

**Wspólny wzorzec, czy wariacje
na jego temat?**

**Przegląd transpozycji
przekształconej Dyrektywy
o Europejskich Radach
Zakładowych**

—

**Pod redakcją
Romualda Jagodzińskiego**

Niniejsza publikacja stanowi streszczenie publikacji Jagodziński R. (red.) (2015) *Variations on a theme? The implementation of the EWC Recast Directive*, Bruksela, ETUI.

Tłumaczenie z języka angielskiego: Dominika Pyzowska

Publikacje wydawane przez ETUI mają na celu wywołanie komentarzy i stymulowanie debaty. Poglądy w nich wyrażone są wyłącznie opiniami autorów i autorek i niekoniecznie odzwierciedlają stanowisko ETUI lub członków i członkiń jego zgromadzenia ogólnego.

Bruksela, 2020

© Wydawca: ETUI aisbl, Bruksela

Wszelkie prawa zastrzeżone

Druk: Drukarnia ETUI, Bruksela

D/2020/10.574/12

ISBN: 978-2-87452-407-3 (wersja elektroniczna)



ETUI korzysta z finansowego wsparcia Unii Europejskiej. Unia Europejska nie jest odpowiedzialna za wykorzystanie informacji zawartych w niniejszej publikacji.

Spis treści

- 05 **Wstęp do polskiego wydania**
- 07 **Streszczenie**
- 11 **Wstęp**
Romuald Jagodziński
- 35 **Rozdział 1 – Tabele**
Podstawowe zasady w Dyrektywie o ERZ 2009/38/WE
Sylvaine Laulom i Filip Dorsssemont
- 53 **Rozdział 2 – Tabele**
Regulacje w zakresie procedur ustanowienia i zmiany Europejskiej Rady Zakładowej albo procedury informowania i prowadzenia konsultacji z pracownikami
Sylvaine Laulom
- 61 **Rozdział 3 – Tabele**
Implementacja przepisów przekształconej Dyrektywy w zakresie funkcjonowania Europejskich Rad Zakładowych
Jan Cremers i Pascale Lorber
- 73 **Rozdział 4 – Tabele**
Ramy prawne w zakresie egzekwowania Dyrektywy i dostępu pracowników do sądów
Romuald Jagodziński i Pascale Lorber
- 93 **Wnioski**
Romuald Jagodziński
- 107 **Bibliografia**
- 112 **Spis tabel**

Wstęp do polskiego wydania

W momencie jej uchwalenia w 1994 r. Dyrektywa o Europejskich Radach Zakładowych (ERZ) stanowiła bardzo przełom w trwających od lat 70-tych XX w. wysiłkach na rzecz ustanowienia europejskich ram prawnych dla przedstawicielstwa pracowników. W ciągu dwóch i pół dekad, które upłynęły od tego momentu Europejskie Rady Zakładowe nabrały fundamentalnego znaczenia dla reprezentacji pracowników na szczeblu ponadnarodowym. W tym czasie ujawniły się też liczne luki prawne, które stały się źródłem poważnych problemów praktycznych ze stosowaniem dyrektywy. Kiedy przyjęto przekształconą wersję oryginalnej dyrektywy (2009/38/WE) duża część środowiska praktyków, ekspertów i osób zaangażowanych w funkcjonowanie Europejskich Rad Zakładowych liczyła, że poprzez wprowadzone poprawki uda się naprawić jej wady. Oceny zmian zawartych w nowej dyrektywie były zróżnicowane, ale wielu luk nie udało się wyeliminować.

W latach 2016-18 toczyły się intensywne dyskusje i prace mające na celu ocenę implementacji przekształconej Dyrektywy o Europejskich Radach Zakładowych. Wysiłki te podyktowane były zawartym w nowej dyrektywie terminem zobowiązującym Komisję Europejską do przeprowadzenia oficjalnej oceny implementacji i funkcjonowania ERZ. Ocena ta była kluczowa dla przyszłości ERZ – Komisja Europejska mogła stwierdzić, że dyrektywa nie została implementowana w sposób prawidłowy i w związku z tym, wydać zalecenie (czy wręcz zobowiązanie do) wprowadzenia zmian w prawie krajowym, albo rekomendować organom UE rewizję dyrektywy.

Celem niniejszej publikacji (angielskie wydanie ukazało się w 2015 roku) było wnieść merytoryczne argumenty do debaty toczącej się na temat przyszłych ram prawnych dla ERZ. Korzystając z wieloletnich badań i doświadczenia w obszarze ERZ autorzy związani z Europejskim Instytutem Związków Zawodowych dokonali w pełni niezależnej oceny jakości implementacji przekształconej Dyrektywy o ERZ. Taka niezależna, ekspercka analiza, w opinii autorów, jest niezbędna dla dokonania rzetelnej oceny, w jakim stopniu zmodyfikowane przepisy przekształconej Dyrektywy o ERZ miały wpływ na poprawę funkcjonowania ERZ. W przekonaniu

autorów, bez takiej analizy ocena skuteczności przekształconej Dyrektywy o ERZ byłaby niemożliwa lub niemiarodajna (Komisja Europejska dokonała w 2001 r. oceny implementacji pierwszej dyrektywy o ERZ, która z braku alternatywnych analiz została bezkrytycznie przyjęta jako jedyne źródło informacji na ten temat) . W konsekwencji, niemożliwe byłoby udzielenie odpowiedzi na fundamentalne pytanie o praktyczną realizację będącego mottem UE celu „jedności w różnorodności” - czy pomimo naturalnych różnic w sposobie implementacji dyrektywy o ERZ na grunt prawa krajowego, wciąż można mówić o konwergencji wokół wspólnego dla wszystkich europejskiego modelu, zapewniającego równe prawa dla (przedstawicieli) pracowników z różnych krajów.

W 2020 roku, dwa lata po wydaniu (spóźnionej) oceny implementacji dyrektywy przez Komisję Europejską wiemy już, że zawarta w niniejszej publikacji analiza wyznaczyła kierunki i zarys tej oficjalnej ewaluacji, a także wymusiła na Komisji zajęcie stanowiska wobec zidentyfikowanych przez nas problemów. Pomimo, że Komisja Europejska wciąż nie wydała rekomendacji dla rewizji przepisów dyrektywy o ERZ debata na ten temat nadal trwa, a jej rezultat wciąż nie jest przesądzony. Wnioski płynące z niniejszej analizy, której tłumaczenie oddajemy w ręce polskiego czytelnika, pozostają wciąż aktualne zarówno dla organów UE, jak i praktyków oraz związków zawodowych wspierających i pracujących z ERZ.

Romuald Jagodziński

Streszczenie

Wstęp

Rozdział wstępny przedstawia ogólne informacje przydatne dla zrozumienia specyfiki i doniosłości kwestii prawidłowej implementacji Przekształconej Dyrektywy ERZ. Rozdział rozpoczyna się od krótkiego przypomnienia kluczowych faktów odnośnie klimatu procesu prowadzącego do przyjęcia dyrektywy. Następnie przedstawione są podstawowe informacje na temat procesu (i harmonogramu) transpozycji dyrektywy na grunt prawa narodowego oraz tabularyczny przegląd środków prawnych zastosowanych przez poszczególne kraje członkowskie UE przy implementacji dyrektywy. W dalszej kolejności w rozdziale przedstawione są wyjaśnienia odnośnie źródeł i celów projektu badawczego, który zaowocował niniejszą publikacją. W szczególności omówione jest znaczenie merytoryczne i ważność obiektywnej analizy narodowych aktów transpozycji dyrektywy w przeddzień przyjęcia Komisję Europejską oficjalnego studium na ten temat, które przewidziane jest na połowę 2016 r. Rozdział kończy się dyskusją na temat konieczności uwzględnienia w procesie analizy narodowych transpozycji Przekształconej Dyrektywy o ERZ rozważań na temat powiązania i zgodności jej przepisów z ogólnymi ramami prawnymi regulującymi informowanie i konsultacje z pracownikami w prawie UE. Jak wyjaśniamy, wymóg ten wybrzmiewa szczególnie silnie w kontekście wprowadzenia nowych przepisów Dyrektywy w zakresie poprawy spójności pomiędzy prawami ERZ i ich odpowiednikami na szczeblu krajowym.

Rozdział 1

W rozdziale 1 zajmujemy się kwestią podstawowych zasad ustanowionych przez Przekształconą Dyrektywę o ERZ. Głównym punktem analizy jest prawo do informacji i konsultacji jako rdzeń dyrektywy o ERZ. Zasadnicze prawa ERZ są zatem dyskutowane w kontekście:

- definicji informacji i konsultacji (w ich całej rozpiętości określonej w zasadniczym tekście dyrektywy i preambule), włączając w to odniesienia do i rozważania na temat ogólnych zasad skuteczności;
- definicji ponadnarodowego charakteru spraw, w zakresie których ERZ są kompetentne;
- spójności (powiązania) pomiędzy różnymi szczeblami informowania i konsultacji z pracownikami (głównie pomiędzy szczeblem Europejskich i lokalnymi);

Rozdział ten analizuje implementację powyższych aspektów dyrektywy w krajowych systemach prawnych rozpoczynając od uwzględnienia ogólnych ram informowania i konsultowania z pracownikami wytyczonych przez unijne *acquis*. W rozdziale autorzy zajmują się analizą krajowych środków zastosowanych do implementacji dyrektywy w kontekście regulacji o skuteczności (efektywności) i poufności informacji i konsultacji. W końcowej części rozdziału rozważamy wielorakie aspekty spójności pomiędzy różnymi szczeblami informacji i konsultacji, włączając w to zagadnienia ‘ponadnarodowego charakteru’ informacji i konsultacji, jako kryterium określającego zakres kompetencyjny ERZ, który jest zdecydowanie różny od spraw czysto krajowych (i dlatego dyskutowany także w Rozdziale 3.), rozważania czasowego pierwszeństwa poszczególnych szczebli w dostępie do informacji, a także obowiązku przedstawicieli pracowników do raportowania o przebiegu i wynikach informacji i konsultacji prowadzonych przez ERZ. Rozdział kończymy wskazując, że implementacja najważniejszych praw zdefiniowanych w dyrektywie zbyt często dokonana została na zasadzie dosłownego przekopiowania przepisów Dyrektywy i tym samym jest zbyt pobieżna, a także, że jakość implementacji w poszczególnych krajach jest bardzo różna.

Rozdział 2

W Rozdziale 2 analizujemy implementację nowych przepisów Przekształconej Dyrektywy o ERZ regulujących zakładanie nowych ERZ. W rozdziale tym podkreślamy istotę modyfikacji wprowadzonych przez dyrektywę w tym zakresie dla osiągnięcia jednego z najważniejszych jej celów, czyli zwiększenia liczby ERZ. Rozdział ten rozpoczynamy od wyjaśnienia różnic, jakie przedstawiciele pracowników napotykają w różnych krajach podczas zakładania ERZ, przy czym czynimy to odnosząc się do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Dalej przedstawiamy dane na temat implementacji nowowprowadzonego przepisu dyrektywy nakładającego na zarządy przedsiębiorstw obowiązek dostarczenia informacji koniecznych do przygotowania wniosku o ustanowienie Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego. Analizujemy w tym kontekście zasięg definicyjny terminu ‘zainteresowane strony’, czyli kim są ci, uprawnieni do otrzymania takich informacji i wystąpienia o ich udostępnienie. Szczególną uwagę poświęcamy roli partnerów społecznych, a konkretnie związków zawodowych, których rola w zakładaniu ERZ została po raz pierwszy uwzględniona w Przekształconej Dyrektywie. W rozdziale analizujemy implementację i funkcjonowanie w praktyce przepisów Przekształconej Dyrektywy dotyczących szczególnego zadania przewidzi-

¹ Analiza środków niezbędnych dla ERZ to włączenia się w proces informowania i przeprowadzania konsultacji jest opisany w Rozdziale 4.3.

anego dla partnerów społecznych, określonego jako zbieranie informacji na temat tworzenia nowych ERZ poprzez nałożenie na pracodawców obowiązku informowania ich o rozpoczęciu negocjacji, celem lepszego monitorowania sytuacji. Jako ostatnią kwestią zajmujemy się w Rozdziale 2 zagadnieniem modyfikacji (renegocjacji) istniejących porozumień o ERZ podejmowanych w celu włączenia ich w obszar obowiązywania nowych uprawnień nadawanych przez Przekształconą Dyrektywę. W związku z tym analizujemy implementację art. 13 i 14 Przekształconej Dyrektywy i tzw. 'klauzulę adaptacyjną' umożliwiającą renegocjację obowiązujących porozumień w przypadku znaczącej zmiany strukturalnej w przedsiębiorstwie. Rozdział kończymy stwierdzając, że w (zbyt) wielu Państwach Członkowskich dokonano tylko formalnej, a nie faktycznej i skutecznej implementacji. Jednocześnie stwierdzamy, że nawet gdyby za jedyne kryterium prawidłowości implementacji przyjąć obecność lub brak określonych przepisów w aktach prawnych przyjętych celem przeniesienia Przekształconej Dyrektywy na grunt prawa krajowego, to nie wszystkie Państwa Członkowskie zdałyby ten test.

