantener su nivel;
- las acciones que pueden provocar cambios importantes en la organización del trabajo o en las bases del empleo.

Y el deber de consultar se refiere, en cambio, sólo al estado, a la estructura y a los cambios previstos en el empleo, a sus bases y a la organización del trabajo; no afecta a la actividad y a la situación económica de la empresa.

La Directiva 2002/14/CE en Polonia

El 16 de abril del 2009 tuvo lugar en Varsovia la conferencia final, durante la cual los participantes que hablaban francés, checo y polaco, debatieron sobre el tema de buenas prácticas de los CEE. Durante el debate se intentaba de responder a la pregunta sobre que si los Consejos de Trabajadores y los Comités de Empresa Europeos son el valor añadido para la cultura del diálogo social en las empresas. Se había analizado también el contenido de cambios en la directiva sobre la creación de los CEE y se realizó el análisis de las posibilidades de aprovecharlos en el proceso de tras transformaciones estructurales. El informe detallado de la conferencia que contenía a todas las ponencias, ha sido publicado en idioma francés, polaco y checo.

La Directiva 94/45/CE

La institución del Comité de Empresa Europeo (CEE) es una de las posibles y las más frecuentemente aprovechadas en la práctica formas del sistema de información y consulta en la empresa de dimensión supranacional, que funciona en el territorio de la Comunidad Europea.

La creación de los CEE está regulada por las decisiones de la Directiva 94/45/CE (desde el 16 de mayo del 2009 fue substituida por una nueva Directiva 2009/38/CE). Conforme a ellas los CEE pueden ser creados en las empresas de dimensión comunitaria, entonces en las que emplean al

menos 1000 trabajadores en los estados-miembros, en esto al menos 150 trabajadores en cada uno de 2 estados-miembros

Al CEE se convoca en base a la moción que puede ser presentada por la dirección central o por un grupo de trabajadores de al menos 2 estados-miembros. Después de presentar la moción hay que crear el llamado grupo especial de negociaciones.

Los CEE sirven principalmente a la transmisión, hacia los representantes europeos de los trabajadores, las informaciones sobre todas las cuestiones importantes para el funcionamiento de la empresa. Sirven también a consultar por las direcciones de consorcios internacionales las decisiones que influyen en la situación de los trabajadores en el aspecto transfronterizo. Frecuentemente estas decisiones están relacionadas con el proceso de cambios organizativos, doloroso para los trabajadores, de traslado de la producción etc. Aunque en el marco de los CEE formalmente no hay espacio para las negociaciones que continúan siendo reservadas para la competencia exclusiva de los sindicatos, los retos de globalización han hecho que desde hace un tiempo los CEE se convierten en la plataforma para las negociaciones, cuyo objetivo es sobre todo protegerlos a los trabajadores contra las consecuencias de la reestructuración y que aspiran a realizar dicha reestructuración de manera aceptable socialmente.

Actualmente los Comités de Empresa Europeos funcionan en casi 900 empresas y grupos de empresas. En aproximadamente 180 de ellas están representados también los trabajadores polacos.

En Polonia la Directiva 94/45/CE ha sido implementada por la Ley del 05.04.2002 sobre los Comités de Empresa Europeos. Esta Ley se aplica en la situación cuando llega a la creación del cuerpo de información y consulta en la empresa de dimensión unitaria, cuya sede de la dirección central está en Polonia. Sin embargo en las empresas, cuya dirección central tiene su sede en otro estado-miembro, por principio se aplica la legislación del dado país, pero en cuanto a la elección de representantes polacos para el CEE o para otros sistemas de información y consulta se aplica la legislación polaca.

Ilie Don (la delegación rumana)

En Rumanía las directivas de la Unión Europea han sido implementadas por la Ley Nº 217 del 2005 y por la Ley Nº 186 del 2011 sobre la creación, el funcionamiento y la organización de los CEE.

No se refiere de manera particular a los sindicatos, sin embargo sus premisas conciernen fundamentalmente a los representantes de los trabajadores afiliados en los sindicatos.

El marco de las competencias del CEE está limitado a informar y consultar a los trabajadores sobre todos los asuntos importantes para el funcionamiento de la empresa o al menos de dos filiales (las empresas pertenecientes al grupo), localizadas en al menos 2 estados-miembros diferentes.

En las situaciones extraordinarias, que tienen una influencia importante en el empeoramiento de la situación de los trabajadores (el cambio de la sede de la empresa, el cierre de esta, despidos laborales colectivos), el Comité de Empresa Europeo tiene derecho a convocar de manera urgente la reunión con la dirección central de la empresa o del grupo de empresas de dimensión unitaria, el cual tiene competencias de decisión. La parte representante de la empresa está obligada a informar y consultar al Comité en las cuestiones mencionadas arriba.

El deber de la dirección a nivel central de la empresa es crear condiciones adecuadas y garantizar los recursos indispensables para la creación del CEE o del otro modo de informar y consultar a los trabajadores de los centros de trabajo o del grupo de empresas de dimensión unitaria, de acuerdo con las premisas de dicha Ley.

La dirección central, con su sede en Rumanía, emprende las negociaciones por iniciativa propia o en base a la moción escrita de al menos 100 trabajadores o sus representantes, de al menos 2 centros de trabajo, de las empresas pertenecientes al grupo, localizados en al menos 2 estados-miembros diferentes, con el fin de crear el CEE u otro modo de informar y consultar a los trabajadores.

El número de integrantes nombrados o elegidos para el grupo especial de negociaciones es proporcional al número de trabajadores empleados en cada uno de los estados-miembros en la empresa de dimensión unitaria o en el grupo de empresas de dimensión unitaria. En cada estado-miembro a cada grupo de trabajadores o a cada parte del grupo de trabajadores empleados en dado estado-miembro (que consiste el 10% del total de los trabajadores de todas las filiales de dada empresa de dimensión unitaria) le corresponde una plaza para el miembro del grupo especial de negociaciones.

La dirección central convoca, a los 30 días desde la fecha de anunciar la composición del grupo especial de negociaciones, la reunión de sus integrantes con el objetivo de firmar el acuerdo sobre la creación del CEE u otro modo de informar y consultar a los trabajadores. La dirección central informa sobre los mencionado arriba a la dirección a nivel local.

En la composición del CEE entran los trabajadores de las empresas de dimensión unitaria o del grupo de empresas de dimensión unitaria, nombrados o elegidos por los representantes de los trabajadores o, en el caso de su ausencia, por el total de los trabajadores.

El número de integrantes nombrados o elegidos para el CEE es proporcional al número de los trabajadores empleados en cada estado-miembro en dada empresa de dimensión unitaria o en el grupo de empresas de dimensión unitaria. En cada estado-miembro a cada grupo de trabajadores o a cada parte del grupo de trabajadores empleados en dado estado-miembro (que consiste el 10% del total de los trabajadores de todas las filiales de dada empresa de dimensión unitaria) le corresponde una plaza para el miembro del CEE.

Para garantizar la plena coordinación de la actividad, el CEE crea un comité compuesto al máximo de 5 miembros del CEE que cumplen

con las condiciones indispensables para la realización corriente de sus obligaciones.

La dirección central convoca, al menos una vez al año, la reunión con el objetivo de informar y consultar al CEE sobre la actividad de la empresa y sobre las tendencias en el desarrollo de la empresa o del grupo de empresas de dimensión unitaria, en base al informe elaborado por la dirección central.

La información y la consulta

- sobre la estructura de la empresa o del grupo de empresas de dimensión unitaria;
- sobre la situación económica y financiera la empresa de dimensión unitaria;
- sobre la posibilidad del desarrollo la empresa o del grupo de empresas de dimensión unitaria;
- sobre la producción y las ventas en la empresa o en el grupo de empresas de dimensión unitaria;
- sobre la situación en el empleo y sobre el desarrollo previsto en este marco;
- sobre las inversiones;
- sobre los cambios principales concernientes a la estructura de la empresa o del grupo de empresas de dimensión unitaria;
- sobre la implementación de nuevos métodos de trabajo o de nuevos procesos de producción;
- sobre las transferencias de la producción, sobre las fusiones, las reducciones o el cierre de las empresas, sus afiliaciones, sus secciones o las representaciones de la misma empresa;
- sobre los despidos laborales colectivos.

La protección

Los integrantes del grupo especial de negociaciones, de los CEE, como también los representantes de los trabajadores empleados en Rumanía poseen el pleno derecho, durante el desempeño de sus responsabilidades, a gozar de todo tipo de derechos previstos por la ley

para los representantes de los trabajadores y para los representantes de los órganos directivos de las organizaciones sindicales.

Conforme a las decisiones de la presente Ley, los integrantes de los CEEE están totalmente protegidos contra la discriminación, el despido laboral o contra la imposición de cualquier otro tipo de sanciones por cumplir con sus responsabilidades en los CEE.

La realidad sobre la información y las consultas a los CEE

La mayoría de los integrantes de los CEE considera particularmente importantes los siguientes temas:

- la estrategia de la empresa
- la situación económica y financiera de la empresa
- los cierres o los despidos laborales
- las fusiones, adquisiciones y compras adicionales de empresas.

De acuerdo con las premisas de la directiva, muchos temas que deben ser abordados, no entran en el orden del día durante los debates en las reuniones de los CEE. Menos de un tercio de todos los integrantes de los CEE dice que ha recibido „las informaciones útiles” para todos los temas previstos en la directiva.

En todos los casos los ECC sólo son informados y no son consultados.

En particular - muchos de los integrantes de los CEE se queja de que al CEE:

- no se facilita ninguna información antes de la reunión del CEE;
- las informaciones no son facilitadas con adecuada antelación antes de la reunión del CEE;
- **no se transmite las informaciones antes de tomar las decisiones por parte de la dirección.**
- A demás frecuentemente se escucha la crítica sobre que:
- el CEE no es considerado en el proceso de planificar la administración;
- El CEE frecuentemente no tiene suficiente tiempo para evaluar las informaciones que recibe, para preparar su opinión sobre dado proceso y para formular esta opinión.

Ante lo dicho arriba, son necesarios los cambios, para que el CEE no sea sólo un gremio bien informado, sino que sea un verdadero órgano de consultas. Si el CEE en Europa debe convertirse realmente en un sólido „mediador en el diálogo social”, es necesario cambiar la legislación concerniente al envío de las informaciones y a la realización de consultas.

Las posibilidades de actuar para mejorar la estructura del trabajo y la comunicación

El CEE debe de tratar de conseguir el establecimiento del procedimiento de informar y consultar que cump la con todos los requisitos de la nueva directiva sobre los CEE.

Hay que exigir a que el CEE reciba los documentos importantes con la adecuada antelación antes de la reunión, para que se pueda realizar un proceso completo de información y consulta.

¿Cómo debe de actuar el CEE para alcanzar este objetivo?

1. El CEE activo

- desarrollar y la modernizar las estructuras de trabajo internas (las redes multimedios), lo cual significa una comunicación interna sistemática;
- apoyar por medio de las formaciones y *coaching*
- **intentar lograr la coordinación en el modo de actuación conjunta entre los CEE**
- en las cuestiones importantes hay que establecer un modo de actuación conjunto y coordinado (p.ej. a la hora de reestructuración, los cierres y los despidos laborales);
- para alcanzar estas metas los CEE tienen que ser apoyados por los sindicatos;
- hay que evitar las contiendas entre los empleadores en la esfera de la localización en Europa.

2. Exigir sus derechos

- El CEE tiene que hacerle conciencia al empleador sobre que el CEE tiene derecho a la información y la consulta;

- Cuando en las cuestiones importantes el empleador se niega de iniciar el proceso de consultas con el CEE, el CEE tiene que testimoniar su capacidad de actuar. Para esto se puede aplicar otras formas de actuación, como p.ej. acudir a los medios de difusión masiva fuertes;
- **encontrar la respuesta conjunta a las acciones del empleador;**
- intentar de elaborar una estrategia conjunta;
- la inclusión (el compromiso) de las representaciones nacionales de trabajadores en la elaboración de la estrategia conjunta;
- el objetivo: el CEE influye en las decisiones del empleador, lo cual conlleva la influencia positiva en los trabajadores en distintos países;
- el CEE puede tener esta influencia sólo cuando va a recibir a tiempo los documentos para su conocimiento, necesarios para prepararse para la reunión del CEE y realizar antes el proceso de consultas determinadas;
- el CEE tiene que concentrarse principalmente en la entrega puntual de las informaciones, es decir en el envío de las informaciones indispensables de parte del empleador, antes de tomar estas decisiones;
- sólo de esta manera es posible realizar las consultas e influir en las decisiones del empleador;
- sólo este tipo del proceso de consultas supone la Directiva sobre el CEE, otorgándole estos derechos a los órganos del CEE;
- el elemento clave de la Directiva sobre el CEE es la información y las consultas;
- el CEE debe de participar activamente en el diálogo social en Europa.

CNS Cartel ALFA posee sus representantes en el CEE de más de 45 multinacionales, es decir en Coca Cola, Unicredit, ABB, Arcelor Mital, Heineken, Leoni Ag, Electrolux, Delphy, Nokia etc.

Alfonso Martínez Foronda(la delegación española)

Nuevas normas concernientes al CEE

La implementación de la Directiva 2009/38/CE

¿Para qué existen los CEE?

El Comité de Empresa Europeo (CEE) es una organización que representa a los trabajadores de la empresa en toda la Europa. Gracias a ella la dirección les garantiza a los trabajadores la información y la consulta a nivel extra nacional, sobre los avances de la empresa y sobre las decisiones significativas que los pueden afectar a ellos.

El derecho a crear al CEE ha sido concedido por la Directiva 94/45/CE para las empresas o grupos de empresas que emplean al menos 1000 trabajadores en la Unión Europea y en otros países de la Zona Económica Europea (Islandia, Lichtenstein y Noruega) y que tienen en total al menos 150 trabajadores en cada uno de dos estados-miembros. Aproximadamente 970 CEE representa a más de 15 millones de personas, promoviendo el diálogo social y los cambios en la corporación esperados.

Los CEE son cada vez más eficaces

Los marcos legales que regulan el funcionamiento de los CEE tienen sus raíces en el año 1994. Necesitaban la aclaración y la adecuación al entorno jurídico, económico y social que se estaban cambiando. Después de consultar a los partners sociales europeos y evaluar la influencia, la Comisión en 2008 aprobó la proposición de modificar a la Directiva. El Parlamento Europeo y el Consejo en 2009 aprobaron la nueva directiva, con pequeñas modificaciones, sugeridas principalmente por los partners sociales europeos.

Basándose en los resultados del análisis de los marcos jurídicos vigentes la Directiva 2009/38/CE modificada tiende en particular a asegurar la realización del proceso extra nacional de información y consulta a los trabajadores; anima a crear nuevos CEE y garantiza la seguridad legal para su funcionamiento.

La creación de los Comités de Empresa Europeos

Nuevas regulaciones de la Directiva 2009/38/CE

El aseguramiento de las informaciones indispensables: las oficinas centrales y locales responden por el suministro de las informaciones para iniciar las negociaciones concernientes al nuevo CEE

La creación de la comisión de negociaciones (CN): la CN que representa a los trabajadores en las negociaciones tendientes a la conclusión del acuerdo sobre el CEE, está compuesta de un representante de cada acción, lo cual resulta ser el 10% de los trabajadores en dado estado-miembro. La comisión tiene derecho a reunirse sola, antes y después de cada reunión con la dirección central.

El rol de los partners sociales: los sindicatos y las organizaciones de los empleadores europeos tienen que ser informados sobre el inicio de las negociaciones para que ellos puedan controlar la creación de los nuevos CEE y promover las buenas prácticas (ver - puntos de contacto). Entre las organizaciones de expertos están también los sindicatos, a los cuales la CN puede acudir solicitando la ayuda durante las negociaciones.

El contenido del convenio: el convenio sobre el CEE tiene que considerar la necesidad de existir la representación equilibrada de los trabajadores en el CEE y tiene que abarcar las decisiones necesarias para hacer entrar en vigor dicho convenio.

Los demás principios: las normas adicionales, aplicables en el caso de la inexistencia del acuerdo, distinguen las áreas, en las cuales la información es obligatoria y garantizan la posibilidad de obtener la respuesta, como los argumentos para obtener dicha respuesta. En esta respuesta puede ser expresado todo tipo de posición. Para darle a la comisión la posibilidad de jugar el papel más importante aún, la cantidad máxima de integrantes de esta tiene que ser 5 y debe de cumplir con las condiciones que posibilitan llevar a cabo sistemáticamente la actividad de la comisión.

El funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos

La nueva Directiva 2009/38/CE.

El principio fundamental: las decisiones sobre la información y la consulta a los trabajadores van a ser determinadas y puestas en vigor para asegurar su eficacia y darles a las empresas o grupos de empresas la posibilidad de tomar las decisiones con eficacia.

Las competencias extra nacionales del CEE: cuando los problemas son de índole internacional, van a cargo de los ERZ. Se considera internacionales las cuestiones que influyen en toda la empresa o grupo de empresas de dimensión unitaria o al menos en dos empresas o centros de trabajo de las empresas o grupos de empresas, ubicados en dos estados-miembros diferentes. Para determinar si la cuestión es de carácter „extra nacional” se considera el número de estados-miembros involucrados o interesados, el nivel de gestión de los involucrados, la importancia de estas cuestiones para los trabajadores europeos, con consideración al mismo tiempo, del alcance de su influencia potencial.

La vinculación con los órganos nacionales: la información y la consulta a los CEE van a ser vinculadas con los órganos nacionales que representan a los trabajadores. Las normas para alcanzar este objetivo, hay que determinar en el convenio. De lo contrario, en el caso de la reestructuración, habrá que garantizar las consultas tanto a nivel europeo, como el nacional.

El rol y las competencias de los representantes de los trabajadores

La representación colectiva: los integrantes del CEE van a disponer de los recursos para ejecutar los derechos resultantes de esta Directiva, para representar el interés colectivo de los trabajadores. Tienen que informarles a los trabajadores sobre el contenido y los resultados del modo de informar y consultar, establecidos conforma a las regulaciones de dicha Directiva.