Rozdział 3

Rozdział 3 niniejszej publikacji poświęcony jest analizie implementacji tych przepisów Przekształconej Dyrektywy, które mają znaczenie dla funkcjonowania istniejących ERZ. Rozdział rozpoczyna się od przedstawienia kontekstu, w jakim przyjęte zostały nowe przepisy Przekształconej Dyrektywy odnośnie funkcjonowania procedur informowania i konsultacji z pracownikami w wymiarze europejskim. Następnie zajmujemy się analizą tych poszerzonych uprawnień w tym zakresie, włączając w to: zasadę informowania i konsultacji w takim czasie i zakresie, który umożliwi członkom ERZ dokonanie dogłębnej oceny celem sformułowania opinii na temat kwestii przedstawianych przez pracodawcę; poszerzenie zakresu środków i wsparcia (na przykład bardziej regularnych i częstszych posiedzeń), jakie pracodawca zobowiązany jest zapewnić ERZ; prawa do zwołania nadzwyczajnych posiedzeń ERZ i spotkań sprawozdawczych (follow-up meetings) po posiedzeniu z zarządem; obecności i funkcjonowania w ramach ERZ komitetu o zmniejszonym składzie (dalej: prezydium); dostępu do ekspertów (i ekspertyz) i szkoleń; a także, dostępu do nowoczesnych środków komunikacji (włączając w to tłumaczenia). Następnie analizujemy implementację na szczeblu krajowym wybranych przepisów dotyczących wymogów zapewnienia w ramach ERZ zrównoważonej reprezentacji różnych kategorii pracowników, prawa do uzyskania uzasadnionej odpowiedzi od pracodawcy, ochrony przedstawicieli pracowników i ich prawa do szkolenia, prawa i środków koniecznych do reprezentowania zbiorowych interesów pracowników, obowiązku przedstawicieli pracowników raportowania do swojego elektoratu o przebiegu i wynikach informacji i konsultacji realizowanych w ramach ERZ, i na koniec, dostępu do wiedzy eksperckiej. Głównym wnioskiem płynącym z analizy zagadnień omówionych w tym rozdziale jest, ponownie, że sposób implementacji przepisów Przekształconej Dyrektywy różni się znacząco w poszczególnych Państwach Członkowskich UE. Pomimo generalnie pozytywnego wniosku, że wszystkie kraje odnotowały i wprowadziły do swojego prawodawstwa zmiany zawarte w Dyrektywie, to jednak tak dokonana implementacja jest w wielu aspektach tylko formalistycznym zabiegiem ograniczonym do przekopiowania tekstu Przekształconej Dyrektywy. Ponadto, niektóre modyfikacje wprowadzone przez

Dyrektywę na szczeblu krajowym zaproponowane zostały tylko jako opcje fakultatywne. A zatem, to jak niektóre nowe uprawnienia i usprawnienia Przekształconej Dyrektywy zostaną wcielone w życie będzie zależęć od tego, jak uda się je wdrożyć partnerom społecznym do tekstów porozumień o ERZ na drodze negocjacji z pracodawcami, co jest godne ubolewania i jest rozwiązaniem przeciwnskutecznym, gdyż przerzuca obowiązek interpretacji Dyrektywy z narodowego ustawodawcy na strony negocjujące porozumienia.

Rozdział 4

Rozdział 4 uzupełnia analizę nowych uprawnień zawartych w Przekształconej Dyrektywie o ERZ (2009/38/EC) podjętą we wcześniejszych rozdziałach analizą krajowych regulacji w zakresie prawnego egzekwowania przepisów o ERZ. W tym celu przyglądamy się wybranym aspektom egzekwowania zgodności z dyrektywą i ich implementacji na szczeblu krajowym w ramach narodowych systemów wymiaru sprawiedliwości:

- statusowi prawnemu w wymiarze zbiorowym (ERZ) i indywidualnym (przedstawiciele pracowników) oraz ich zdolności sądowej/legitymacji procesowej (*locus standi*);
- kosztom procedur prawnych w sprawach o naruszenie praw ERZ;
- sankcjom za pogwałcenie uprawnień ERZ lub złamanie regulacji prawnych do nich się stosujących.

W rozdziale tym przyglądamy się znaczącej różnorodności krajowych systemów w zakresie egzekwowania prawa. Pomimo, że przyznajemy, iż taka różnorodność jest jak najbardziej usprawiedliwiona jako naturalnie wynikająca z różnych tradycji stosunków pracy, to podkreślamy występowanie doniosłych konsekwencji takiego (nadmiernego) zróżnicowania standardów prawnych w tym zakresie. Dla uzasadnienia tego wniosku przedstawiamy dane na temat dalekosiężnych implikacji poszczególnych krajowych rozwiązań i pokazujemy, jak zaniedbanie ustanowienia skutecznych i łatwo dostępnych narzędzi egzekwowania prawa negatywnie rzutuje na funkcjonowanie ERZ. W niniejszym rozdziale wskazujemy także na konieczność zapewnienia ERZ odpowiednich środków umożliwiających im dochodzenie swoich praw w sądach w przypadku nierozwiązywalnej na drodze polubownej różnicy opinii z pracodawcą. Zwracamy także uwagę na kwestię skutecznych, odstraszających i proporcjonalnych sankcji za złamanie przepisów o ERZ, która traktowana była dotychczas w debacie nad implementacją Dyrektywy jak tabu, a która wymaga szczególnej atencji ze względu na uderzający rozdźwięk pomiędzy standardami ustanowionymi przez Dyrektywę, a krajowymi przepisami. Podkreślamy także, że implementacja proceduralnych przepisów w zakresie egzekwowania Dyrektywy nie jest tylko czysto technicznym zadaniem o znaczeniu podrzędnym w stosunku do zasadniczych uprawnień materialnych nadanych ERZ, ale ważnym składnikiem ogólnej zasady skuteczności prawa europejskiego (*effet utile*) o fundamentalnym znaczeniu dla realizacji zasadniczego prawa do informacji i konsultacji w codziennej praktyce.

Wstęp

Romuald Jagodziński

Zmiana dyrektywy 94/45/EC o Europejskich Radach Zakładowych była nadspodziewanie długo wyczekiwana, zacięcie wywalczoną i znacznie opóźnioną inicjatywą, szczególnie gdy uwzględni się żądania wysuwane od lat przez związki zawodowe i termin przewidziany w Art. 15 tejże dyrektywy ustanowiony na 1999 r. (więcej informacji na ten temat w Dorssemont i Blanke 2010; Blanke et al. 2009; Dorssemont 2009; Jagodziński 2009b; Jagodziński 2010). Gdy już zmiana została oficjalnie ogłoszona w Programie Pracy Komisji Europejskiej na rok 2008 nadzieje na nowelizację ram prawnych znacznie wzrosły, szczególnie wśród przedstawicieli pracowników, by następnie szybko ustąpić twardym realiom trudnych (pre)negocjacji pomiędzy partnerami społecznymi. Temu „twardemu lądowaniu” towarzyszyło rozwianie złudzeń odnośnie możliwego rezultatu całego procesu nowelizacji dyrektywy wynikające z konieczności wchodzenia w polityczne kompromisy i godzenia się na kolejne ustępstwa w kwestii długiej listy tematów zidentyfikowanych na przestrzeni lat przez przedstawicieli pracowników, związki zawodowe i ekspertów jako problematyczne (Jagodziński 2009a). Wystosowane do partnerów społecznych przez Komisję Europejską oficjalne zaproszenie do negocjacji na temat zmian w Dyrektywie zostało w zaskakujący i dramatyczny sposób odrzucone przez EKZZ, która obawiała się celowego grania na zwłokę i przekroczenia ram czasowych przewidzianych na te negocjacje. Proces utknął w martwym punkcie i stanął na skraju załamania, gdy okazało się, że Komisja Europejska została na placu boju, jako jedyna strona prąca ku finalizacji tej niezwykle kontrowersyjnej nowelizacji. Na szczęście sytuację udało się uratować w drodze porozumienia pomiędzy EKZZ a BusinessEurope podpisanego w środku lata. Rewizja dyrektywy, która w międzyczasie, w wyniku wymogów pragmatyzmu politycznego zredukowana została do ‘przekształcenia’, została niniejszym uratowana. Wraz z oficjalną publikacją tekstu zmienionej Dyrektywy 2009/38/WE dnia 6 maja 2009 roku sprawę można było uznać za zamkniętą, a zainteresowane strony mogły odetchnąć z ulgą.

Jedyną rzeczą, jaka pozostała do zrobienia był ‘techniczny’ proces przeniesienia Dyrektywy na grunt prawa krajowego, co jest procesem teoretycznie łatwym zarówno dla władz krajowych i Komisji Europejskiej. Komisja zapewniła Państwom Członkowskim pomoc w tym procesie poprzez organizację spotkań w ramach Grupy Eksperckiej, która wypracowała (niewiążący prawnie) Raport (European Commission 2010a) zawierający przyjęte wspólnie przez przedstawicieli Państw Członkowskich wnioski (niewiążące) dotyczące zharmonizowanej wykładni i działań implementacyjnych.¹ Wdrożenie Dyrektywy do prawa krajowego jawiło się zatem jako czysta formalność o małym znaczeniu.

Pomimo wyznaczenia standardowego dwuletniego terminu na transpozycję dyrektywy na 6 maja 2011 r. nie wszystkie Kraje Członkowskie go dotrzywały. Opóźnienia (czasami tylko nieznaczne) wystąpiły na Cyprze, w Republice Czeskiej, Danii, Estonii, Francji, Niemczech, Grecji, na Węgrzech, na Islandii, w Irlandii, Włoszech, Liechtensteinie, na Litwie, w Luksemburgu, Holandii, Polsce, Rumunii i Słowenii (czyli 18 spośród 31 krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego – zob. Tabela 1). W lipcu 2011 r. Komisja wysłała formalne listy z żądaniem wyjaśnień w sprawie opóźnień do 17 Krajów Członkowskich, które nie wypełniły obowiązku transpozycji. Spośród tych przypadków naruszeń 8 dochodzeń zostało zamkniętych do 24 listopada 2011 r.² (w sprawie Słowacji, Cypru, Czech, Finlandii, Węgier, Irlandii, Litwy i Słowenii), a pięć dalszych postępowań zakończono niebawem w związku z dopełnieniem obowiązku transpozycji przez Kraje Członkowskie. Komisja Europejska badała pozostałe przypadki z pewną zwłoką w związku z faktem, że zgodnie z wyjaśnieniami Państw Członkowskich w ramach procedury ‘uzasadnionej odpowiedzi’ toczyły się w nich procesy legislacyjne rokujące, że niebawem Dyrektywa zostanie transponowana do prawa krajowego (we Francji, Polsce, Rumunii, Belgii, Zjednoczonym Królestwie). W listopadzie 2011 r. Komisja Europejska wystąpiła z prośbą do Grecji, Włoszech, Luksemburga i Królestwa Niderlandów o dokończenie procesu implementacji Przekształconej Dyrektywy w formie ‘uzasadnionej opinii’ w ramach procedury naruszenia prawa unijnego. Komisja informowała zainteresowane kraje, że jeśli w ciągu dwóch miesięcy nie dostosują swojego prawa do wymogów Dyrektywy ich sprawy mogą zostać skierowane do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W przypadku Islandii Urząd Nadzoru EFTA wystosował uzasadnioną opinię w sprawie opóźnionej implementacji Dyrektywy 2009/38/WE i dnia 23 czerwca 2013 roku wydał ostateczne ostrzeżenie, którego zignorowanie może skutkować wniesieniem sprawy do Trybunału Sprawiedliwości EFTA.³

Ostatecznie, przeciwko żadnemu z Państw Członkowskich nie wszczęto postępowania naruszenia obowiązków traktatowych. Niemniej, fakt, że znacząca liczba Państw Członkowskich implementowała Dyrektywę albo pospiesznie starając się zdążyć na ostatnią chwilę i nie przekroczyć terminu w niej określonego, albo kończąc postępowanie legislacyjne już po terminie mogło mieć wpływ na jakość przyjętych regulacji. Pospieszna praca legislacyjna i ograniczony zakres negocjacji z partnerami społecznymi poprzedzających krajową transpozycję dyrektywy mogą

1 W niniejszej publikacji terminy “implementacja” i “transpozycja” używane są wymiennie jako synonimy.

2 Zob. Oświadczenie Prasowe Komisji Europejskiej z dn. 24/11/2011 (European Commission 2011).

3 Źródło: EFTA Surveillance Authority PR(13)58, [http://www.eftasurv.int/press--publications/press-releases/internal-market/nr/2012](http://www.eftasurv.int/press--publications/press-releases/internal-market/nr/2012, sprawdzone dn. 22/02/2015), sprawdzone dn. 22/02/2015.

Tabela 1 Krajowe akty prawne implementujące Przekształconą Dyrektywę 2009/38/WE (stan na luty 2015 r.)

Państwo	Akt prawny	Uwagi
Austria	Federalna Ustawa N° 601 z 17 października 1996 r. nowelizująca Ustawę o Ustroju Pracy (Arbeitsverfassungsgesetz), Ustawę o Sądach Pracy i Społecznych (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) i Federalną Ustawę o Przedstawicielstwie Pracowników w Urzędach Pocztowych (Bundesgesetz über die Post-Betriebsverfassung)	
Belgia	1. Porozumienie zbiorowe nr. 101 z 21 grudnia 2010 r. o informacji przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i grupach przedsiębiorstw i rewizja CCT N° 62 (grudzień 2010 r.) ustanowiona jako powszechnie obowiązująca Dekretem Królewskim (marzec 2011 r.) 2. Ponadnarodowe porozumienie zbiorowe 62 quinquies 3. Ustawa modyfikująca ustawę z 23 kwietnia 1998 r. wprowadzająca środki towarzyszące w zakresie ustanowienia europejskiej rady zakładowej albo procedury informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w zakresie informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, MB 17.2.2012 p 11419 4. Nowelizacja ustawy z dn. 23 kwietnia 1998 r. wprowadzająca różne zmiany w zakresie ustanawiania ustanowienia europejskiej rady zakładowej albo procedury informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w zakresie informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, MB 17.2.2012 p11421	
Bułgaria	Dekret Nr 55 'Nowelizacja ustawy o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach międzynarodowych, grupach przedsiębiorstw i Spółkach Europejskich', Monitor Państwowy Nr/rok: 26/2011	Pokrewne akty: Ustawa o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach międzynarodowych (o zasięgu wspólnotowym), grupach przedsiębiorstw, ogłoszona w Monitorze Państwowym Nr 57 z 14.07.2006
Cypr	Ustawa Nr. 106(I)2011 o ustanawianiu Europejskich Rad Zakładowych, Nr 4289, z 29.7.2011	
Chorwacja	Decision promulgating the Law on European Works Councils, which the Croatian Parliament adopted in session on 15 July 2014 (Class: 011-01 / 14-01 / 111; No: 71-05-03 / 1-14-2)	
Czechy	Ustawa z 8 czerwca 2011 r. nowelizująca Ustawę Nr 262/2006; Kodeks Pracy	
Dania	Ustawa nr. 281 z 6 kwietnia 2011 r. nowelizująca Ustawę o Europejskich Radach Zakładowych (Lov om ændring af lov om europæiske samarbejdsudvalg)	
Estonia	Ustawa o zaangażowaniu pracowników w Przedsiębiorstwach o Zasięgu Wspólnotowym (z poprawkami, między innymi w postaci Ustawy z 16.06.2011, opublikowanej w RT I, 04.07.2011, weszła w życie 14.07.2011)	

Tabela 1 Krajowe akty prawne implementujące Przekształconą Dyrektywę 2009/38/WE (stan na luty 2015 r.)

Państwo	Akt prawny	Uwagi
Finlandia	Ustawa 620/2011 nowelizująca Ustawę o Współpracy w Fińskich grupach przedsiębiorstw i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym	
Francja	1. Dekret Nr 2011-1414 z 31 października 2011 r. o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego i Europejskiej Rady Zakładowej 2. Ordynacja Nr. 2011-1328 z 20 października 2011 r. implementująca Dyrektywę 2009/38/WE	
Grecja	Ustawa Nr. 4052 (ogłoszona w: Rządowym Monitorze 41 z 01-03-2012), Art. 49 ff.	Komisja Europejska wszczęła procedurę naruszenia Traktatów ⁴
Hiszpania	Ustawa 10/2011 z 19 maja nowelizująca Ustawę 10/1997 z 24 kwietnia 1997 r. o prawie pracowników do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i grupach przedsiębiorstw	
Holandia	Ustawa z 7 listopada 2011 r. nowelizująca Ustawę o Europejskich Radach Zakładowych	Komisja Europejska wszczęła procedurę naruszenia Traktatów ⁵
Irlandia	Instrument Prawny (Statutory Instrument) Nr. 380 z 2011 r. (Ustawa o ponadnarodowej informacji i konsultacji z pracownikami) (nowelizacja)	
Islandia	brak	Urząd Nadzoru EFTA przekazał Islandii uzasadnioną opinię odnośnie opóźnionej implementacji Dyrektywy 2009/38/WE o ustanowieniu Europejskich Rad Zakładowych albo procedury informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i grupach przedsiębiorstw w celu informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji. Dnia 26.6.2013 przekazano Islandii ostateczne ostrzeżenie (EFTA Surveillance Authority PR(13)58).
Litwa	Ustawa nowelizująca Ustawę Republiki Litwy o Europejskich Radach Zakładowych z 22 czerwca 2011, Nr XI-1507	
Łotwa	Ustawa o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym z 19.05.2011 ("LV", 82 (4480), 27.05.2011.) [weszła w życie 06.06.2011]	
Luksemburg	Ustawa z 26/12/2012 nowelizująca Kodeks Pracy nowelizująca Rozdział III Księgi IV Kodeksu Pracy ogłoszona w Mémorial A n° 294 z dn. 31.12.2012	Komisja Europejska wszczęła procedurę naruszenia Traktatów ⁶
Malta	L.N. 217 z 2011 Ustawa o Zatrudnieniu i Stosunkach Pracy (CAP. 452); Regulacje o Europejskich Radach Zakładowych (dalsze przepisy)	

4 Źródło: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-1421_en.htm (accessed on 22/02/2015).

5 Źródło: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-1421_en.htm (accessed on 22/02/2015).

6 Źródło: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-1421_en.htm (accessed on 22/02/2015).

Tabela 1 Krajowe akty prawne implementujące Przekształconą Dyrektywę 2009/38/WE (stan na luty 2015 r.) (kont.)

Państwo	Akt prawny	Uwagi
Niemcy	Druza Ustawa nowelizująca Ustawę o Europejskich Radach Zakładowych implementująca Dyrektywę 2009/38/WE o Europejskich Radach Zakładowych (2. EBRG-ÄndG) z 14 czerwca 2011 r.	
Polska	Ustawa z 31 sierpnia 2011 r. nowelizująca Ustawę o Europejskich Radach Zakładowych	
Portugalia	Ustawa Nr. 96/2009 z 3 września 2009 r. o Europejskich Radach Zakładowych	
Rumunia	Ustawa nr. 186 z 24 października 2011 r.	
Słowenia	Ustawa o Europejskich Radach Zakładowych- 2011 (ZESD-1) (Oficjalny Monitor Republiki Słowenii Nr. 49 z 24 czerwca 2011 r.)	
Szwecja	Ustawa (2011:427) o Europejskich Radach Zakładowych	
Węgry	Ustawa CV z 2011 r. nowelizująca Ustawę XXI z 2003 r. o ERZ (lipiec 2011 r.)	
Włochy	Dekret Legislacyjny Nr. 113 z 2012 r. ogłoszony w OJ dnia 27 lipca 2012 r., wszedł w życie 11 sierpnia 2012 r.	1. Poprzedzony i oparty o Wspólną Deklarację z 12 kwietnia 2011 r. na Rzecz Implementacji Dyrektywy 2009/38/WE z 6 maja 2009 podpisana przez CONFINDUSTRIA, ABI, ANIA i CONFCOMMERCIO – Imprese per l'Italia oraz CGIL, CISL, UIL; 2. Komisja Europejska wszczęła procedurę naruszenia Traktatów ⁷
Zjednoczone Królestwo	Instrument Prawny (Statutory Instrument) Nr. 1088 z 2010 r. 'Warunki Zatrudnienia. Ponadnarodowa Informacja i Konsultacja z Pracownikami. (nowelizacja) Regulacje	Komisja Europejska wszczęła procedurę naruszenia Traktatów (dotycząca włączenia Gibraltaru w zakres obowiązywania implementacji) ⁸
EOG ⁹		
Liechtenstein	Nowelizacja Ustawy z 16 czerwca z 2000 r. o Europejskich Radach Zakładowych (LGBl. 2000 Nr. 162, LR 822.12)	
Norwegia	Dodatkowe Porozumienie VIII 'Porozumienie o Europejskich Radach Zakładowych albo równoważnych formach współpracy'	

Uwagi: Państwa na szarym tle – opóźniona transpozycja po 06/06/2011.

Źródło: zestawienie opracowane przez Romualda Jagodzińskiego, 2015 r.

po części wyjaśniać, dlaczego w różnych aspektach krajowe regulacje ograniczone zostały do przekopiowania tekstu artykułów Dyrektywy, bez jakiegokolwiek próby ich prawidłowej implementacji na grunt systemu prawa krajowego.

⁷ Źródło: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-1421_en.htm (accessed on 22/02/2015).

⁸ Źródło: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1207&furtherNews=yes>

⁹ W krajach EOG dyrektywy powinny zostać zaimplementowane przed 1 listopada 2012 r. (źródło: <http://www.eftasurv.int/press--publications/press-releases/internal-market/nr/2012>, sprawdzone 22/02/2015).

W kontekście metody zastosowanej do transpozycji Dyrektywy na grunt prawa krajowego wspomniane prowadzenie negocjacji przedimplementacyjnych w formie konsultacji z krajowymi partnerami społecznymi i/lub innymi interesariuszami jawi się jako interesujący i ważny czynnik mający wpływ na jakość krajowych regulacji. Tabela 2 przedstawia różne tryby konsultacji zastosowane w poszczególnych krajach UE. Wyraźnie widać, że w większości Państw Członkowskich wybraną techniką legislacyjną były negocjacje, oficjalne trój lub dwustronne konsultacje albo konsultacje na szczeblu ministerialnym. W licznej grupie państw wybrano jednak inne, niższego standardu formy konsultacji publicznych: nieformalne konsultacje z partnerami społecznymi albo otwarte, publiczne konsultacje (ich wadą jest, że traktują wszystkie zgłoszone opinie równoważnie, czyli bez uwzględnienia faktu, że stanowiska partnerów społecznych – związków zawodowych czy organizacji fachowych, zgłaszane są w imieniu wszystkich ich członków). W najgorszym scenariuszu w ogóle nie prowadzono żadnych konsultacji na temat implementacji Przekształconej Dyrektywy o ERZ. Na podstawie powyższych danych sugerujemy pod rozwagę hipotezę, że jakość negocjacji z partnerami społecznymi i interesariuszami poprzedzających implementację Dyrektywy miała znaczący wpływ na jakość przyjętych regulacji na szczeblu krajowym. W przypadkach, gdzie takie negocjacje nie odpowiadały przyjętym powszechnie standardom, występowało ryzyko nieuwzględnienia ważnych interesów albo, co gorsza, uwzględnienia interesów tylko jednej ze stron kosztem uprawnień innych partnerów, doświadczeń i komentarzy od interesariuszy bezpośrednio zaangażowanych w stosowanie przyjętych regulacji (w przypadku ERZ są to związki zawodowe i organizacje pracodawców). W takich przypadkach dysproporcje w zakresie uprawnień i wpływów poszczególnych stron w ramach stosunków pracy mogą zostać wzmocnione, lub przynajmniej utwierdzone, co w ostatecznym rozrachunku obniża jakość dialogu społecznego na szczeblu przedsiębiorstwa.

Oficjalne negocjacje pomiędzy partnerami społecznymi lub dialog w ramach rokowań dwu- czy trójstronnych w żadnym razie nie jest jedynym gwarantem stanowienia jakościowo dobrego prawa. Niemniej, w przypadku ich braku lub niskich standardów prawo stanowione bez tychże rokowań jest narażone na implementację ograniczoną jedynie do sprostania formalnemu wymogowi transpozycji na grunt prawa krajowego, jednakże bez uwzględniania wymogów codziennej praktyki jego stosowania czy skuteczności tak przyjętych regulacji. Przykładem może być tutaj Portugalia (gdzie zastosowano technikę legislacyjną polegającą na przekopiowaniu większości artykułów Dyrektywy), czy też Zjednoczone Królestwo (gdzie wystąpiły poważne problemy z prawidłową implementacją definicji informacji i konsultacji¹⁰ czy zamieszanie odnośnie prawa do szkoleń bez utraty wynagrodzenia – zob. dalsze rozdziały).

Kiedy spóźniające się Państwa Członkowskie dostarczyły już swoje wyjaśnienia (główną przyczyną podawaną były opóźnienia w harmonogramie prac krajowych parlamentów wynikających z późnego złożenia projektów przed odpowiedzialne ministerstwa) i dokonały implementacji Dyrektywy, etap transpozycji wydawał się ostatecznie zamknięty. Jedynym ostatnim biurokratycznym wymogiem natury

10 Początkowo definicje informacji i konsultacji przetransponowano w projekcie ustawy jako 'obowiązkki', ale po silnej krytyce ze strony ekspertów rząd brytyjski zdecydował się wdrożyć je jako definicje.

Tabela 2 Podejścia do negocjacji przed-implementacyjnych w wybranych Państwach Członkowskich

	Nego- cacje	Organizacje trój-/ dwustronne	Konsultacje na szczeblu mnisterialnym	Konsultacje nieformalne	Konsultacje publiczne	Ankiety	Brak konsultacji	Brak danych
Austria	X							
Belgia	X							
Bułgaria		X						
Cypr			X					
Czechy							X	
Dania	X		X		X			
Finlandia	X	X						
Francja			X			X		
Grecja				X				
Hiszpania		X	X					
Holandia		X						
Irlandia			X					
Luksemburg			X					
Niemcy			X	X				
Polska		X						
Portugalia					X			
Rumunja							X	
Słowacja								X
Słowenia		X						
Szwecja			X					
Węgry				X				
Włochy	X							
Zjednoczone Królestwo					X	X		

Źródło: Romuald Jagodziński na podstawie ankiety ETUC/SDA przeprowadzonej wśród zrzeszonych organizacji związkowych 'The role of social partners in transposing the recast directive 2009/38/EC on European Works Councils (EWCs)'.

technicznej pozostawało dla Komisji Europejskiej sprostanie oficjalnemu wymogowi przygotowania raportu/studium na temat implementacji dyrektywy i złożenie go do połowy 2016 r. (Art. 5 Przekształconej Dyrektywy o ERZ), co miało przedstawiać jedynie łatwą formalność.

Ta procedura mogłaby faktycznie tak właśnie wyglądać – jak błaha formalność, gdyby zastosować takie samo podejście jak w przypadku transpozycji pierwotnej Dyrektywy 94/45/WE o ERZ. Ponieważ ta oryginalna Dyrektywa o ERZ była podówczas silnie krytykowana przez niektóre Państwa Członkowskie (głównie Zjednoczone Królestwo) oraz, ponieważ była ona owocem wieloletnich batalii politycznych (od końca lat 70tych) Komisja Europejska wykazała się zasługującą na uz-

nianie odwagą polityczną w jej lansowaniu i wprowadzeniu w życie. Niemniej, w wyniku tego specyficznego klimatu politycznego i braku zgody pomiędzy Państwami Członkowskimi, co do przyszłych ram prawnych dla ERZ przyjęta wówczas Dyrektywa o ERZ była wynikiem kompromisu. Ten z kolei, by być strawnym dla różnych stron i interesariuszy musiał być zdefiniowany wystarczająco ogólnikowo, by była zgoda i możliwość wdrożenia go do krajowych systemów prawa i stosunków pracy. Wdrożone wówczas do prawa krajowego przepisy Dyrektywy 94/45/WE o ERZ były poparte jedynie bardzo ograniczonym doświadczeniem praktycznym związanym z ich funkcjonowaniem i zawierały liczne luki i ogólnikowe stwierdzenia, a mało refleksji na temat ich praktycznej stosowalności i użyteczności dla zapewnienia stabilnych, przejrzystych i jasnych zasad działania procedur informowania i prowadzenia konsultacji z pracownikami w wymiarze ponadnarodowym. W roku 2000 Komisja Europejska przygotowała Sprawozdanie z Wdrożenia Dyrektywy (Implementation Report, European Commission 2000), które odzwierciedlało dowolność interpretacji postanowień Dyrektywy oraz przekonanie, że dialog społeczny nie należy do najważniejszych zagadnień, które jako twarde prawo wymagałyby rygorystycznego monitorowania. Sprawozdanie implementacyjne odnotowywało zatem jedynie znaczące rozbieżności w przyjętych na szczeblu krajowym rozwiązaniach. Ogólnie rzecz ujmując, Komisja Europejska oceniła wówczas jakość implementacji postanowień Dyrektywy ‘jednoznacznie bardzo pozytywnie’ (punkt 2.1 *ibid.*) stwierdzając, że „W znaczącej liczbie przypadków zidentyfikowane problemy zostały już rozwiązane albo będą rozwiązane przez zainteresowane strony”, przy czym wskazano na potencjalne konflikty prawne i konieczność interwencji sądowej („W pozostałych przypadkach (...) mogą one [problemy] zostać rozstrzygnięte na drodze sądowej”; *ibid.*), ale nie pokuszono się o refleksję nad tym czy prawo krajowe poszczególnych Państw Członkowskich przewiduje odpowiednie procedury lub zapewnia środki (materialne i prawne) dla zainteresowanych stron, które staną w obliczu konieczności skorzystania z tychże rozstrzygnięć sądowych.