La formación: los representantes de los trabajadores van a participar en la formación adicional, sin perder la remuneración.

Los términos „ la información” y „ la consulta”

„Las informaciones”: la transmisión de datos de parte del empleador a los representantes de los trabajadores, para facilitarles el conocimiento del sujeto del litigio y el examen de este; las informaciones deben de ser entregadas en tiempo adecuado, de manera oportuna y con el uso de recursos adecuados, para darle la posibilidad a los representantes de los trabajadores de realizar la evaluación compleja de posibles consecuencias, de preparar las consultas con el órgano correspondiente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión unitaria.

„las consultas”: el entablar el diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central u otro nivel de dirección más conveniente en el tiempo apropiado, de manera adecuada y en el marco que permitan a los representantes de los trabajadores expresar la opinión en base a las informaciones obtenidas, sobre los medios que se propone, sin perjuicio de la responsabilidad de administrar, en el tiempo oportuno van a ser tomadas en consideración en la empresa o en el grupo de empresas de dimensión unitaria.

La cláusula de adaptación

Cuando surgen cambios importantes en la estructura de la empresa o del grupo de empresas, por ejemplo en el caso de la fusión, los CEE tienen que ser adecuados a estos cambios. Esta corrección se realiza conforme a las prescripciones del convenio/os, y cuando los trabajadores presentan la moción en cuestión, de acuerdo al procedimiento, de las negociaciones del nuevo convenio, que debe ser vinculante para los integrantes del existente CEE. Los CEE existentes van a continuar funcionando, probablemente con cambios, hasta la fecha de firmar nuevo convenio. Esta cláusula (art. 13 de la Directiva 2009/38/CE) es obligatoria en todo tipo de circunstancias.

La agenda

Los estados-miembros implementaron la directiva 2009/38/CE antes del 6 de junio del 2011. Este día las directivas existentes 94/45/CE (modificada con las Directivas 97/74/CE y 2006/109/CE) han sido derogadas y substituidas por la Directiva 2009/38/CE.

Nuevos marcos legales desde el mes de junio del 2011

Desde el mes de junio del 2011 los CEE deben de ser creados y deben de funcionar en el marco de la modificación de la Directiva 2009/38/CE en las disposiciones ejecutivas adoptadas en los estados-miembros.

Las negociaciones a nivel de la sociedad

El proceso de la creación del nuevo CEE comienza cuando 100 trabajadores en dos países presentan la moción en cuestión o en base a la iniciativa propia del empleador. La composición y el funcionamiento de cada CEE se adecua a la situación concreta de la empresa, por medio de los acuerdos entre la dirección y los representantes de los trabajadores en distintos países. Las exigencias adicionales se aplica sólo cuando no hay un acuerdo.

La prioridad que tiene la fórmula negociada en las empresas se refiere a la creación y al funcionamiento del CEE y es su clave del éxito desde el mismo inicio. Este mecanismo queda sin cambios.

La continuación

En la Directiva nueva no hay la obligación general de negociar los convenios constitutivos a los CEE. Además, ya en la primera Directiva, había el incentivo para la rápida creación de los CEE, antes de que esto quedó como un deber legal. Las empresas que han firmado los acuerdos sobre el intercambio internacional de informaciones y consultas a todos los trabajadores en el caso cuando la Directiva entró en vigor por primera vez en 1996, no son el sujeto de los compromisos resultantes de la nueva Directiva. Lo mismo concierne a la ampliación del marco de la Directiva en Gran Bretaña en 1999. La continuidad de este tipo de convenios está garantizada por la Directiva 2009/38/CE.

La nueva Ley contiene las definiciones que antes no había o no han sido explicadas suficiente. Se trata en este caso de la definición sobre „ la información” (sección del art.3.1.7), „ la consulta” (art.3.1.7 bis) y „las cuestiones extra nacionales” (3.1.10).

En este material el objetivo de la Directiva no se limita a la simple conceptualización de los términos. Contiene la búsqueda de la verdadera eficacia de los derechos determinados doblemente:

Primero, pronunciándose por la verdadera eficacia de la información y de la consulta, para que ambas sean realizadas de manera clara y evidente, antes de tomar las decisiones por las empresas. En este sentido „van a ser aplicadas de manera que garantice su eficacia y posibilite tomar decisiones eficaces en la empresa o en el grupo de empresas” (art. 2.3.). La directiva determina los temas que deben de ser el contenido de la información o de la consulta y que deben de ser tratadas como „cuestiones de importancia internacional”. La Directiva determina, entonces, la adecuada distribución de responsabilidades entre los representantes internos y los representantes de nivel unitario (art. 2.3.).

La Directiva proclama el derecho de los representantes de los trabajadores en la comisión de negociaciones, a obtener „las informaciones indispensables para iniciar las negociaciones, en particular las informaciones sobre la estructura de la empresa o del grupo de empresas, como también su fuerza de trabajo” (el número de trabajadores). El deber de conseguir y transmitir a las partes interesadas estas informaciones recae en la parte de „ la dirección de cada una de las empresas del grupo de empresas de dimensión unitaria y la dirección central” (art.6.2.).

La dirección central es también „responsable de la determinación de las condiciones y de los recursos indispensables para la creación del comité de Empresa europeo o la información alternativa, relacionada con el procedimiento y la consulta a los trabajadores” (art.6.1).

Se establece el derecho de los integrantes de la comisión de negociaciones y los del CEE a participar en las formaciones relacionadas con el desempeño de su función, sin perder la remuneración (art. 11.2).

Se establece el derecho de la comisión de negociaciones a organizar reuniones de seguimiento y preparatorias, sin la participación de la empresa (art.11.2).

Se establece el derecho de la comisión de negociaciones a obtener el apoyo de parte de los expertos elegidos por ella, los cuales podrían participar en las reuniones como asesores (art.11.3.).

La comisión de negociaciones tiene la obligación de informar sobre su composición a la dirección central desde el mismo inicio de las negociaciones (art.9.4).

Se determina claramente el papel de los integrantes del Comité de Empresa Europeo, notando que „representan colectivamente los intereses de los trabajadores de la empresa o del grupo de empresas de dimensión unitaria”, lo cual supone el respeto a otras organizaciones e instituciones. (art. 21.1).

Se indica igualmente el deber de los integrantes del Comité de Empresa Europeo de informar a los representantes de los trabajadores de las instituciones o empresas de dimensión unitaria o en el caso de la ausencia de los representantes a informar a todos los trabajadores sobre el contenido y los procesos de las informaciones y consultas, manteniendo la confidencialidad, garantizando para los representantes de los trabajadores a nivel unitario recursos oportunos para el desarrollo de su rol de representante (art.29.2).

La composición de la representación de los trabajadores de la empresa o del grupo de empresas de dimensión unitaria, en la comisión de negociaciones y en el CEE puede ser modificada por el sistema de la composición proporcional en presencia del representante de los trabajadores para cada grupo, lo cual consiste el 10% del total de los trabajadores empleados en la empresa o en el grupo de empresas en todos los estados-miembros o en una parte de ellos (art.9.1 y 17.2).

Entonces el abrir la posibilidad de delegar a „esta fracción” tiene como objetivo el aseguramiento sobre que los trabajadores de cada estado-miembro, incluso sin alcanzar el número de 10 por 100 del total de los trabajadores, tienen al menos a un representante en estos órganos (E.M.).

La comisión elige de entre sus integrantes a una comisión „limitada”, compuesta de cinco integrantes, cuya tarea es coordinar la actividad del mismo comité (art. 17.5)

Hay que notar que en las reuniones de la comisión „limitada” pueden participar los demás miembros de la comisión que pueden ser „directamente afectados por las circunstancias o las decisiones mencionadas” (art.19.2).

Es obligatoria la reunión, al menos una vez al año, de la comisión y la dirección central (art.31).

Se determina las reglas de coordinación y de articulación de los derechos y deberes de los integrantes del CEE y de los órganos nacionales de representación (art. 31).

Muy concretamente se trata el contenido del acuerdo firmado entre la comisión de negociaciones y la dirección central de la sociedad o del grupo de sociedades (art.12.1)

Finalmente queda explicado el marco de la aplicación de la ley en las empresas y en los grupos de empresas que ya han firmado el acuerdo.

El desarrollo y el financiamiento

La Unión Europea (UE) hace esfuerzos en pro del desarrollo de la conciencia y de la promoción de buenas prácticas vinculadas con los partners sociales, particularmente por medio de la financiación de proyectos, cuyo objetivo es el intercambio de prácticas, gracias a una línea especial de presupuesto (04.03.03.03: La información, la consulta y la participación de los representantes del negocio), para lo cual se ha destinado 7,5 millones de dólares en 2011.