W idealnym świecie

Bezpośrednim skutkiem przyjęcia bez zastrzeżeń Sprawozdania Implementacyjnego z roku 2000 była konkluzja, że jakość krajowej transpozycji nie budzi zastrzeżeń i brak jakichkolwiek szczególnych problemów czy niedociągnięć płynącego ze była decyzja o niepodejmowaniu jakichkolwiek działań korekcyjnych. Sprawozdanie to przekonywało, że krajowe ramy prawne były skrojone wystarczająco precyzyjnie i przejrzyste, by zagwarantować wydajne i niczym niezakłócone funkcjonowanie ERZ.

Niestety, powyższych wniosków wyciągniętych na podstawie analizy krajowego ustawodawstwa dokonanego w Sprawozdaniu nt. Implementacji z 2000 r. nie potwierdziła praktyka i rzeczywiste doświadczenia ERZ. Liczne dowody wielorakich problemów z jakimi borykają się ERZ od 1994 r. zostały przedstawione w zbiorowej publikacji ETUI pt. „Memorandum w sprawie Europejskich Rad Zakładowych” (tytuł oryginału: ‘Memorandum European Works Councils’, redakcja: Jagodziński, Kluge and Waddington, Bruksela 2009), w której głos zabrali wiodący eksperci w tej dziedzinie. Prawdopodobnie najpoważniejszym i najbardziej doniosłym z tych problemów jest niska jakość informacji przekazywanych przez pracodawców oraz

nierespektowanie przez nich wymogów odpowiednio wczesnego informowania ERZ, co udokumentowane zostało w badaniach J. Waddingtona (zob. Jagodziński, Kluge and Waddington 2009: 23-24, ETUI).

W przypadku niektórych zidentyfikowanych problemów w Przekształconej Dyrektywie o ERZ podjęte zostały działania naprawcze (na przykład poprawa definicji informacji i konsultacji, prawa do szkoleń bez utraty wynagrodzenia) albo przynajmniej przyjęto pewne częściowe rozwiązania (na przykład w zakresie sankcji, ponadnarodowej kompetencji ERZ, uznania roli pełnionej przez związki zawodowe w funkcjonowaniu ERZ).

Co ważne, niektóre absolutnie kluczowe rozwiązania i wyjaśnienia zamiast w tekście Przekształconej Dyrektywy o ERZ zapisane zostały w jej preambule. Preambuła w 49 punktach przedstawia wyjaśnienia co do intencji prawodawcy, celów oraz ram, w jakich Dyrektywa funkcjonuje. Trzeba przyznać, że Państwa Członkowskie nie są (wprost) zobowiązane do przełożenia zapisów Preambuły na grunt prawa krajowego i w przypadku Przekształconej Dyrektywy o ERZ faktycznie większość z nich z tego zrezygnowała, co nie znaczy jednak że wyłożone w Preambule zasady nie mają zastosowania. Wręcz przeciwnie – każdy sąd, który rozstrzyga w sprawie ERZ czy Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego (SZN) jest wprost zobowiązany do wzięcia pod uwagę nie tylko materialnego prawa zawartego w tekście Dyrektywy, ale także ducha tejże Dyrektywy i intencje europejskiego prawodawcy. Tenże duch i cele, jakie realizuje dany akt prawny zapisane są właśnie w jego preambule, czyniąc ją niniejszym kluczową i nieodzowną częścią każdej dyrektywy.

Jednym z najwyraźniejszych tego przykładów są wyjaśnienia na temat ponadnarodowej kompetencji ERZ, które to uprawnienie należy do najważniejszych modyfikacji Przekształconej Dyrektywy o ERZ. Podczas gdy szczegółowe omówienie tej kwestii znajduje się w Rozdziale 3, w tym miejscu staramy się jedynie podkreślić, że aby w pełni docenić i stosować nowe regulacje odnośnie ponadnarodowej kompetencji ERZ koniecznym jest zrozumienie związku pomiędzy zapisami Preambuły i przepisami części materialnej Dyrektywy i stosowanie ich łącznie. W wiążącej części materialnej Dyrektywy Art. 1.3 definiuje kompetencję ERZ zawiązując ją do spraw ponadnarodowych, a Art. 1.4 zawiera opis koncepcji ‘ponadnarodowości’ opartą głównie na kryterium geograficznym. Jednocześnie, kilka punktów Preambuły zawiera cenne wyjaśnienia odnośnie intencji ustawodawcy stawiające jako ważniejsze kryterium poziom, na jakim decyzje w przedsiębiorstwie są podejmowane, a nie ograniczone wyłącznie do stwierdzenia, ile krajów, w których przedsiębiorstwo prowadzi działalność jest objętych skutkami danej decyzji jego zarządu. I tak, punkt 12 Preambuły wymienia jako kryterium oceny ponadnarodowej kompetencji ERZ analizę, czy decyzje władz przedsiębiorstwa podjęte w jednym kraju mają wpływ na sytuację pracowników zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie w innym kraju. Jednocześnie, punkt 14 Preambuły stwierdza, że „jedynie dialog prowadzony na poziomie, na którym tworzy się wytyczne, oraz skuteczne włączenie przedstawicieli pracowników mogą odpowiedzieć na potrzeby przewidywania zmian i zarządzania nimi”. Punkt 15 Preambuły postuluje przestrzeganie istotnego rozgraniczenia kompetencji pomiędzy krajowe i ponadnarodowe instytucje reprezentacji pracowników i wprowadza pojęcia „właściwego” szczebla decyzyjnego w przedsiębiorstwie i takowego szczebla reprezentacji pracowniczej. Na koniec, nieco zagmatwany język

Punktu 16 Preambuły przysłania jego główne przesłanie, że kluczowym wyznacznikiem ponadnarodowego charakteru zagadnień właściwych dla ERZ nie jest kryterium określenia ośrodka decyzyjnego w przedsiębiorstwie w kontekście geograficznym, ale hierarchicznym. Innymi słowy, nie jest tak ważne, w jakim kraju fizycznie ulokowany jest szczebel decyzyjny przedsiębiorstwa odpowiedzialny za daną kwestię. Dużo większe znaczenie dla uznania ERZ za kompetentny organ dla zajmowania się daną kwestią ma absolutnie podstawowe uznanie faktu, że w sytuacji, gdy decyzje podejmowane przez zarząd centralny ulokowany w innym kraju mogą mieć wpływ na sytuację pracowników zatrudnionych w ramach tego przedsiębiorstwa w innym kraju, zanegowanie możliwości odwołania się do ERZ pozbawiałoby ich dostępu do właściwego szczebla i procesów decyzyjnych oraz do informacji na ich temat, gdyż podejmowane są one na szczeblu ponadnarodowym, a nie krajowym. A zatem od ERZ oczekuje się wypełnienia tej luki, bez względu na to czy skutki decyzji zarządu występują w jakimkolwiek innym kraju, czy też nie. Ponadto, tylko w Punktach 16 i 42 Preambuły wyłożona została podstawowa zasada niezbędna dla określenia ponadnarodowego charakteru danego zagadnienia. Punkt 16 stwierdza, że dla określenia ponadnarodowego charakteru danej kwestii, oprócz kryterium szczebla zarządu uczestniczącego w danym procesie decyzyjnym kluczowe jest także pytanie, czy *potencjalne*¹¹ skutki danej decyzji mają wymiar ponadnarodowy. Także Punkt 42 potwierdza, że ponadnarodowy charakter zagadnieniom nadaje kryterium *potencjalnego* wpływu, jaki decyzje zarządu w tych sprawach mogą mieć na interes pracowników. Kluczowe zatem staje się pytanie, o to *kto* stwierdza wystąpienie „potencjalnych/ewentualnych skutków”, a odpowiedzi na nie należy szukać w tekście Przekształconej Dyrektywy o ERZ. Artykuł 10 Dyrektywy definiuje ERZ jako organ, który powołany jest do tego „aby wspólnie reprezentować interesy pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym”. Już w przypadku pierwotnej Dyrektywy o ERZ z 1994 r. jako intencję jej przyjęcia podawano konieczność sprostania wyzwaniu umiędzynarodowienia przedsiębiorstw poprzez wypełnienie luki pomiędzy krajowymi i ponadnarodowymi procesami informacji i konsultacji. Jednakże, przyjęcie wówczas jako prowizorycznego rozwiązania dziwnej formuły geograficznej nie (w pełni) odzwierciedlającej rzeczywistość w praktyce doprowadziło do poważnych wątpliwości prawnych i konfliktów w codziennym działaniu ERZ odnośnie tak podstawowych kwestii jak rola i kompetencje ERZ. Przepisy Przekształconej Dyrektywy o ERZ, a w szczególności doprecyzowania zawarte w Preambule w pewnej mierze przyczyniają się do wyjaśnienia tego dynamicznego zagadnienia. Jest zatem jasne, że znaczenie i wpływ jaki Przekształcona Dyrektywa ma w zakresie ponadnarodowej kompetencji ERZ (ale także w innych aspektach) może zostać w pełni doceniony tylko poprzez stosowanie przepisów materialnej części dyrektywy z uwzględnieniem odpowiednich punktów jej preambuły. Dlatego też tak poważnym uchybieniem krajowych władz odpowiedzialnych za implementację Dyrektywy jest pominięcie tych ważnych zasad o kluczowym znaczeniu dla praktyki ERZ i skuteczności samej dyrektywy, wyłożonych w jej preambule.

Z pomocą przychodzi w tej kwestii Raport Grupy Ekspertów w sprawie implementacji Przekształconej Dyrektywy o ERZ (European Comission 2010a), który po-

11 Polski tekst Przekształconej Dyrektywy 2009/38/EC używa terminu „ewentualny wpływ”, co zdaje się nie oddawać jednak w pełni pierwotnej intencji ustawodawcy wyrażonej w języku angielskim (przyp. tłum.).

przez cytowanie wniosków ze Studium Oceny Skutków (Impact Assessment Study) z 2008 r. (European Commission 2008) potwierdza nasze powyższe konkluzje. Raport ten zawiera także odniesienia do dyskusji prowadzonych w ramach nieformalnego dialogu trójstronnego w grudniu 2008 r., w których dla zobrazowania celów planowanej nowej Dyrektywy o ERZ w zakresie definicji ponadnarodowej ich kompetencji przytaczano przykład niedawnego zamknięcia fabryki w Niemczech, którą zdecydowano na poziomie zarządu centralnego pozostającego poza zasięgiem krajowych instytucji pracowniczej informacji i konsultacji. W raporcie tym odwoływano się także do standardowych rozwiązań przyjętych w dyrektywie o Spółce Europejskiej, w której kryterium ponadnarodowości zdefiniowane jest wyraźnie jako "kwestie (...) przekraczające władze organu decyzyjnego na szczeblu pojedynczego państwa". Pomocnym jest także podkreślenie zawarte w powyższym raporcie, że potencjalny wpływ gwarantujący zaangażowanie instytucji pracowniczych nie jest ograniczony do negatywnych skutków decyzji zarządu, ale znacznie wykracza poza te ramy. W ten sposób rozwiane zostały wszelkie wątpliwości, że nawet decyzje zarządu przysparzające pracownikom korzyści spełniają kryterium ponadnarodowego wpływu i jako takie dają podstawy do korzystania z prawa do informacji i konsultacji.

Omówione powyżej problemy ze stosowaniem w praktyce przepisów pierwszej dyrektywy o ERZ to nie teoretyczne dywagacje badaczy, czy krytyka ze strony związków zawodowych i przedstawicieli pracowników, ale fakty potwierdzone przez twarde dane obejmujące dokumentację ponad 60 spraw sądowych przed krajowymi sądami i Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zob. Jagodziński, Kluge and Waddington 2008: 16 ff; Część II w Dorssemont and Blanke 2010).

Łączna waga i doniosłość wspomnianej powyżej dokumentacji różnego typu nie pozostawia żadnych wątpliwości odnośnie niedomagań krajowych systemów prawnych regulujących działanie ERZ. Uderzający kontrast pomiędzy entuzjastycznym tonem Sprawozdania nt. Implementacji Dyrektywy z roku 2000 (European Commission 2000) i (nierzadko) ponure realia nie dają się zignorować, czy zamieść pod dywan. Są przynajmniej dwie przyczyny tego stanu rzeczy:

- (i) Brak dogłębnej analizy krajowego ustawodawstwa w obszarze ERZ połączone z brakiem pogłębionej refleksji na temat dalekosiężnych konsekwencji poszczególnych rozwiązań (włączając w to refleksję na temat tego, czego takie regulacje nie realizują/zabezpieczają).
- (ii) Poblążliwe podejście Komisji Europejskiej bezkrytycznie akceptującej każde rozwiązanie, bez względu na to jak odmienne od powszechnej praktyki, przyjęte w krajowych systemach prawnych w ramach implementacji Dyrektywy, zgodnie z uniwersalną, niezwykle elastyczną i pojemną formułą „różnorodności krajowych systemów stosunków pracy”.

Jeśli obecnie intencje przynajmniej części nowych przepisów Dyrektywy wyłożone są tak jasno, i jeśli dodatkowo na podstawie wiedzy o problemach z implementacją Dyrektywy 1994 r. wiadomo o problemach w ich stosowaniu tak dużo, to w sposób oczywisty zasada skuteczności staje się kluczowym kryterium oceny jakości i wewnętrznej spójności tych przepisów. Bez wątplenia jest to źródłem napięcia pomiędzy wymogiem zapewnienia skuteczności przepisów Dyrektywy, a uszanowa-

niem zasady pomocniczości (subsydiarności). Rozważania na temat tych napięć przedstawiane są w różnych miejscach niniejszej publikacji.

Wyciągnąć wnioski z przeszłych doświadczeń

Realia, w jakich funkcjonują obecnie ERZ pod reżimem Przekształconej Dyrektywy różnią się radykalnie od realiów, w jakich działały ERZ przed rokiem 2009, czyli pod reżimem „starej” dyrektywy z 1994 r. Przepisy nowej Przekształconej Dyrektywy są bardziej precyzyjne i konkretne. Ponadto, obecnie wiedza o połączonym orzecznictwie krajowym i europejskim jest udokumentowana i znana zainteresowanym stronom. Kolejną ważną różnicą jest powszechnie dostępna obecnie szeroka wiedza na temat ERZ, będąca wynikiem intensywnych badań prowadzonych przez ekspertów, badaczy akademickich i wyspecjalizowane instytucje od prawie dwóch dekad. W tak zmienionym kontekście żadne usprawiedliwienie kolejnego pobieżnego i pobłażliwego Sprawozdania Implementacyjnego podobnego do tego z roku 2000 po prostu nie ma racji bytu.

Źródło, znaczenie i cele opracowania

Niniejsza publikacja jest wynikiem kilku seminariów i spotkań eksperckich pomiędzy autorami pod egidą badań prowadzonych na ten temat nieprzerwanie przez ETUI. Pomysł na przeprowadzenie poniższej analizy narodził się niedługo po tym, jak zachwyty nad przyjęciem Przekształconej Dyrektywy o ERZ opadł i został zastąpiony refleksjami nad praktycznym zastosowaniem nowych uprawnień pracowniczych w niej określonych. Ponieważ, jak powszechnie wiadomo, dyrektywy nie stosują się do indywidualnych osób było jasnym, że kluczowe znaczenie dla funkcjonowania ERZ, ich członków i treści nowo (re)negocjowanych porozumień o informowaniu i konsultacji będą miały krajowe akty prawne. Wydawało się, że część zainteresowanych stron, która fetowała triumf i cieszyła się z przyjęcia Przekształconej Dyrektywy o ERZ 2009/38/EC uważając tym samym batalię o lepsze ramy prawne dla ERZ za wygraną przeoczyła ten fakt.

Niniejsze opracowanie jest próbą wzbogacenia stanu badań nad ERZ poprzez wskazanie na znaczenie jakości ram prawnych dla ich funkcjonowania. Mimo, że te ramy prawne nie są jedynym wyznacznikiem jakości pracy ERZ, czy ich skuteczności (inne ważne czynniki obejmują na przykład porozumienia pomiędzy ERZ a zarządem przedsiębiorstw, krajowe tradycje w zakresie stosunków pracy, model kultury korporacyjnej i dialogu społecznego w przedsiębiorstwie), to stanowią podstawowy szkielet, czy też fundament dla bardziej precyzyjnych uzgodnień negocjowanych w porozumieniach o ERZ. Jak autorzy niniejszego opracowania wykazali w przeszłości (ETUC and ETUI 2014), jakość ram prawnych (zarówno dyrektyw unijnych i krajowych implementacji) ma moc wyznaczania standardów w zakresie postanowień negocjowanych w porozumieniach o ERZ – przepisy prawne są często bezpośrednio kopiowane do porozumień o ERZ i w dłuższej perspektywie czasowej zaobserwowaliśmy pewną „siłę grawitacyjną”, z jaką prawne standardy oddziałują na treść porozumień.

Te wyniki badań wpisują się w uzasadnienie i cele podjętego zadania analizy krajowych ram prawnych regulujących ERZ. Jest to zatem nie tylko technicznie interesujące prawne zadanie, ale praktycznie ważne badanie stawiające wiele ważnych pytań. Po pierwsze, analiza jakości krajowych transpozycji jakiegokolwiek dyrektywy (a w szczególności Dyrektywy o ERZ z powodu znacznych różnic w opiniach pomiędzy partnerami społecznymi na jej temat, a w konsekwencji skomplikowanego i bardzo ograniczonego czasowo procesu politycznego¹²) stawia pytanie o zależność pomiędzy wkładem, a rezultatem, jak również o koszty i zyski związane z ich wprowadzeniem w życie: ile z tych cennych poprawek i usprawnień wynegocjowanych z takim trudem na szczeblu unijnym przekłada się faktycznie na sytuację docelowych beneficjentów tych uprawnień, czyli pracowników, na szczeblu krajowym czy zakładowym? Po drugie, należy rozważyć zagadnienie spójności prawa unijnego – jak zapewnić, by inspirowane *ponadnarodowymi* procesami i wykonywane na szczeblu *ponadnarodowym* prawa pracownicze do informacji i konsultacji w wymiarze *ponadnarodowym* były efektywnie wykonywane i spożytkowane, gdy *krajowe* prawodawstwo jest tak różne i niespójne? Pytania te są generalnie zasadne, ale szczególnie ważne w odniesieniu do ERZ jako instytucji ponadnarodowej reprezentacji interesów pracowniczych wprowadzonej – albo wręcz czasem wdrożone przez Unię Europejską do krajowych systemów stosunków pracy jako rozwiązania zupełnie nowe i nieznanne (a czasami wręcz obce). A zatem w przypadku tym odpowiedzialność unijnej administracji, a w szczególności Komisji Europejskiej jako Strażniczki Traktatów,¹³ jest znacznie większa niż w przypadku innych aktów o charakterze technicznych regulacji harmonizujących istniejące przepisy.

Analizując krajowe prawodawstwo implementacyjne transponujące Przekształconą Dyrektywę o ERZ w niniejszej publikacji staramy się postawić powyższe pytania wskazując na konkretne problemy i te zagadnienia, w których różnice pomiędzy tekstem Dyrektywy a finalnym rezultatem – krajowymi przepisami stosowanymi do reprezentowania pracowników – są szczególnie kontrowersyjne i uderzające. W ten sposób mamy nadzieję, że za pomocą zaprezentowanych w niniejszej publikacji wyników badań wniesiemy wkład nie tylko w zakresie lepszego zrozumienia funkcjonowania ram prawnych dla ERZ, ale także – poprzez mechanizm współzależności opisany w publikacji ETUC i ETUI (2014: 98) – do szerszych zasobów wiedzy na temat warunków mających wpływ na funkcjonowanie i efektywność ERZ.

By to osiągnąć nasza analiza stawia sobie za cel przedstawić wstępny porównawczy wgląd w krajowe regulacje implementujące Przekształconą Dyrektywę o ERZ i dokona oceny jakości tych regulacji. Dwie kwestie przewijają się nieustannie we wszystkich rozdziałach: po pierwsze, pytanie, czy krajowe przepisy transponujące Dyrektywę faktycznie zasługują na miano implementacji, czy też może są tylko protezą ją udającą i działaniem ograniczonym do schematu skopiuj-wklej z dyrektywy.¹⁴ W sytuacji, gdy krajowe akty mające implementować dyrektywy po prostu powtarzają deklaracje co do celów, jakie należy osiągnąć bez określenia sposobu ich realizacji i procedur gwarantujących egzekwowanie i wykonywanie określonych w

¹² Więcej na ten temat zob. Jagodziński 2008.

¹³ Art. 258 TFUE.

¹⁴ Dyrektywy UE stawiają określone cele lub wyniki, jakie muszą zostać osiągnięte czy zrealizowane w każdym

dyrektywach praw, nie powinny i nie mogą być uznane za prawidłową transpozycję tychże. W tym kontekście drugim wciąż powracającym w naszym opracowaniu pytaniem jest, czy krajowe przepisy faktycznie są odpowiednie do osiągnięcia celów zapisanych w Dyrektywie?

Niniejszy raport nie miał na celu pełnej analizy wszystkich aspektów Dyrektywy o ERZ. Naszą intencją było jedynie zasygnalizować te zagadnienia, które wymagają uwagi i dogłębnej analizy ze strony Komisji Europejskiej (a w zasadzie ze strony zewnętrznej firmy, której zlecone zostało zadanie przygotowania takiej analizy) w procesie wypracowywania sprawozdania implementacyjnego. Z powodu ograniczonych środków w przygotowaniu naszej analizy korzystaliśmy tylko z wybranych metod badawczych i musieliśmy ograniczyć się co do szczegółowości analizy. Dlatego też mamy świadomość, że nasze opracowanie może stanowić jedynie skromny wkład do oficjalnego studium implementacyjnego, które wzorcowo powinno zawierać, między innymi, następujące metody i elementy:

- Formalny przegląd i analizę krajowych środków implementacyjnych transponujących Dyrektywę pod kątem formalnej, technicznej zgodności z jej wymogami, jak również w zakresie skutecznej realizacji jej celów. Badanie pod kątem realizacji celów powinno badać zbiorczo realizację wszystkich celów zdefiniowanych w Dyrektywie, jak również efektywność realizacji poszczególnych jej przepisów. W tym względzie należałoby uwzględnić przyjęte wspólnie przez delegatów Państw Członkowskich uzgodnienia w ramach Sprawozdania Ekspertów nt. Implementacji Przekształconej Dyrektywy o ERZ (Expert Report on the Implementation of the EWC Recast Directive, European Commission 2010).
- Analizę metod efektywnego egzekwowania praw przyznanych pracownikom i ich przedstawicielom w Dyrektywie (więcej na ten temat w Rozdziale 4). Badanie tych zagadnień nie powinno być ograniczone tylko do formalnej analizy obecności lub braku gwarancji w zakresie dostępu do wymiaru sprawiedliwości, ale powinno także uwzględniać specyficzne uwarunkowania ERZ jako ponadnarodowych struktur reprezentacji pracowników funkcjonujących w ramach krajowych porządków prawnych. Ta szczególna specyfika ERZ nakłada szczególne wymagania w zakresie implementacji, ale także nadzoru nad odpowiednią harmonizacją pomiędzy przepisami krajowymi w skali europejskiej, a gdy okaże się to konieczne, także odpowiednich działań korekcyjnych ze strony Komisji Europejskiej, która w przeciwieństwie do poszczególnych Państw Członkowskich dysponuje europejskim oglądem (co jest szczególnie aktualne w obszarze sankcji za naruszenia Dyrektywy). Tam, gdzie to konieczne studium implementacyjne winno zidentyfikować problemy z egzekwowaniem nowych przepisów Dyrektywy i zbadać ich przyczyny.
- Zagadnienie powiązania pomiędzy ustawodawstwem o ERZ a innymi już obowiązującymi aktami krajowymi regulującymi przedstawicielstwo pracowników. W tym kontekście analizie powinna zostać poddana zgodność

14 (kont.) Państwie Członkowskim. Dyrektywy (zazwyczaj) nie określają konkretnych działań, jakie muszą zostać podjęte dla osiągnięcia ich celów. To na administracji krajowej spoczywa obowiązek takiego dostosowania krajowego ustawodawstwa, aby zapewnić realizację tych celów, w czym jednak kraje mają swobodę wyboru metody.

(spójność) nowych przepisów Dyrektywy o ERZ z istniejącymi w prawie krajowym instrumentami i politykami.

- Na podstawie dogłębnej analizy (między innymi) powyższych zagadnień i z uwzględnieniem naczelnej zasady skuteczności prawa europejskiego w takim studium implementacyjnym powinny zostać sformułowane wnioski i zalecenia odnośnie koniecznych działań korekcyjnych i zmian dostosowawczych, zarówno w odniesieniu do prawodawstwa na szczeblu europejskim, jak i krajowym.
- Można oczekiwać, że w perspektywie analizy realizacji jednego z głównych celów Dyrektywy o ERZ określonego w punkcie 7 Preambuły studium implementacyjne podejmie badanie specyficznych przyczyn wynikających z unikalnego kontekstu w każdym kraju celem udzielenia odpowiedzi, dlaczego w niektórych państwach ERZ są bardziej powszechne, a w innych zupełnie ich brak.

Spójność z ogólnymi ramami prawnymi

Pomimo oczywistego skoncentrowania naszej uwagi na ERZ audyt implementacyjny powinien zostać przeprowadzony także z uwzględnieniem szerszych i bardziej ogólnych ram i strategii prowadzonych w zakresie informowania i konsultacji z pracownikami.

Pierwszym przykładem takich szerszych ram wyznaczających kontekst dla ERZ są postanowienia unijnej Strategii 2020, promującej inteligentny, zrównoważony i sprzyjający włączeniu społecznemu rozwój. Według tej strategii Unia Europejska ma ważną rolę do odegrania w zakresie wspierania i uzupełniania działań Państw Członkowskich w realizacji jej celów, włączając w to obszary takie jak warunki pracy, których częścią jest informowanie i prowadzenie konsultacji z pracownikami. Pomimo, że Strategia Europa 2020 nie dość wyraźnie podkreśla i integruje kwestię przedstawicielstwa interesów pracowniczych, to jednak krajowe prawodawstwo implementujące Dyrektywę o ERZ powinno być z wytycznymi tejże strategii zgodne (ETUC and ETUI 2011).