Marek Benio

European works councils - from the exchange of information to social dialogue

Introduction

The premise for the adoption of the Directive on European Works Council in 1994 was and still remains a deep conviction of the value of social partners` dialogue at the enterprise level, the dialogue between employer and employees. The social dialogue is one of the fundamental values underlying European integration. On the other hand, voting on this type of regulation is always a naive belief that dialogue is possible to decree. Realizing the latter infirmity of the Directive, it should be seen as a very important clue on how to formalize the exchange of information and dialogue in companies in which employers and employees recognize the importance of mutual exchange of information for business development and welfare of employees. Where there is no dialogue going and it does not come from the natural need to exchange information and discussions, a formal imposition of dialogue by the directive and national laws implementing it can lead to a higher level of bureaucracy. But it can also reveal the need for dialogue lying on both sides.

European Works Councils are also realization of adopted in the Charter of Fundamental Social Rights of the European Communities the obligation to develop in the right way - taking account of the customs in force in the Member States – information, listening to opinions and cooperation of workers. At the level of EU legislation it was decided to adopt the Directive which does not impose on a Member States the method of achieving the goal, but only a minimum standard, leaving

the way to attain the freedom of Member States. This process is called the harmonization of law and is a sign of respect for the sovereignty of Member States. This form of regulation has the additional advantage, which means that the Member States are accounted for whether the minimum standard has been achieved and not how it was recorded in national laws.

In a similar way is made the Polish law of 5 April 2002 on European Works Councils, which says that its provisions apply in cases where the parties of social dialogue are unable to agree on the establishment of the board or do not determine how to inform and listen opinion. It can therefore be concluded that the law was created in the spirit of legislation in force, which gives great autonomy (equivalent to sovereignty in the context of the countries) to the social partners. This legislative approach significantly reduces the unreal assumption described above that the dialogue can be decreed. Meanwhile, the message of the legislature is very clear: the social partners have the initiative on establishing the principles of mutual information and dialogue, and the law introduces the obligation to establish an EWC only when there is no such agreement.

Problems of terminology: council of employees, works council and european works council

For reasons of clarity, it should be added that the sign of the realization of social dialogue, proclaimed in the Charter of Fundamental Social Rights of the European Communities is also the European Parliament and Council 2002/14/EC of 11 March 2002, establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community (Official Journal. EC L 80 of 23.3.2002, Acts. Gazette. Polish Special Edition, Ch. 05, v. 4, p 219), while the Polish law - law of 7 April 2006 on informing employees and conducting consultations with them (No 79 of 2006 pos. 550). The Law introduces the obligation to create councils of employees - the representative body of the crew - in enterprises employing more than fifty employees. The council is sometimes mistaken for the works council, which was in Communist times, except for the director and the assembly of employees, one of the bodies governing the state-owned company. This widespread interchangeable use of both

concepts can make a mess of terms, especially because according to law on informing employees and conducting consultations with them, councils of employees are not invoked in business enterprises in which councils continue to function. European works councils are, like councils of employees, a representative body of employees, but in enterprises or groups of enterprises of a community range.

The purpose of creation of European Works Councils and Councils of Employees is the same - to create a representative body for information, exchange and dialogue with the employer. Neither the EU Directive, nor the Polish Law on informing employees and conducting consultations with them are the subject for further consideration.

In the further discussion of terminology should be included the explanation of the concept of Employment Councils. In contrast to European Works Councils, provincial or district employment councils are bodies set up by the local government units to monitor labor market needs and opportunities for exchange of information between secondary schools, employers and public employment services (labor offices). The purpose of activity of the Employment Councils is to adjust the programs of study and training programs to the needs of a changing labor market. We must not forget about the trade unions, which are also a representative subject of the employees. The complicated relations between the powers of trade unions, Councils of Employees and European Works Councils will be omitted in this document. Further considerations apply only to European Works Councils.

The subject scope of the directive and the law on european works councils

The Law is based on the Directive, however, the subject scope of the Law has been described with more details than in the Directive, which was to adjust the provisions of Directive into the Polish concept of the employer under art. 3 of the Labor Code and a concept of employer in the meaning of the Law on the freedom of business activity. According to the Law, a company in which is created a European Works Council must be on a community scale, which is synonymous with the concept of activity on a European scale used in the Directive. Let's compare:

The Directive applies to:

1. companies operating in Europe and employing not less than one thousand employees in Member States and at least 150 employees in at least two Member States
2. groups of these companies, or groups of companies controlling and controlled, employing no less than one thousand employees in Member States and covering a minimum of two plants in different Member States each of which employing at least 150 employees.
3. The Law applies to:
4. companies and groups of companies within the community whose central management is located in Poland,
5. companies and groups of companies within the community whose central management is not established in a Member State, if the management board has appointed its representative in Poland
6. companies and groups of companies within the community whose central management is not established in a Member State and they have not appointed a representative in a Member State, if in Poland there is located an company forming part of such a company or a company included in this kind of group which employs the greatest number of workers employed in the Member States

The Directive does not define the concept of the entrepreneur, but the entrepreneur according to the Law is a natural and legal person and a company without legal entity who professionally and on its own behalf undertakes and carries on business, as well as agriculture or manufacturing activity, or works in the field of agricultural crops, or rearing and animal husbandry, horticulture, vegetable growing, forestry and inland fisheries. In turn, the group of companies is not less than two companies belonging to the entrepreneurs linked or organizationally linked by capital, one of which is an entrepreneur controlling the others. Company controlling, for the purposes of the Directive and the Law, is defined as a company which can exert a dominant influence over other company (the one controlled). Dominant influence, in turn, means that a company controlling has a majority of company capital and it controls a majority of the votes associated with participation in the capital or can

appoint more than half of the body's administrative members, managerial or supervisory-controlled enterprise.

Under the Directive, in such companies or groups of companies, European Works Councils or alternative procedures for informing and consulting employees are set up. Despite the slightly different wording, it can be concluded that the subject scope of the Polish Law and EU Directive in practice are very similar.

Determining the number of employees

To find out whether the provisions of the Directive and the Law are applicable in a particular company, it is necessary to determine the number of employees in the company or group of companies in all Member States, but also to determine the number of employees in each of at least two Member States.

The number of employees in a company operating in more than one Member State and in the group of companies and in each of the companies within the group is determined by the average number of employees during the last 2 years before the application or taking the initiative of negotiations on the establishment of European Works Councils or method of informing and consulting employees. In determining the average number of employees are taken into account the persons employed under an employment relationship, after converting to full time work. Average number of employees during the last two years is calculated by adding the average number of employees in each month, converted to full-time, then dividing the resulting sum by 24. There is no limit to the type of employment, as long as it is a working relationship. Thus, there are taken into consideration the workers on temporary contracts or part-time employment, workers on maternity leave, or even unpaid leaves, and in case of an employer who is also a temporary employment agency for temporary workers. But there are not taken into account the workers employed under civil law contracts. The verification of the number of employees is done at least once every two years.

Alternative forms of information and consultation

The Directive permits derogations from the creation of the European Works Council in a situation where the central management of a company or group of companies, in agreement with the negotiating body selected by the staff, will define through the way of written agreements any alternative procedures providing information for employees and carrying out consultations with them. The construction of the Polish Law seems to be even a bit more liberal. Personally, I apply the provisions of the Law only when, three years from the start of negotiations aimed at concluding an agreement on the establishment of European Works Council or the way of informing and consulting employees, the agreement is not concluded. The rule is, therefore, to establish procedures for informing and consulting the social partners, except for imposing them by the Law.

Creation of the european works council

The procedure for the creation of European Works Council starts with the initiative of the employer, immediately after observing the condition regarding the number of employees and the community range of the activity, or at the written request of at least 100 employees, or participants representing the number of employees employed in at least two undertakings or establishments in at least two Member States. In either case it is necessary to select a special negotiating body. The parties of dialogue and agreement on the establishment of European Works Council are therefore central management on the one hand, and the special negotiating body on the other. The central management is a person or body managing the community-scale enterprise or a subsidiary enterprise belonging to the entrepreneur controlling a group of enterprises within the community. The special negotiating body is a group selected by direct and secret election of employee' representatives. Its task is to conclude with the central management the agreement establishing European Works Council. The special negotiating body shall have a minimum of three members. Their number must not exceed the number of Member States that does not mean that one team member represents a company operating in one Member State. The election of members of the special

negotiating body by employees is organized and financed by the central management, informing employees about the time and how they are performed in the manner adopted in the workplace. The notification of employees should be made not later than 14 days before the election day. For the validity of the election, it is necessary that participate at least 50% of employees. The special negotiating body includes candidates who receive the largest number of votes.

Agreement on Establishment of European Works Council determines in particular:

- companies and workplaces belonging to the company or group of companies within the community, affected by the agreement, including those located outside the territory of the Member States if they are under the agreement
- the composition of European Works Council, the number of members, the allocation of seats and the duration of the mandate,
- powers of European Works Council and the method of its informing and consulting with it
- location, frequency and duration of meetings of European Works Council,
- financial and material resources allocated to the European Works Council,
- the duration of the agreement and the procedure for its renegotiation.

If the central management does not start negotiations within 6 months from the date of submission by employees of the application, or if within three years from the start of negotiations no agreement is reached on the establishment of European Works Council, and if the parties accordingly so agree, the European Works Council will be established under the provisions of the law and will operate in a manner prescribed by the law.

The European Works Council is comprised of 3 to 30 representatives of the workers employed in the territory of the Member States in enterprise or group of enterprises within the community. From each Member State in which operate the enterprise or the group of enterprises, the European Works Council shall appoint or elect one member. However, from the

Member States where in the enterprise or in the group of enterprises are employed at least:

- 20% of all workers - appoint or elect one additional employee,
- 30% of all workers - appoint or elect two additional employees
- 40% of all workers - appoint or elect three additional employees,
- 50% of all workers - appoint or elect four additional employees,
- 60% of all workers - appoint or elect five additional employees,
- 70% of all workers - appoint or elect six additional employees,
- 80% of all workers - appoint or elect seven additional employees,
- 90% of all workers - appoint or elect eight additional employees.

When the European Works Council has more than 10 members, it may appoint from among its members up to 10 persons in the Presidium.

The membership of the European Works Council shall be 4 years. The board members are protected against dismissal or termination of employment relationship without the consent of the trade union organization during the mandate and the year after its expiry. If in the workplace where there is no trade union, the agreement to terminate the contract may be given by the appropriate district labor inspector.

The European Works Council has the right to obtain information and conduct consultations concerning the whole enterprise or group of enterprises within the community, or at least two enterprises or two workplaces located in different Member States. In case of companies and groups of companies within the community whose central management is not established in a Member State, European Works Councils shall be entitled to obtain information and conduct consultations in all workplaces or companies located in Member States or at least two establishments or two companies located in different Member States. The council may benefit, at the expense of central government, from the assistance of selected experts, if it is necessary to meet its objectives. If the agreement does not specify otherwise, the central management bears all costs associated with the activities of European Works Council, in particular the costs of organizing meetings, accommodation, food and travel of members, translations, and the necessary training.

Information and consultation shall include in particular the issues concerning:

- structure of the company or group of companies within the community,
- economic and financial situation and the possible development of the activities, including production, sales, investment,
- employment situation and possible developments in this area,
- making significant organizational changes,
- introduction of new working methods or new production processes,
- changing of location of the enterprise or workplace, or a substantial part of the company or a workplace, and moving the production to another company or companies,
- mergers and divisions of companies or establishments,
- reducing the size or ending the activity of the enterprise or the workplace or a substantial part of the enterprise or the workplace
- collective redundancies.

The law also regulates the frequency of information and consultation in case the parties have not agreed to make an agreement. The meeting of the central government with the European Works Council shall be held at least once a year and a notice of the place and time should be known by the council members at least 14 days before the meeting. In addition to the annual meetings, the central management is obliged to keep informed the council or the Presidium, or in the occurrence of extraordinary circumstances, in particular in case of collective redundancies, change of location of the enterprise or workplace, or part of the enterprise or the workplace, and in case of ending the activity of enterprise or workplace, or a part of enterprise or workplace.

Interpretation doubts

Many controversies in the functioning of European Works Councils coincide with the controversy arising from the law on informing employees and conducting consultations with them. Here are two the most important:

The question concerns the obligation to keep confidential information whose disclosure could bring damage to the entrepreneur. The members of the European Works Council or members of the Council of Employees his or her function gain access to confidential information, the disclosure of which could bring damage to the entrepreneur. An employer

may specify a range of information constituting a company secret that should not be revealed even by the council. The dispute on whether the information is of such nature or not, can only resolve the labor court. Moreover, the obligation of confidentiality concerns also the members of the special negotiating body, translators and experts. The problem is that basically the whole range of information is of confidential nature, though not all information needs to be company secret. The planned changes in employment, deploying new technologies, or changing the seat the information the disclosure of which could bring the damage to the employer. The members of the council may receive information which they can not share even with a crew company.

The second doubt has a formal character and it concerns the number of employees. If, after the creation of the European Works Council, the number of employees (total or of one Member State) falls below 1000 and even 150 employees, the council shall be terminated? How to count a period of 2 years during which the average level of employment has been reduced? When and in what mode it should be solved?

The first problem is more serious because hampers consultation with employees.

Summary

To sum up, European Works Councils are the representative body of employees, operating regardless of the existence of trade union representation. They are established in an enterprise or group of enterprises on the community rage, employing at least 1,000 employees in at least two Member States, of which at least 150 work in one Member State.

Legal basis:

1. The law of 5 April 2002 on European Works Councils (OJ No 62, pos. 556, as amended.)
2. Council Directive No. 94/45/EC of 22 September 1994 on European Works Council or a procedure for informing and consulting employees in enterprises or groups of enterprises within the community (Official Journal. EU L 254 of 30.09.1994, pp. 64-72)

Zbigniew Karczewski (Polish Delegation)

LEGAL BASIS:

- **European Union**

Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure for informing and consulting employees in companies or groups of companies within the community.

Currently, the following applies:

Directive 2009/38/EC of the European parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of European Works Council or a procedure for informing and consulting employees in companies or groups of companies within the community.

- **Poland**

Law of 5 April 2002 on European Works Councils (Journal of 22 May 2002).

In accordance with Article 42 of that Law, it entered into force on the day of membership of the Republic of Poland in the European Union, ie May 1, 2004.

With the introduction of Directive 2009/38/EC the law was amended in 2011.

Purpose of the law:

The Law sets out rules for establishment and functioning of European

Works Councils or a procedure for informing and consulting employees in companies or groups of companies within the community in order to implement the right of workers to information and consultation on transnational matters. The Law does not infringe the rights to information and consultation set out in separate regulations.

Who is under the law?

Companies and groups of companies within the community whose central management is located in Poland, companies and groups of companies within the community whose central management is not established in a Member State (if the board has appointed a legal representative established in Poland), companies and groups of companies within the community whose central management is not established in a Member State and the board has not appointed a representative in a Member State, if in Poland there is located the workplace forming part of such a company or is included in such a group of companies which employ the largest number of workers employed in Member States.

The Law does not apply to companies and groups of companies with an European company status under the provisions of the Law of 4 March 2005 on the European Economic Interest Grouping and European Company (Journal of Laws No. 62, item. 551), except in case referred to in art. 81 paragraph 3 of that law.

The Law does not apply to companies or groups of companies with the status of a European Cooperative Society as defined in the Law of 22 July 2006 on the European Cooperative Society (Journal of Laws No. 149, pos. 1077), except in case referred to in regulation of art. 57 paragraph 3 of that law.

What are the european works councils?

European Works Councils (EWC) is a form of employee representation of multinational crews on a community scale.

The legal basis for the creation of the EWC is a European Council Directive No. 94/45/EC of 22 September 1994. It provides for the obligation of consulting employees by the central boards on the significant issues relating to transnational companies . In Poland, the Directive was

implemented by the Law of 5 April 2002 on European Works Councils.

Councils have the right to obtain information about all relevant aspects of functioning of the enterprise and consultation on matters affecting the situation of workers on transnational dimension. The scope of informing and consulting employees is laid down by the provisions of the established acts (see: art. 29 of the law and paragraphs 2 and 3 of the Annex to the Directive).

One of the primary purposes of European Works Council is to create a dialogue between workers and employers who are in boards of their companies in several Member States.

The European Works Council (EWC hereinafter) is the representative body of employees set up to inform and consult workers' representatives in companies or groups of companies on a community scale.

A community scale company means a company employing at least 1,000 employees within the Member States and at least 150 employees in each of at least two Member States (article 2 of the law 1 and the Directive on European Works Council or a procedure for informing and consulting employees in companies or groups of companies on a community scale, hereinafter referred to as the Directive).

A group of companies on a community scale means a group of companies (ie, a controlling company and controlled companies) which employ at least 1,000 employees within the Member States, and include at least two companies in different Member States of which at least one company in this group employs a minimum of 150 employees and at least one other company in the group employs minimum of 150 employees in another Member State (article 2 of the law 1 c of the Directive).

The Directive does not introduce any restrictions on the categories of employees, ie. in calculating the average number of employees also includes employees under temporary contracts and part-time workers, workers on maternity leave, free leave, and jobs from a temporary employment agency.

Mentioned above threshold in the number of employees in the various Member States and generally in all Member States should be met.

As you can see, the key to determine the entities that are required to enter into negotiations to establish EWCs is not only the number of

employees within the Member States, but also the employment of a defined number of workers in each of at least two Member States. Thus formulated criteria reflect the community nature of the company or group of companies.

For the application of the Directive - the national legislation of its implementation, it is irrelevant whether the company or group of companies operate exclusively in the territory of EU Member States.

When do you need to establish an ewc?

Obligation to establish an EWC also exists in enterprises, enterprise groups which operate and employ workers both within the EU and beyond.

For example, a group of companies which previously operated in the U.S. market. This group is expanding its business territory on EU Member States. If, for example, it employs in the territory of two Member States at least 150 workers and the total number of both countries is at least 1,000 employees, the management group will be obliged to comply with regulations on the establishment of an EWC. In this case, if EWC is established, it will be the only representation of employees in the EU Member States, unless otherwise is decided in the agreement establishing the EWC (for example, the parties agree that the composition and scope of the EWC will also include the workers employed in countries other than EU Member States).