Po drugie, ocena jakości zwana „badaniem kondycji” (ang. fitness check) prowadzona przez Komisję Europejską w zakresie dyrektyw o informowaniu i konsultowaniu pracowników na szczeblu krajowym (będąca częścią Agendy Inteligentnej Regulacji i Programu Badania Kondycji i Efektywności, REFIT; ang. Smart Regulation Agenda and the Regulatory Fitness and Performance Programme, REFIT) także dotyczy zasadniczych kwestii regulowanych przez Dyrektywę o ERZ. Ponieważ zgodnie z przedmiotowymi deklaracjami program „badania kondycji” stanowi „wyraz ciągłego zaangażowania na rzecz prostych, przejrzystych, stabilnych i przewidywalnych ram prawnych dla biznesu, pracowników i obywateli (European Commission 2013) standardy te winny być przestrzegane w trakcie analizy implementacji Przekształconej Dyrektywy o ERZ.

Na koniec, nie mniej ważne, niedawno przyjęte rezolucje EKZZ „Ku nowym ramom dla demokracji w miejscu pracy” (oryg. ‘Towards a new framework for democracy at work’, październik 2014) oraz “Ku nowym ramom prawnym dla ponadnarodowych porozumień zbiorowych” (oryg. ‘Towards a legal framework for TCAs’)

stanowią ważne punkty odniesienia i wytyczne dla oceny krajowych implementacji Przekształconej Dyrektywy o ERZ. Rezolucja 'Demokracja w miejscu pracy' przypomina, że prawo do informacji i konsultacji jest prawem fundamentalnym uznawanym przez Kartę Praw Podstawowych i zrewidowaną Europejską Kartę Socjalną. Rezolucja ta przekonuje także, że zwiększanie zaangażowania pracowników jest istotnym elementem realizacji sprawiedliwości społecznej i wyrazem dobrych praktyk w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Dalej, podkreśla ona wagę prawidłowego powiązania różnych szczebli i instytucji realizujących pracownicze uprawnienia do informacji i konsultacji stwierdzając, że w przedsiębiorstwach, gdzie działa reprezentacja pracowników na szczeblu zarządu prawa pracowników w tym zakresie realizowane są lepiej, gdyż korzystają oni z odpowiednio wczesnego, uprzywilejowanego dostępu do informacji. Rezolucja wskazuje także, że obecnie w unijnych regulacjach w zakresie prawa spółek króluje podejście minimalistyczne oparte na restryktywnych przepisach i mocno zaznaczonej zasadzie wzajemnego uznawania. Podejście to znajduje wyraz w różnych inicjatywach unijnych, które ograniczone są jedynie do usuwania barier dla ponadnarodowego funkcjonowania spółek zamiast promować europejski model ładu korporacyjnego, który obejmowałby silne prawa pracownicze. Rezolucja EKZZ wskazuje także na fakt, że wspomniana wcześniej Agenda REFIT Komisji Europejskiej jest przykładem ekstremalnego podejścia deregulacyjnego, które charakteryzuje się traktowaniem zaangażowania pracowników tylko i wyłącznie w kategoriach potencjalnego 'obciążenia' dla przedsiębiorstw, a nie jako zasobu czy atutu. Podejście takie umacnia wśród decydentów w przedsiębiorstwach przekonanie, że mają wolną rękę w zakresie swobodnego nadużywania prawa europejskiego tak, by zminimalizować swoje zobowiązania na szczeblu prawa krajowego.

Lekarstwem na takie nadużycia byłoby, według Rezolucji EKZZ, przyjęcie jednej wspólnej dyrektywy regulującej różne formy i uprawnienia partycypacji pracowniczej. Jest to ważny argument w kontekście dyskusji o powiązaniu różnych szczebli i instytucji informacji i konsultacji z pracownikami. EKZZ przekonuje, że wprowadzenie horyzontalnych standardów w zakresie informacji i konsultacji oraz reprezentacji pracowników na szczeblu zarządu pozwoliłoby naprawić zagadnienia zupełnie nieuregulowane, luki prawne i niespójności w unijnym prawie, redukując tym samym zachęty do nadużyć i obchodzenia prawa. W kontekście zapewnienia spójności pomiędzy krajowym ustawodawstwem EKZZ wskazuje, że unijna legislatura nie może być bezkrytyczna i podejmować jedynie koordynacyjną rolę mediującą pomiędzy różnymi krajowymi uregulowaniami, opierając się na zasadzie kraju pochodzenia. Wręcz przeciwnie - ponieważ przedsiębiorstwa wielonarodowe urosły do rangi kluczowych graczy na szczeblu europejskim, którzy korzystają z i kształtują jednocześnie integrację rynków europejskich Unia Europejska musi wysłać silne sygnały, że zamierza promować model biznesowy oparty na sprawiedliwości społecznej i zrównoważonym podejściu. Odnosi się to do regulacji o ERZ i Spółce Europejskiej jako potencjalnych źródłach inspiracji dla takich ogólnych ram, które powinny zawierać wysokie wymagania w zakresie przejrzystości i skuteczności mechanizmów odpowiedzialnych za powiązanie informacji i konsultacji na różnych szczeblach (włączając w to wyłaniające się na horyzoncie ponadnarodowe porozumienia zbiorowe na poziomie przedsiębiorstwa). Rezolucja EKZZ podkreśla także, między innymi, znaczenie odpowiednio wczesnego informowania pracowników i wzmocnionych praw do konsultacji jako elementów wpływających na zdolność pra-

cowników do zarządzania zmianą. Szczególnie ważnym postulatem w kontekście implementacji Przekształconej Dyrektywy o ERZ jest także apel o zapewnienie skutecznych i odstrasżających sankcji za naruszenia praw pracowniczych.

Powiązanie różnych szczebli i form informacji i konsultacji

Szczególnym przykładem odniesienia do i zakotwiczenia w bardziej ogólnych ramach jest zagadnienie powiązania prawa do ponadnarodowej informacji i konsultacji w ramach ERZ z innymi szczeblami (wymiar wertykalny) lub formami partycypacji pracowniczej (wymiar horyzontalny). Oba wymiary powiązań uwzględnione zostały w Przekształconej Dyrektywie o ERZ (na przykład Punkt 21, 37 i 46 Preambuły, a także Art. 1.3 i 10.2), która stwierdza, między innymi, że „[d]la celów skuteczności, spójności i pewności prawa konieczne jest ustanowienie powiązania między dyrektywami a poziomami informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, ustanowionego na mocy prawa wspólnotowego i krajowego lub praktyki” (Punkt 37 Preambuły).

Odnosnie wymiaru wertykalnego powiązań między szczeblami, jak już wspomnieliśmy, Przekształcona Dyrektywa o ERZ 2009/38/WE zawiera tylko połowiczne poprawki w stosunku do wcześniejszego stanu rzeczy – fakt uwzględnienia tego zagadnienia jest jak najbardziej pożyteczny i budzi zadowolenie, niemniej Dyrektywa w swej części materialnej nie definiuje standardowego modelu i nie nakłada obowiązku zawarcia postanowień na ten temat w porozumieniu o ERZ w sposób wystarczająco zdecydowany. Jakkolwiek można argumentować, że podejście europejskiego prawodawcy polegające na pozostawieniu kwestii powiązania między szczeblami informacji i konsultacji uzgodnieniom zainteresowanych stron jest zgodne z zasadą pomocniczości, to powoduje ono przesunięcie odpowiedzialności za wypracowanie rozwiązań systemowych w kwestii o charakterze systemowym ze szczebla krajowego pracodawcy na prywatne podmioty negocjujące porozumienia. Konsekwencją takiego rozwiązania jest wytworzenie potencjału dla powołania do życia całej masy różnorodnych rozwiązań i stworzenia sytuacji w której jedna ERZ podchodzi do rozwiązania kwestii powiązania między szczeblami informacji i konsultacji zupełnie odmiennie niż inne. Nie mniej ważny jest argument, że taka strategia legislacyjna może potencjalnie naruszać kompetencje innych ustawowych organów reprezentacji pracowniczej, a mianowicie rad zakładowych, które są różne od tych sprawowanych przez ERZ.

Niestety, sprawozdanie Grupy Ekspertów (European Commission 2010a) okazuje się być wymownie bezradne w tej kwestii. Na stronach tego dokumentu ciągle i ze stoicką konsekwencją przewija się dosłownie przepisany tekst przepisu Przekształconej Dyrektywy o ERZ mówiący o powiązaniu i kolejności, w jakiej informacja i konsultacja ma się odbywać na poszczególnych szczeblach, a jednocześnie brak jakichkolwiek prób wypracowania dokładniejszych wyjaśnień lub propozycji alternatywnych rozwiązań. Widocznie był to zbyt twardy orzech do zgryzienia.

Ostatnia, lecz nie mniej ważna sprawa: przekonanie, że strony porozumień o ERZ będą chętne negocjować rozwiązania w zakresie powiązania pomiędzy różnymi szczeblami informacji i konsultacji wydaje się być oparte bardziej na nadziejach

i założeniach, niż potwierdzonej doświadczeniami praktyce, gdyż tylko niewiele z podpisanych dotychczas porozumień zawiera postanowienia odnośnie tego, organ którego szczebla powinien mieć dostęp do informacji i prawo do wyrażenia swej opinii w procesie konsultacji jako pierwszy. Musimy przyznać, że w prowadzonej przez ETUI analizie porozumień ERZ pytanie o tego typu postanowienia nie zostało sformułowane wprost jako jedno z kryteriów. Niemniej, autor niniejszego rozdziału analizując te porozumienia o ERZ zbadał je pod kątem występowania niektórych aspektów tychże powiązań pomiędzy szczeblami. Udało się ustalić, po pierwsze, że tylko 103 porozumienia figurują w bazie danych ETUI jako zawierające jakiegokolwiek postanowienia na temat precedencji w dostępie do informacji i konsultacji¹⁵ lub jakichkolwiek form powiązań między szczeblami. Po drugie, w bardziej pozytywnym tonie możemy stwierdzić, że 62,5 procent przeanalizowanych przez ETUI dotychczas porozumień [stan na kwiecień 2015] zawiera jakąś formę postanowień odnośnie przekazywania pracownikom na szczeblu krajowym informacji o wynikach działania ERZ (aczkolwiek stopień szczegółowości tych postanowień różni się znacznie). Dalej, w co najmniej 57,2 procentach przeanalizowanych porozumień zawarto „klauzulę pomocniczości” stanowiącą, że kompetencje i prawa ERZ nie ograniczają lub modyfikują uprawnień do informacji i konsultacji nadanych w innych aktach prawnych. Znacznie mniejszy odsetek porozumień o ERZ zawiera natomiast merytoryczne postanowienia w zakresie przedmiotowego powiązania pomiędzy różnymi szczeblami przedstawicielstwa pracowników – tylko w 27,6 procentach aktualnie ważnych porozumień przewidziano mandat (najczęściej w funkcji obserwatora) dla przedstawiciela rad zakładowych z poziomu krajowego lub członka krajowej organizacji związkowej z jednego lub więcej państw (zazwyczaj z kraju, gdzie przedsiębiorstwo ma swą centralę). Jeszcze mniejsza grupa porozumień (15,4 procenta przeanalizowanych) reguluje dostęp dla indywidualnych członków ERZ, całej ERZ lub jej prezydium do obiektów przedsiębiorstwa. Ogólnie rzecz biorąc, nawet, jeśli te aspekty powiązania pomiędzy szczeblami informacji i konsultacji pojawiają się w porozumieniach o ERZ to ich odsetek jest raczej niski i rzadko zdarza się, by w jednym porozumieniu uwzględnione zostały wszystkie wymiary tych powiązań. Można zatem wysnuć wniosek, że nowe obowiązki nałożone przez Dyrektywę nie są realizowane przez porozumienia o ERZ w stopniu zadowalającym oraz, że powzięcie przez europejskiego prawodawcę założenia o powszechnej, kompleksowej i dobrej jakościowo absorpcji postanowień w zakresie powiązania pomiędzy szczeblami informacji i konsultacji było zbyt optymistyczne.¹⁶

Jednocześnie punkt 37 Preambuły rozpatrywany łącznie z punktem 38, który wyłącza jakiegokolwiek naruszenie innych aktów prawnych dotyczących reprezentacji pracowników stanowią ramy dla powiązania Przekształconej Dyrektywy o ERZ z innymi instrumentami prawnymi wprowadzając tym samym horyzontalny wymiar tej

15 Baza danych ERZ prowadzona przez ETUI oparta jest na dwóch metodach analizy: systematycznej analizie treści porozumień o ERZ oraz danych mających charakter wypisów zawierających przykłady (wyróżniające się w sposób pozytywny albo negatywny) postanowień zawartych w porozumieniach. Wypisy te nie są pomyślane jako zestaw kompletnych danych statystycznych na temat częstotliwości występowania konkretnych postanowień, ale jako próbka prezentująca w wycinkowej formie konkretne przykłady sformułowań i postanowień. Dlatego też jesteśmy w stanie powiedzieć, że w przypadku regulacji powiązań między szczeblami informacji i konsultacji znaleźliśmy przynajmniej 103 takie porozumienia.

16 Więcej na ten temat w Rozdziale 1 niniejszej publikacji [polskie tłumaczenie nie obejmuje Rozdziałów 1-4, przyp. tłum.]. Zob. także ETUC and ETUI 2015.

spójności. Przepisy te nakładają obowiązek zapewnienia, z jednej strony interakcji, a z drugiej – uznania dla innych dyrektyw w obszarze partycypacji pracowników.