These comments must be complemented by two points. First, compliance with the mentioned thresholds. The article 2 paragraph 1 a or b of the Directive says about a duty to take procedures to set up EWCs or different procedures for informing and consulting employees. Therefore, not always in a company or in a group of companies on a community scale it comes to the establishment of an EWC. So, it is possible that instead of an establishment of an EWC there are established other procedures for informing and consulting employees on matters having a community dimension. Secondly, art 13 of the Directive, according to which the obligation to take procedures to set up an EWC or other procedures for informing and consulting employees do not apply to companies on a community scale, which at the latest on the day of the implementation of the Directive in every particular Member State, but no later than till

22 September 1996, entered into agreements concerning all workers on informing and consulting employees at transnational dimension. For example, in a community dimension company whose leadership is in the territory of Germany, on 1 January 1994, there was signed an agreement with employees' representatives to set up a body called *the representation of workers*, which is informed and with whom are carried out consultations on transnational dimension.

Procedure of appointment:

When the above mentioned number and territorial criteria are met, the management of the company or group of companies within the community can enter into negotiations to establish an EWC (or any different procedure for informing and consulting employees on a community scale). It may happen at the initiative of leadership or at the written request of at least 100 employees or their representatives from at least two workplaces (companies belonging to the group) located in at least two different Member States.

Creating an ewc:

In principle, the European Works Council is created by agreement of the special negotiating body with the central management.

Task of the special negotiating body:

The conclusion of the agreement with the central management establishing the European Works Council or procedures for informing and consulting employees.

Opening of negotiations:

The negotiations start at the initiative of the headquarters or at the written request of at least 100 employees or representatives of workers employed in at least two companies or establishments in at least two Member States.

Please note that the establishment of the EWC, and thus the establishment of a panel in accordance with the provisions of the law is possible if the entrepreneur employs at least 1,000 employees in the

Member States, including at least 150 in two Member States. The number of employees is determined by the average number of persons employed (employment on the basis of employment relationship, based on the full-work time) in the last 2 years before submitting the application.

Composition of the special negotiating body:

In each Member State where operates a community scale company, there is appointed or elected at least one member of the special negotiating body.

If, in a community scale company, there is employed at least:

- 25% of all workers employed in the territory of the Member States – there is appointed or elected one additional member;

- 50% of all workers employed in the territory of the Member States and the special negotiating body has at least three and not more members than the number of Member States ,than there are appointed or elected two additional members;

- 75% of all workers employed in the territory of the Member States - there are appointed or elected three additional members;

The members of the special negotiating body are elected or appointed by a company in proportion to the number of employees in each Member State, with the principle of one seat for a group of employees in the Member States representing 10% of the number of employees in all countries.

In Poland, where workers are employed in one plant included in a community dimension company, the members of the special negotiating body representing Polish workers are appointed by the representative company trade organization (in accordance with art. 24125 § 1 of labor code), and in case of its absence - elected by employees in the numbers specified by this law or laws of another Member State. If in the workplace operate a few representative trade unions, they jointly appoint members of the special negotiating body.

If no agreement is reached by the trade union organizations, members of the special negotiating body are chosen from among candidates nominated by those organizations.

The elections are organized by the central management informing the employees about the time and manner of their carrying out in a way accepted in the workplace.

The elections are direct and secret. The election is valid if it is attended by at least 50% of employees.

In case of absence of at least 50% of employees, after 3 months there is carried out a re-election which is valid regardless of the number of participating employees.

The special negotiating body consists of candidates who receive the largest number of votes.

Negotiations:

The negotiating team may, through a resolution adopted by a 2/3 majority, decide not to continue negotiations or finish negotiations without an agreement. The special negotiating body will immediately inform the central management of the contents of the resolution.

The new proposal for the establishment of the special negotiating body may be made no earlier than 2 years from the adoption of the resolution referred to in paragraph 2, unless the central management and the special negotiating body will establish a shorter period.

The costs related to the establishment and operation of the special negotiating body will be borne by the central management.

The central management is required to provide the facilities, resources, translators and office staff and to cover the necessary costs of travel, accommodation and meals for members of the special negotiating body.

The negotiating body will decide by a simple majority. In case of the same number of votes, the vote of the members from a Member State with the largest number of employees is deciding.

The members of the special negotiating body will have the right to participate in training necessary to perform their functions in an international environment, with a right to remuneration to which is entitled the member of the board operating in the trade union organization, the remuneration is calculated in accordance with the rules for release from work.

Agreement:

The central management and the special negotiating body will negotiate in a manner so as to reach an agreement.

If the central management and the special negotiating body agree on setting up a European Works Council, the agreement will define in particular:

- Companies and workplaces affected by the agreement;
- Composition of European Works Council, the number of members, the allocation of mandates and the duration of mandate. The composition should reflect, where possible, a balanced representation of employees in terms of professional activity, categories of employees and gender, and also the number of members, the allocation of mandates and the term of office of the council;
- Powers of European Works Council and its method of informing and conducting consultation;
- Location, frequency and duration of meetings of European Works Council;
- Financial and material resources allocated to European Works Council;
- Duration of agreement and procedure for its renegotiation.

Note:

To the contents of the agreement on establishing European Works Council, the provisions of Chapter 4 are not applied, unless the central management and the special negotiating body decide otherwise.

Creation of european works council (pursuant to the act about ewc):

Provisions of the Law (Chapter 4) apply if:

- Central management and the special negotiating body so decide;
- Central management does not undertake negotiations within 6 months from the date of the request by the employees;
- There is no agreement on the establishment of European Works Council or other means of informing and consulting employees within 3 years from the date of the initiative to make a request by the central management or employees.

Composition:

The European Works Council consists of representatives of workers employed in the territory of the Member States:

- It consists of at least 3 and not more than 30 members;
- Members of the European Works Council are elected or appointed in proportion to the number of employees in each Member State in a community dimension company by granting one mandate to a group of workers employed in that Member State representing 10% of the number of employees in all Member States.

Action:

Immediately after determining the composition of the European Works Council the central management convenes a meeting during which is discussed the constitution of the European Works Council. During the meeting European Works Council elects from among its members a chairman, adopts its own rules of procedure and establishes a Bureau.

The European Works Council acts by a simple majority of votes of the members present at the meeting.

The European Works Council is entitled to obtain information and conduct consultations concerning the whole company or at least 2 workplaces or 2 companies located in different Member States

Meetings:The central management:

- organizes at least once a year meeting with the European Works Council to provide information about the economic situation and prospects of development of a community dimension company, and a consultation on the information provided;
- prepares for a meeting a report on the economic situation and development prospects of the company

Scope of information and consultation includes in particular the following issues:

- structure of the company;
- economic and financial situation as well as the possible development

- of the business, including production, sales and investment;
- employment situation and possible developments in this area;
 - making significant organizational changes;
 - introduction of new working methods or production processes;
 - changing in the location of the company or workplace or an important part of the workplace or a company and moving production to another company or companies;
 - mergers and divisions of companies or establishments;
 - reducing the volume or discontinuing the activity of a company or establishment or an important part of a company or establishment;
 - redundancies

The consultation should be conducted in such a way as to allow the European Works Council to meet with the central management and get the answers together with the reasons for each opinion delivered by the European Works Council.

The central management will inform about the date of the meeting the boards of subsidiaries of companies and establishments and members of the European Works Council at least 14 days before the date of the meeting. The costs related to the activities of the European Works Council, in particular the costs of organizing meetings, accommodation, food and travel of members, translations, and the necessary training with the right to remuneration will be borne by the central management unless the central management and European Works Council decide otherwise.

The central management will determine, in consultation with the European Works Council, the annual budget of the council.

If budget is not agreed by the end of the calendar year preceding the financial year, the central management will determine it itself allocating to the council at least the amount resulting from multiplying the number of members of the council by the amount of 3 average monthly salaries of the last quarter of the year preceding the calendar year, as announced in Polish Official Journal "Polish Monitor".

Legal basis:

Law of 5 April 2002 on European Works Councils (OJ No 62, pos. 556, as amended.)

Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on European Works Council or a procedure for informing and consulting employees in companies or in groups of companies on a community scale. (OJ EU L 254, 30.09.1994, pp. 64-72).

Polish experience:

So far there has been no establishment of the EWC in Poland, despite the fact that some of Polish companies such as PKN Orlen are becoming transnational companies.

In Europe, EWCs operate in over 900 enterprises on a community scale. Poles are represented in about a hundred of them. Together, their body has a few hundred people. Poles are the most widely represented in the councils of the steel company Arcelor Mittal (9 representatives), the Swedish Vattenfall (4 representatives) and Dutch group Heineken (3 representatives). In the latter, the Polish representative was elected a President of EWC in the last term.

EWC members are obliged to inform the representatives of employees in local companies about the contents of information and results of consultation with the central administration. In this context, the mutual agreement of trade unions and national representatives of EWC is based on the use of conclusions from the consultation with the central leadership in the dialogue between the employer and the employees at the level of the company.