W tym kontekście nie należy zapominać, że oprócz Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej w UE obowiązują obecnie 27 innych dyrektyw zawierających regulacje na temat informacji, konsultacji i partycypacji pracowniczej, obejmujących uprawnienia do informacji i konsultacji w wymiarze ogólnym oraz w szczególnych okolicznościach, takich jak przeniesienie własności przedsiębiorstw, fuzje i przejęcia oraz obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy (ETUC and ETUI 2008). Z tego dużego zbioru legislacji niektóre pozycje są bardziej bezpośrednio powiązane z prawami pracowniczymi określonymi w Przekształconej Dyrektywie o ERZ. Po pierwsze, na szczeblu przedsiębiorstwa Dyrektywa 2002/14/EC ustanawia ramowe regulacje dla informowania i prowadzenia konsultacji z pracownikami w Unii Europejskiej,¹⁷ Dyrektywa Rady 98/59/WE dotyczy prawa pracowników do informacji i konsultacji w trakcie zwolnień zbiorowych,¹⁸ a Art. 7 Dyrektywy Rady 2001/23/WE zabezpiecza prawa pracowników w okolicznościach przeniesienia własności przedsiębiorstwa nakładając na podmiot przenoszący własność lub beneficjenta obowiązek informowania załogi.¹⁹

Są też trzy inne dyrektywy, które oprócz praw w zakresie informacji i konsultacji zapewniają uprawnienia do partycypacji pracowniczej poprzez reprezentację na szczeblu rady nadzorczej przedsiębiorstwa lub rady zarządzającej (zależnie od wybranej przez przedsiębiorstwo struktury) przedsiębiorstw, które przyjęły Statut Spółki Europejskiej,²⁰ Statut Spółdzielni Europejskiej²¹ albo takich, które powstały w wyniku ponadnarodowej fuzji.²²

Te akty prawne nakładają na zarządy przedsiębiorstw konkretne obowiązki w zakresie informowania i konsultowania ich pracowników, definiując je czasami w sposób bardzo ścisły, a innymi razy tylko ogólnie. A zatem europejskie prawo i krajowe regulacje nadają przedstawicielom pracowników uprawnienia do angażowania się, bycia informowanymi i udziału w konsultacjach, a nawet w negocjacjach, czy to w zakresie monitorowania warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, negocjacji planów socjalnych, czy wyrażania opinii odnośnie złożonych ofert przejęcia przedsiębiorstwa, by wymienić tylko kilka przykładów.

Faktycznie klucz do osiągnięcia celów Przekształconej Dyrektywy o ERZ, jakim jest dobrze zintegrowany, powiązany i spójny system informacji i konsultacji pracowniczej, zdolny dotrzymać kroku procesom decyzyjnym w dzisiejszych wysoce zintegrowanych przedsiębiorstwach międzynarodowych leży w inteligentnym i każdorazowo dopasowanym do wymogów danej sytuacji powiązaniu tych różnych instytucji i procesów reprezentacji pracowniczej. Jeśli to powiązanie zostanie osiągnięte

17 OJ L 80 z dn. 23.3.2002, s. 29.

18 OJ L 225 a dn. 12.8.1998, s. 16.

19 OJ L 82 z dn. 22.3.2001, s. 16.

20 Dyrektywa 2001/86/EC z 8 października 2001 r. uzupełniająca Statut spółki europejskiej w zakresie współdecydowania pracowników.

21 Dyrektywa 2003/72/WE z 22 lipca 2003 r. uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników.

22 Dyrektywa 2005/56/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych.

będzie ono miało potencjał zwiększenia zdolności reagowania i wypełniania swoich zadań przez wszystkich aktorów, zarówno na szczeblu krajowym, lokalnym, jak i ponadnarodowym. Szczególnie niższe szczeble informowania i prowadzenia konsultacji z pracownikami mają szansę wzmocnić się i skorzystać z dostępu do pełnych informacji o przesłankach i potencjalnym wpływie ponadnarodowych działań, gdyż redukuje to asymetrie w dostępie do informacji i daje lepsze możliwości stawiania czoła konsekwencjom takich działań na szczeblu lokalnym.

Jeśli udałoby się zgodnie z intencjami zaspokoić w praktyce potrzebę powiązania pomiędzy różnymi organami oraz procesami informowania i konsultowania mogłoby to się stać jedną z największych zdobyczy spośród wszystkich nowych przepisów Przekształconej Dyrektywy o ERZ. U podstaw tego przekonania leży także uznanie, że powiązanie między szczeblami informacji i konsultacji realizuje się zasadniczo poprzez wielokrotne, powtarzane regularnie działania i, że nie jest to jednorazowe wydarzenie dla jednego z organów, a następnie dla innego na innym szczeblu, ale raczej ciągły, zorientowany wokół konkretnych zagadnień proces nieustannej wymiany pomiędzy stronami i szczeblami, która trwa aż do momentu zakończenia procesów informowania i konsultowania na każdym ze szczebli. Fakt, że regulacje dyrektywy i krajowych jej implementacji są niestety niewystarczająco precyzyjne i dopasowane do potrzeb nie oznacza, że powiązanie pomiędzy różnymi organami informacji i konsultacji pracowniczej (wymiar horyzontalny) i szczeblami (wymiar wertykalny) nie będzie funkcjonować, ale musimy liczyć się z tym, że rytm tych procesów wyznaczać będą wymogi praktyki, asymetria siły, i ogólnie metoda prób i błędów. Wobec braku jasnych reguł można się spodziewać, że dojdzie do konfliktów, co z kolei będzie wymagać wypracowania wspólnych, podzielanych przez wszystkie strony interpretacji tych przepisów.

Ponieważ Przekształcona Dyrektywa o ERZ uznaje potrzebę zorganizowania relacji powiązania pomiędzy szczeblami informacji i konsultacji jakakolwiek analiza transpozycji tejże dyrektywy do prawa krajowego powinna obejmować te wymagania nałożone na Państwa Członkowskie. Konkretnie, takie studium implementacyjne powinno rozpatrzyć, czy i jak prawo krajowe realizuje wymóg określenia ram prawnych w zakresie tego powiązania, szczególnie pomiędzy różnymi organami przedstawicielstwa pracowników w zakresie dostępu do informacji (włączając w to czasową precedencję między tymi organami i różnice w zakresie przedmiotowym informacji, jakie mają im zostać udzielone) oraz pod kątem wymogu zapewnienia pracownikom środków realizacji tego uprawnienia, tak by mogło ono być skutecznie prowadzoną wymianą informacji i współpracą pomiędzy szczeblami, która prowadzi do namacalnej poprawy względem poprzedniego stanu rzeczy.

Wnikliwe sprawozdanie implementacyjne – norma, czy zbyt wygórowane oczekiwania?

Podkreślamy znaczenie jakościowo dobrej implementacji praw pracowniczych do informacji i konsultacji, która realizować będzie (a nie tylko markować) faktycznie cele dyrektywy, nie tylko z powodu prostego poszanowania prawa i ze sprzeciwu wobec „rozwadniania” europejskich dyrektyw przez transpozycje niespełniające standardów. Znacznie ważniejsze jest w tym względzie poszanowanie dla prak-

tycznego znaczenia nadrzędnego kryterium prawa unijnego – zasady skuteczności. Innymi słowy, najważniejszą przesłanką żądania przeprowadzenia wnikliwej analizy krajowych implementacji jest konieczność zapewnienia, by pracownicy mogli faktycznie korzystać z instrumentów prawnych i środków zagwarantowanych prawem, które pozwolą im rzeczywiście realizować w praktyce ich prawa (a nie tylko być ich teoretycznymi beneficjentami) stanowiące nieodłączną część ich pracy. Jakkolwiek może się to wydawać oczywistością, warto podejmować starania by ta ważna zasada nie została zapomniana w legalistycznej pogoni za formalnie prawidłową transpozycją. Ten test praktycznej skuteczności poszczególnych krajowych przepisów winien zatem być „lupą”, przez którą należy oceniać oczekiwania artykułowane wobec przyszłego sprawozdania implementacyjnego. Z tego punktu widzenia, te przepisy czy postulaty, by zmodyfikować krajowe regulacje, które zapewniają autentyczną skuteczność praw pracowniczych do informacji i konsultacji należy zaklasyfikować jako normalne oczekiwania, nawet, jeśli krytycy twierdziliby, że są one wygórowane lub zbyt daleko idące.

Z perspektywy pracowników, zgodnie z doniesieniami, kluczowymi i najbardziej krytycznymi momentami w egzystencji ERZ są (Jagodziński, Kluge and Waddington 2009):

- (i) Powołanie Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego (SZN) i ustanowienie ERZ. To początkowe stadium obejmuje wiele działań, wymaga zainwestowania licznych zasobów i wysiłków.
- (ii) Sam process otrzymywania informacji i przygotowywania do konsultacji. Jest on szczególnie trudny ze względu na okoliczności, w jakich najczęściej się odbywa, czyli restrukturyzację przedsiębiorstw. Przewidywanie procesów restrukturyzacyjnych i minimalizowanie ich negatywnego wpływu na sytuację pracowników i ich warunki socjalne zostały dostrzeżone w grudniu 2013 r. przez Komisję Europejską w dokumencie „Unijne ramy jakości na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji”.²³ Unijne Ramy Jakości podkreślają rolę ERZ, których głównym zadaniem ma być odpowiadanie na coraz bardziej intensywnie przebiegające procesy ponadnarodowej restrukturyzacji przedsiębiorstw poprzez ustanowienie bezpośrednich kanałów komunikacyjnych pomiędzy przedstawicielami pracowników ze wszystkich państw europejskich w wielonarodowych przedsiębiorstwach, a zarządem tychże spółek. Ważna rola, jaką ERZ odgrywają w zarządzaniu zmianami w przemyśle jest powszechnie uznawana właściwie od momentu, kiedy ERZ się pojawiły.²⁴ Realia restrukturyzacji przedsiębiorstw (i natura zaangażowania ERZ w zarządzanie tymi procesami wyrażanego przez udział w negocjacjach nad Ponadnarodowymi Porozumieniami [zbiorowymi] na szczeblu Przedsiębiorstw, *ang. Transnational Company Agreements*) stają się coraz bardziej złożone, w związku z czym i krajowe ramy prawne muszą zapewnić ERZ odpowiednio dopasowane i zmodyfikowane narzędzia i środki, by mogły one kontynuować swój wkład w zarządzanie zmianami w przemyśle.
- (iii) W przypadku konfliktów pomiędzy ERZ a zarządem przedsiębiorstw, w których wyczerpane zostały wszelkie możliwości polubownego rozwiązania, i w których

23 COM(2013) 882 final.

24 Zob. Komunikat „Działania na rzecz odrodzenia przemysłu europejskiego” (COM/2014/014 final).

jedynym sposobem zagwarantowania poszanowania nadanych prawem uprawnień jest odwołanie się do wymiaru sprawiedliwości.

Jeśli chodzi o punkty (i) oraz (ii) to Przekształcona Dyrektywa o ERZ istotnie wprowadza pewne zmiany, w dużej mierze w wyniku orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości UE i niektórych sądów krajowych. Zobowiązanie pozyskania danych i dostarczenia informacji na temat struktury przedsiębiorstwa i geograficznego rozkładu pracowników konieczne do założenia SZN/ERZ nałożone na wszystkie lokalne zarządy w ramach danego przedsiębiorstwa międzynarodowego jest dużym osiągnięciem Przekształconej Dyrektywy przyjętym z dużym entuzjazmem. Podobny entuzjazm wzbudziło wprowadzenie definicji informacji i doprecyzowanie definicji konsultacji. Z satysfakcją powitano także przepisy dookreślające kompetencje ERZ do zajmowania się sprawami natury ponadnarodowej oraz dodatkowe kryteria pomocne w tym względzie. Obszarem, gdzie Przekształcona Dyrektywa rozczarowuje jest jednak egzekwowanie wykonywania jej przepisów, a konkretnie brak regulacji, które w przejrzysty sposób dawałyby przedstawicielom pracowników skuteczne, dające się łatwo zastosować i oferujące natychmiastową ochronę środki obrony przed nadużyciami lub obstrukcją prawną. Brak stanowiska Dyrektywy na ten temat był oficjalnie usprawiedliwiany wymogami ogólnej zasady pomocniczości (zob. Jagodziński 2016, w przygotowaniu), a faktycznie spowodowany ograniczeniami wynikającymi z kontekstu politycznego i wymogów trybu, w jakim Przekształcona Dyrektywa została przyjęta (Jagodziński 2008).

Brak konkretnych wymagań sformułowanych w Przekształconej Dyrektywie o ERZ odnośnie egzekwowania jej przepisów (porównaj Art. 11.2 Przekształconej Dyrektywy) jest brzemienny w skutki i odbija się na jakości krajowych ram prawnych, szczególnie w aspekcie ich praktycznej skuteczności. Ponieważ, jak pokazujemy w Rozdziale 4, jakość (m.in. określana kryteriami możliwości i dostępności środków odwoławczych do sądów, rodzajami i wysokością sankcji) krajowych regulacji w zakresie egzekwowania przepisów Dyrektywy (zob. punkt (iii) powyżej), które dają konkretne zabezpieczenia i często są ostatnią deską ratunku dla pracowników są niewystarczające, to sprawowanie funkcji przez przedstawicieli pracowników w zakresie zakładania ERZ i dostępu do dobrych jakościowo i dostarczanych na czas informacji jest znacznie utrudnione. Jest to współzależny system złożony z powiązanych elementów, w związku z czym braki w jednym z obszarów mają negatywny wpływ na funkcjonowanie pozostałych. Ponieważ Komisja Europejska przekonywała o konieczności zachowania zasady pomocniczości i dała wyraz temu przekonaniu w Przekształconej Dyrektywie operując w zakresie przepisów o jej egzekwowaniu konserwatywnie ogólnymi sformułowaniami według tej zasady konsekwentnie należy ją rozliczać w przyszłym Sprawozdaniu Implementacyjnym – czy krajowe przepisy o dostępnych procedurach prawnych i administracyjnych są skuteczne w praktyce i faktycznie dostępne dla przedstawicieli pracowników.