Council of employees:

Council of employees - the type of employee representation body established by the Law of 7 April 2006 on informing employees and conducting consultations with them (Journal of Laws of 2006 No. 79, item. 550), which is the assumption in Poland to implement the Directive European Parliament and Council 2002/14/EC of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community (Official Journal. EC L 80 of 23.3.2002, Acts. Gazette. Polish Special Edition, ch. 05, v. 4, p 219).

Obligation to create the councils:

The Works Councils should be created in enterprises which employ at least 50 employees, except during the transitional period until 23 March 2008, this obligation applies only to those who employ at least 100 employees. The obligation to create a council does not apply to public employers: offices, schools, armed forces, courts, etc. as well as state-owned enterprises, joint and state-owned film institutions where there are bodies of a similar nature, and which did not repeat the law in question. In addition, employers under the law may avoid the creation of the Council if before its entry into force (ie by 24 May 2006) they conclude an agreement with employee representatives to ensure informing and consulting employees at the level at least equal to that guaranteed by the law.

Size of the council:

It depends on the number of people employed by the employer.

The Council consists of:

3 employees - the employer employs from 50 to 250 people;

5 employees - the employer employs 251 to 500 people;

7 employees - the employer employs over 500 people.

Election to the council:

The right to vote in elections to the council have all employees except for juveniles. Any employee who has worked for an employer for at least a year or - if the employer operates shorter - during that shorter period, can be a candidate for a council member. The employees who are real representatives of the employer - managers of enterprises and their deputies, members of the managing authority, chief accountants and employed as legal advisors, as well as young workers, must not candidate.

Relations of the councils with the employer:

The main formal issues of mutual relations of both parties govern their autonomy agreement. It should first establish policies and procedures for informing and consulting the council, and also the mode of solving difficult issues and the arrangements for covering certain costs

(see the exact art. five paragraphs. 1 points 3 and 4). The agreement may also contain optional provisions for the establishment of another (smaller or larger) number of those required by law.

Duty to inform and consult the council:

The employer shall inform the Council about:

- business and economic situation of the company and the anticipated changes in this regard;
- state, structure and expected changes in employment and efforts to maintain its level;
- activities that may cause significant changes in work organization or contractual relations.

While the obligation to consult applies only to the status, structure, expected changes, employment, its foundations and organization of work, it does not apply to activities and economic situation of the company.

Directive 2002/14/EC in Poland:

16 April 2009 the final conference was held in Warsaw during which the participants speaking French, Czech and Polish debated about the best practices of the EWCs. During the debate, they tried to answer the question whether the Workers Councils and the European Works Council are the value to the culture of social dialogue in enterprises. There was also analyzed the contents of revised directive on the establishment of the EWC and an overview of their use in the process of structural transformation. A detailed report from the conference covering all instances was published in French, Polish and Czech.

Directive 94/45/EC:

The institution of European Works Council (EWC) is one of possible and most often used in practice forms of information system - a consultation in the company of a transnational dimension operating in the European Community.

The creation of EWC is governed by the provisions of Directive 94/45/EC (since 16 May 2009 the directive has been replaced by a new directive 2009/38/EC). According to them, European Works Councils

can be created in a community dimension enterprise employing at least 1,000 employees within the Member States, and including at least 150 employees in at least two Member States.

European Works Council are appointed on a proposal that may be submitted by the central management, or group of employees from at least two Member States. Upon application there must be created a so-called the special negotiating body.

EWCs serve primarily to communicate with the European employee representatives on all relevant aspects of the company and to communicate by the management of multinationals companies all the decisions on the situation of workers in transnational dimension. Often these decisions relate to a painful process of organizational changes, relocations etc. Although, formally, within EWC there is no place for negotiations which are still limited to the competence of trade unions, the challenges of globalization caused that European Works Councils are a place for negotiations aimed at protection of staff, particularly against the effects of restructuring and seeking to carry it in a socially acceptable manner.

Now, European Works Councils operate in nearly 900 enterprises and enterprise groups. In about 180 of them there are represented also Polish workers.

In Poland, Directive 94/45/EC was implemented by the Law of 05/04/2002 on the European Works Councils. The Law applies when it comes to the establishment of the informative – consultative body on the community dimension in the enterprise having the headquarters in Poland. However, in enterprises whose central management is located in another Member State, there is often applied the law of this country. In terms of recruitment of Polish representatives to the EWC, or any other informative – consultative system, the Polish law is applied.

Don Ilie (Romanian Delegation)

In Romania, EU directives were implemented by Law No 217 from 2005 and Act No. 186 from 2011 about the creation, functioning and organization of European Works Councils.

It does not refer specifically to the trade unions, but its assumptions relate mainly to representatives of the employees in trade unions.

The competence of the European Works Council is limited to information and consultation on all significant aspects of the enterprise or at least two subsidiaries (companies in the group) located in at least two different Member States.

In exceptional circumstances which could have a significant impact on the deterioration of the situation of workers (change of registered office of enterprise, liquidation or redundancies), European Works Councils have the right to convene a meeting with the central management of the company or group of companies within the community who are entitled to take decisions. Responsibility of the company is to inform and consult the Council about the above issues.

Responsibility of the management of the company at the central level is to create the appropriate conditions and provide the resources necessary to establish a European Works Council or a procedure for informing and consulting employees in companies or groups of companies at community level in line with the above law.

The central management located in Romania enters into negotiations on its own initiative or at the written request of at least 100 employees or their representatives from at least two companies or the group's

companies located in at least two different Member States in order to establish a European Works Council or a procedure for informing and consulting employees.

The number of members appointed or elected to the special negotiating body is proportional to the number of employees in each Member State in an enterprise or a group of enterprises within the community. In each Member State on the installment or part of the installment of workers employed in a Member State (representing 10% of all employees of all affiliations of the community dimension enterprise) is one place for a member of a special negotiating body.

In order to ensure a full coordination of activities European Works Council forms a committee consisting of maximum 5 members who meet the conditions necessary to perform their duties on an ongoing basis.

The central management convenes at least once a year a meeting to inform and consult European Works Council about the company's activities and the directions of development of the company or group of companies within the community on the basis of a report by the central board.

Information and consultation:

- about the structure of the community dimension enterprise or group of enterprises within the community;
- about the financial and economic situation of the enterprise ;
- about the possibility of development of the company or group of companies within the community;
- about the production and sales in the company or group of companies within the community;
- about the employment situation and the expected development in this area;
- about investment;
- about the major changes in the structure of the company or group of companies within the community;
- about the implementation of new working methods or production processes;
- about transfers of production, mergers, reduction or liquidation

of enterprises, affiliations, branches, or representative of the same company;

- about the collective dismissals.

Protection:

Members of special negotiating body, European Works Council and representatives of employees in Romania have the full right, while performing their duties, to exercise all powers provided by law for workers' representatives as well as representatives of the governing bodies of trade union organizations.

Pursuant to the provisions of this Act, members of the EWC are fully protected against discrimination, dismissal or the imposition of other sanctions as a result of their duties in the Council.

Most members of the EWC consider the following issues as particularly important:

- Strategy of the enterprise;
- Economic and financial situation of the enterprise;
- Closing or exemption;
- Mergers, Acquisitions.

According to the Directive, many of the topics that should be discussed are not a point of discussion at meetings of the EWCs. Less than one-third of all members of the EWC states that received a "useful information" for all the topics set out in the Directive.

In all cases, EWCs are only informed, but the consultations are not carried out.

In particular, many members of the European Works Council complain that:

- They are not given any information before the meeting of the EWC;
- The information is not submitted in time before the meeting of the EWC;
- The information is not provided in an appropriate time before making a decision by the board (management).

In addition, many times we hear the criticism that:

- EWC is not included in the planning process management;

- EWC often has not enough time to assess the information and form an opinion for the process.

Therefore, the changes are necessary so that the EWC could be not only a well-informed body, but also a real consultative body. If the EWC in Europe has become a really solid “mediator of social dialogue”, it is necessary to change the law on information and consultation.

Opportunities in order to improve the structure of work and communication:

EWC should try to establish a procedure for informing and consulting which will meet the requirements of the new EWC Directive.

Basically, it is required that the EWC receives all the relevant documents in due time before the meeting to be able to carry out a good information and consultation process.

How should proceed EWC to achieve this?

1. Active EWC:

- Expansion and modernization of internal working structures (Media Network) ie, regular internal communication;
- Support through training and coaching;
- Trying to agree on a joint and coordinated course of action of the EWC;
- Above all, in the important issues, there should be fixed and coordinated the mode of action (eg for restructuring, closures or redundancies);
- For this purpose, the EWCs must be supported by trade unions;
- Prevent cross-tournaments run by employers on location in Europe;

2. Claiming rights:

- EWCs must help the employers to realize that workers have the right to information and consultation;
- If the employer refuses to discuss any important issues before the start of the consultation process with the EWC, the EWC must demonstrate the ability to act.

For this purpose, you can also use other forms of action such as the powerful mass media:

- Finding a common response to the actions of the employer;
- Attempting to develop a common strategy;

- Involvement of the national teams to develop a common strategy;
- Objective: EWC has an impact on decisions of employers which, as a result has a positive impact on workers in different countries;
- EWC can have such an impact on condition that it receives an information about the necessary documents before the meeting of the EWC in order to conduct a specific consultation process;
- In this regard, the EWC must focus primarily on the timely transmission of information, on sending the necessary information by the employer before making his decision;
- Only in this case the consultation process can effectively influence the decisions of the employer;
- Information and consultation is a key element of the EWC Directive;
- EWCs should take an active part in social dialogue in Europe;
- CNS Cartel Alfa has the representatives in the European Works Councils in over 45 multinational companies such as Coca Cola, Unicredit, ABB, Arcelor Mital, Heineken, Leoni Ag, Electrolux, Delphy, Nokia, etc.

Alfonso Martinez Foronda (Spanish Delegation)

New rules for the establishment of EWCs

Introduction to directive 2009/38 /EC

What are EWCs for?

The European Works Council (EWC) is an organization that represents employees throughout Europe. It provides employees with information and consultation at transnational level on the progress of the company and significant decisions that might affect them.

The right to establish an EWC(Directive 94/45/EC) has been introduced for companies or groups that employ at least 1 000 employees in the European Union and other countries of the European Economic Area (Iceland, Liechtenstein and Norway) and with a total of at least 150 employees in each of two Member States. About 970 EWCs in Europe represent more than 15 million people by promoting social dialogue and expected changes in the corporation.

Creation of european works councils

New provisions of directive 2009/38/EC

Providing workers with the necessary information: central and local offices are responsible for providing information to begin negotiations about creating a new EWC.

The creation of a negotiating committee which represents workers in negotiations on the closure of an agreement of the EWC. It is composed of one representative of each share, which is 10% of workers in each

Member State. The committee has the right to meet alone before and after each meeting with the central management.

The role of social partners: trade unions and European employer organizations must be informed about the start of the negotiations so as to control the establishment of the new EWCs and promote good practices. Trade unions are also among expert organizations to which the negotiating committee may request for support during the negotiations.

The contents of the contract: EWC agreement must take into account a balanced representation of employees in the EWCs and contain the provisions necessary to introduce this agreement into effect.

Other rules: additional provisions applicable in case of disagreement, a distinction between the areas in which information is mandatory and provides the possibility to obtain answers, and reasons to get this answer. In order to enable the Works Council to carry even a more important role, the maximum number of members must be at least five, and it should comply with the conditions which enable it to operate on a regular basis.

Functioning of european works councils New framework directive 2009/38/EC

Main principle: the arrangements for informing and consulting employees will be identified and implemented so as to ensure their effectiveness and to enable effective decision-making process by a company or a group of companies.

Transnational competence of the EWC: when problems are transnational in nature they come into the competence of the EWCs. As international are regarded the issues affecting the entire company or group of companies within the community, or at least two companies or plants or groups of companies located in two different Member States. The characteristics taken into account in determining whether a matter is “transnational” is the number of concerned Member States, the level of management involved, the importance of these issues for European workers taking into account the extent of their potential impact.

Relationship with the national authorities: information and consultation with an EWCs will be linked with the national bodies

representing employees. The rules for this purpose must be specified in the contract. Otherwise, in case of restructuring, you will need to provide consultations both at European and national level.

Role and responsibilities of employee representatives:

Collective representation: members of an EWC will have the means to implement the rights under this Directive in order to represent the common interests of workers. They must inform employees about the contents and outcome of information and consultation procedure established in accordance with the provisions of this Directive.

Training: employee representatives will receive training without loss of pay.

Concepts of information and consultation:

Information: transmission of data by the employer to employees' representatives to help them to acquaint themselves with the subject of the dispute and to examine it. The information should be communicated in due course, in such a manner and by appropriate means to give to the workers a comprehensive assessment of possible consequences, and place where they can prepare consultations with the competent authority of the company or group of companies within the community.

Consultation: establishment of dialogue and exchange of views between employees' representatives and central management or any other more appropriate level of management at the right time, in an appropriate manner and to such an extent which enables employees' representatives to give an opinion on the basis of information provided, without prejudice to the obligations of management and in due time.

Clause of adaptation:

In case of any significant changes in the structure of the company or group of companies, such as mergers, the EWC must be adapted to these changes. This adjustment will be made in accordance with the provisions of the contract(s), and when the employees make the request in accordance with the procedures about negotiating a new contract, by which members of the existing EWC should be bound. The existing EWC

will continue to function with amendments until a new agreement. This clause (article 13 of Directive 2009/38/EC) applies in all situations.

Calendar:

Member States have implemented Directive 2009/38/EC before 6 June 2011. On this day, the existing Directive 94/45/EC (as amended by Directives 97/74/EC and 2006/109/EC) has been repealed and replaced by Directive 2009/38/EC.

New legal framework in June 2011:

From 6 June 2011, the EWC should be established and operate by the recast of Directive 2009/38/EC by implementing measures adopted by Member States.

Negotiations at company level:

The process of creating a new EWC starts at the request of 100 employees in two countries or on the initiative of employer. The composition and functioning of each EWC adapts to the specific situation of the company through an agreement between management and employee representatives in different countries. Only when there is no agreement the additional requirements are applicable.

The priority given to a formula negotiated in companies regarding the establishment and functioning of EWC is the key to success from the start. This mechanism remains unchanged.

Continuation:

In the new Directive there is no general obligation to renegotiate the agreements establishing EWCs. In addition, since the first Directive, there was an encouragement to a quick establishment of EWCs before it became legally binding. Companies that had arrangements that ensured the transnational information and consultation to all employees when the Directive entered into force for the first time in 1996, are not subject to obligations under the new directive. The same is true with respect to extending the scope of the Directive in the UK in 1999. The continuity of such agreements is guaranteed by the Directive 2009/38/EC.

In the new law, the new definitions which have not been included, or they were not adequately explained in terms of “information” (see article 3.1.7) “consultation” (article 3.1.7 bis) and “transnational issues” (3.1.10).

The aim of the Directive is not limited to a simple conceptualization of terms but it is the search for the true effectiveness of the rights set out in two ways:

Firstly, advocating the true effectiveness of information and consultation so that they could be carried out in a clear and obvious way before making a decision by the company. In this sense, “they will be used to ensure their effectiveness by making effective decisions in a company or group of companies” (art. 2.3).

The Directive defines the contents of topics that should be subject to information or consultation, and which must be defined as “matters of international importance”, and thus makes a proper division of responsibilities between internal representatives and representatives on a community scale. (article 2.3).

The Directive establishes the right of employee representatives and negotiating committee to obtain “information necessary to start negotiations, in particular information on the structure of a company or a group, and their labor” (number of employees). The obligation to obtain and provide information to interested parties will lie on the board of each company in the group of a community scale and central directorates’ (art.6.2).

Central directorate bears a responsibility to establish the conditions and measures necessary to establish a European Works Council or information regarding alternative procedures for information and consultation of workers (article 6.1).

It establishes the right for the members of the negotiating committee and the EWCs to benefit from trainings in connection with carrying out their functions without losing the salary (article 11.2).

It establishes the right for the negotiation committee to organize monitoring meetings and preparatory meetings without the participation of the company (article 11.2).

It establishes the right for the negotiating committee to have support from experts that could participate in meetings in an advisory character (art.11.3).

The negotiating committee is obliged to inform the central direction of their composition from the beginning of the negotiations (article 9.4)

The role of European Works Council members should be clearly defined, noting that it represents the interests of workers of a company or group of companies on a community scale, which implies respect for other organizations or institutions (article 21.1).

The members of the European Works Council have an obligation to inform employee representatives of institutions or companies on a community scale, or in absence of representatives to inform all employees on the contents and the process of information and consultation, while maintaining confidentiality and ensuring for the workers' representatives at community level the appropriate measures to develop their capacities as representatives (article 29.2).

The composition of the workforce of a company or a group of companies on a community scale of the negotiating committee or the EWC can be changed introducing a system of proportional composition in the presence of a representative of workers for each group, which represents ten percent of the total number of workers employed in the company or group of companies in all Member States or parts of them (articles 9.1 and 17.2).

Thus, it is important to ensure that employees in each Member State, not even reaching the number 10 out of 100 total number of employees have at least one representative in these organs.

The Committee will elect from among its members a "narrowed committee" consisting of five members, whose task is to coordinate the activities of the negotiating committee (article 17.5)

It should also be noted that the meetings of the "narrow committee" can be attended by other committee members who may be directly affected by the circumstances or decisions referred to (article 19.2)

It is obligatory to convene at least one annual meeting of the negotiating committee and the directorate side (article 31).

There are established the rules for coordination and articulation of the rights and obligations of members of the European Works Council and national representative bodies (article 31).

The mentioned above rules are specifically defined in the agreement negotiated between the negotiating committee and the central direction of the company or group of companies (article 12.1)

Development and funding:

The European Union (EU) is making an effort to promote awareness and good practices relating to the social partners, especially through the financing of projects aimed at exchanging practices through a special budget line (04.03.03.03: Information, consultation and participation of business representatives), which allocated \$ 7.5 million in 2011.













The copy is free

Sole responsibility lies with the author.
The Commission is not responsible for any use
that may be made of the information contained therein.

With support from the European Union