Gdy mowa o egzekwowaniu dyrektywy nie można pominąć istnienia ważnych luk prawnych. Źródłem tych luk jest po części ogólny charakter zobowiązania zawartego w dyrektywie do zapewnienia właściwego administracyjnego lub sądowego trybu postępowania w przypadku naruszeń, połączonego z pobłażliwością poprzedniego Sprawozdania Implementacyjnego w sprawie Dyrektywy 94/45/WE z roku 2000 (European Commission 2000). Z tych dwóch powodów niektóre z sytuacji, w jakich

SZN/ERZ (lub przedstawiciele pracowników zanim jeszcze SZN zostanie ustanowiony) mogą się znaleźć pozostają poza zasięgiem regulacji Dyrektywy i poza ochroną prawną, jaką organy te mogłyby uzyskać w ramach krajowych systemów wymiaru sprawiedliwości. Pierwszym i najważniejszym z takich sytuacji jest scenariusz, w którym po złożeniu wniosku o rozpoczęcie negocjacji w sprawie ustanowienia ERZ zarząd nie podjął żadnych działań w ustawowym okresie 6 miesięcy albo, gdy po upływie 3 lat negocjacje nie doprowadziły do zawarcia porozumienia o ustanowieniu ERZ. W obu tych scenariuszach w pewnym momencie sytuacja osiąga impas i żaden z krajowych systemów nie przewiduje procedury, która umożliwiłaby jego płynnego i przejrzystego rozwiązania w formie automatycznego ustanowienia ERZ z mocy prawa w oparciu o przepisy pomocnicze dyrektywy. W sytuacjach takiego impasu przedstawiciele pracowników pozbawieni finansowych i prawnych środków (to zarząd przedsiębiorstwa zobowiązany jest zapewnić finansowanie działania SZN/ERZ; zob. także Rozdział 4) nie znajdują w prawie krajowym żadnego antidotum, ponieważ prawo to nie zawiera jasnych instrukcji co do organu władnego (sąd, ministerstwo pracy) wydać orzeczenie o ustanowieniu ERZ lub nakaz sądowy zobowiązujący do uznania ERZ i finansowania jej funkcjonowania przez przedsiębiorstwo.

Po drugie, prawo krajowe nie reguluje w sposób przejrzysty procedur pozwalających na weryfikację mandatu członków SZN i ERZ (jak wymagają tego przepisy Art. 5.2 w połączeniu z Art. 10.1 Przekształconej Dyrektywy). Jak donoszą osoby praktycznie zaangażowane w pracę z ERZ (Europejskie Federacje Przemysłu, członkowie ERZ i SZN) nie jest wcale rzadkością, że legalność wyboru (mandatu) niektórych członków budzi usprawiedliwione wątpliwości – na przykład w przypadku udziału w gronie ERZ przedstawiciele zarządu mianowanych przez władze przedsiębiorstwa, zamiast wybranych w wyborach przez załogę. W takich sytuacjach SZN i ERZ stają nierzadko w obliczu luk prawnych uniemożliwiających im wykluczenie takich członków o wątpliwym mandacie.

Po trzecie, kolejnym problematycznym obszarem implementacji są przepisy o informowaniu uznanych właściwych organizacji zrzeszających związki zawodowe i pracodawców na szczeblu europejskim o rozpoczęciu negocjacji zmierzających do ustanowienia ERZ (Punkt 26 Preambuły i Art. 5.2c) Przekształconej Dyrektywy o ERZ). Przemilczenie tego zagadnienia w większości krajowych regulacji (zob. Tabela 7 w Rozdziale 3.2) jest konsekwencją ogólnego sformułowania zawartego w Przekształconej Dyrektywie o ERZ, która nie wymienia żadnych konkretnych organizacji (odniesienie do organizacji określonych w art. 138 TFEU zamieszczone jest tylko w Preambule Dyrektywy, a ta często jest pomijana w transpozycji). Niemniej, organizacje te (oraz procedury ich informowania) zostały określone wspólnie przez przedstawicieli wszystkich Państw Członkowskich w oficjalnych wytycznych (Raport Grupy Ekspertów) do implementacji dyrektywy (European Commission 2010a) i powinny być im w związku z tym znane i zaimplementowane. Oczywiście wytyczne do implementacji nie są wiążące dla stron, ale ich przyjęcie powinno wykluczać możliwość zignorowania przez Komisję Europejską naruszeń obowiązku transpozycji tych przepisów ze strony któregośkolwiek Państwa Członkowskiego.

Ten ostatni wniosek można uogólnić i zastosować do całej analizy implementacji: oczekujemy, że Komisja Europejska poprzez współpracę z podmiotem prowadzącym

na jej zlecenie stadium nad krajowymi transpozycjami dyrektywy uczyni użytek z wytycznych i rekomendacji zawartych w Raporcie Grupy Ekspertów (ibid.) i zastosuje je w ocenie jakości prawa krajowego jako punktów odniesienia. Raport Grupy Ekspertów zawiera wyniki pogłębionej analizy i wnioski wypracowane celem zapewnienia spójnego stosowania przepisów Dyrektywy. Zainwestowane w wypracowanie tego dokumentu środki i wiedza ekspercka wszystkich uczestników tej grupy są po prostu zbyt cenne, by odłożyć je na półkę i odnosić się do nich jedynie jako do interesujących spotkań, z których notatki, jakie sporządzono to wyłącznie małej wartości produkt uboczny (jak to miało miejsce w przypadku identycznego raportu w sprawie implementacji Dyrektywy 94/45/WE w 1995 r.). Wręcz przeciwnie – krajowe władze, które przyjęły rekomendacje Grupy Roboczej powinny być rozliczane z odstępstw pomiędzy uzgodnieniami zapisanymi w Raporcie Grupy Ekspertów a krajowymi regulacjami. Jeśli w Sprawozdaniu Implementacyjnym zostaną stwierdzone takie odstępstwa winno się to wiązać z podjęciem działań naprawczych. Takie zdecydowane działanie Komisji Europejskiej pomogłoby zapewnić realizację celu zapisanego w Programie na Rzecz Lepszego Stanowienia Prawa (Better Regulation Agenda) zmierzającej do faktycznej poprawy jakości uregulowań prawnych, a nie tylko ich upraszczaniu i redukowaniu kosztem pracowników.

Mimo, że niniejsza publikacja ETUI, ze względu na ograniczone zasoby, może nie być wystarczająco wnikliwa i szczegółowa w odniesieniu do krajowego ustawodawstwa tam, gdzie konieczne jest badanie regulacji wykraczających poza akty implementujące Przekształconą Dyrektywę o ERZ, może być użyteczna w zakresie identyfikacji problematycznych obszarów, czy też konkretnych przykładów nieprawidłowej implementacji w niektórych Państwach Członkowskich, w nadziei, że właściwe Sprawozdanie Implementacyjne, które zostanie opublikowane w przyszłości przez Komisję Europejską zbada je jeszcze bardziej dogłębnie i zajmie się nimi w sposób bardziej systematyczny i wnikliwy.

1

**Podstawowe zasady
w Dyrektywie o ERZ
2009/38/WE**

Sylvaine Laulom i Filip Dorssemont

Tabela 3 Implementacja definicji informacji i konsultacji w Dyrektywie o ERZ 2009/38/WE

	Definicje informacji i konsultacji podobne jak w Dyrektywie	ERZ ma prawo do uzyskania odpowiedzi od zarządu (w przypadku odrzucenia jej opinii)	Rozszerzone definicje informacji i konsultacji	Odniesienie do zasady skuteczności	Transparencja Art. 1.2 (zapewnienie skuteczności i efektywności procesów decyzyjnych)	Prawo pracowników do informacji i konsultacji w sprawie potencjalnego wpływu na ich interesy (Art. 1 f) i Punkt 42 Preambuły)
Austria	tak ¹	tak	nie	nie	nie	tak ²
Belgia	tak	tak	nie	tak	tak	tak ³
Bułgaria	tak	nie	nie	nie	nie	tak ⁴
Cypr	tak	tak	nie	tak	tak	tak ⁵
Chorwacja	tak	tak	nie	tak	tak	tak ⁶
Czechy	tak/nie (negocjacje zmierzające do osiągnięcia porozumienia)	tak	tak	tak	tak	tak ⁷
Dania	tak	tak	nie	nie	nie	nie
Estonia	tak	tak	tak	nie	nie	tak ⁸
Finlandia	tak	tak	nie	nie	nie	tak
Francja	tak	tak	nie	nie	nie ⁹	tak ⁹
Grecja	tak	tak	nie	tak	tak	tak ¹⁰

- 1 W tej kwestii zobacz ogólne uwagi Cremersa i Lorber (Rozdział 3), które podkreślają, że nieliczne tylko krajowe implementacje zawierają określenie celów.
- 2 Art. 15 Ustawy Federalnej Nr 101: Poprawki do Arbeitsverfassungsgesetz [Ustawa o ustroju pracy], Post-Betriebsverfassungsgesetz [Ustawa o Przedstawicielach Urzędów Poczтовых] oraz Landarbeitsgesetz 1984 [Ustawa o Pracy w Rolnictwie z 1984 r.] odnoszą się do „potencjalnych skutków” „planowanych działań”: „Informacja musi być przekazana w takim czasie, w taki sposób i zawierać takie treści, które są odpowiednie i umożliwiają przedsięwzięcie dogłębnej analizy możliwych skutków planowanych działań oraz wyrażenie opinii o tych planowanych działaniach”.
- 3 Art. 3.5 Porozumienia Zbiorowego Nr 101.
- 4 Art. 1.17 Postanowień Dodatkowych w Ustawie o Informowaniu i Przeprowadzaniu Konsultacji z Pracownikami Przedsiębiorstw Międzynarodowych (O zasięgu Wspólnotowym), Grup Przedsiębiorstw i Firm ogłoszonych w Monitorze Państwowym Nr 57 z dn. 14.07.2006, wszedł w życie w dniu ukonstytuowania się Traktatu Akcesyjnego Republiki Bułgarii do Unii Europejskiej. Art. 7c) (Nowy, Monitor Państwowy Nr 48/2006) Kodeksu Pracy mówi o prawach pracowników „do oceny potencjalnych konsekwencji”.
- 5 Art. 2 Ustawy 106(I)/2011.
- 6 Art. 3.2 Decyzji o Promulgacji Ustawy o Europejskich Radach Zakładowych, przyjęta na sesji Chorwackiego Parlamentu w dn. 15 lipca 2014 r.
- 7 Art. 15 Ustawy Nr 185 z dn. 8 czerwca 2011 r. nowelizującej Ustawę Nr 262/2006, Kodeks Pracy z nowelizacjami, mówi o „jakichkolwiek skutkach”: „W trakcie oceny, czy stosuje się postanowienia o ponadnarodowej informacji i konsultowaniu, należy wziąć pod uwagę rozmiar jakichkolwiek skutków oraz szczebel zarządu i przedstawicielstwa pracowników”.
- 8 Rozdział 3 i 45 Ustawy o Zaangażowaniu Pracowników w Przedsiębiorstwach o Zasięgu Wspólnotowym, z późniejszymi poprawkami.
- 9 Art. L. 2341-6: “Informacja: informacja powinna zawierać (...) przekazywanie przedstawicielom pracowników danych, (...) w takim czasie, w taki sposób i o takiej treści, które są odpowiednie dla umożliwienia im zapoznania się z przedmiotem i zbadanie go (...) i które umożliwiają im przeprowadzenie dogłębnej oceny możliwych skutków oraz przygotowanie się na konsultację”.
- 10 Art. 51 Ustawy o Prawach Pracowników do informacji i konsultacji w Przedsiębiorstwach o Zasięgu Wspólnotowym mówi o prowadzeniu interesów w zgodzie z Dyrektywą 2009/38/WE z 6.06.2009.

Tabela 3 Implementacja definicji informacji i konsultacji w Dyrektywie o ERZ 2009/38/WE (kont.)

	Definicje informacji i konsultacji podobne jak w Dyrektywie	ERZ ma prawo do uzyskania odpowiedzi od zarządu (w przypadku odrzucenia jej opinii)	Rozszerzone definicje informacji i konsultacji	Odniesienie do zasady skuteczności	Transpozycja Art. 1.2 (zapewnienie skuteczności i efektywności procesów decyzyjnych)	Prawo pracowników do informacji i konsultacji w sprawie potencjalnego wpływu na ich interesy (Art. 1 f) i Punkt 42 Preambuły)
Hiszpania	tak	tak	nie	tak	tak	tak ¹¹
Holandia	tak	tak	nie	nie	nie	nie
Islandia	Brak transpozycji					
Irlandia	tak	tak	nie	tak	tak	tak ¹²
Litwa	tak/nie (negocjacja) ¹³	tak	tak	nie	nie	nie
Łotwa	tak	tak	nie	tak	tak	tak ¹⁴
Liechtenstein	tak	tak	nie	tak	tak	tak ¹⁵
Luksemburg ¹⁶	tak	tak	nie	nie	tak	tak ¹⁷
Malta	tak	tak	nie	tak	tak	tak ¹⁸
Niemcy	tak	tak	tak	nie	nie	tak ¹⁹
Norwegia	tak	nie	nie	tak	tak	tak ²⁰
Polska	tak	tak	nie	nie	nie	tak ²¹

- 11 Rozdział I.P. 50433 Ustawy 10/2011 z 19 maja 2011 r. nowelizującej Ustawę 10/1997 z 24 kwietnia 1997 r. o Prawach Pracowników Przedsiębiorstw o Zasięgu Wspólnotowym i Grup Przedsiębiorstw do informacji i konsultacji.
- 12 Rozdział 3 Ustawy z 2011 r. nowelizującej Ustawę o Ponadnarodowym Informowaniu i Przeprowadzaniu Konsultacji z Pracownikami z 1996 r.
- 13 "Art. 13. Ochrona praw i gwarancje dla przedstawicieli pracowników. 1. Członkom Europejskiej Rady Zakładowej albo Prezydium Europejskiej Rady Zakładowej, jak również członkowie Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego (...) należy umożliwić udział w posiedzeniach Europejskiej Rady Zakładowej albo Prezydium Europejskiej Rady Zakładowej, Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego, jak również we wspólnych posiedzeniach z zarządem centralnym albo jakimkolwiek innym szczeblem zarządu oraz w negocjacjach z zarządem centralnym (...)".
- 14 Rozdział 4.4 Ustawy o informowaniu i przeprowadzaniu Konsultacji z Pracownikami w Przedsiębiorstwach o Zasięgu Wspólnotowym i Grupach Przedsiębiorstw o Zasięgu Wspólnotowym.
- 15 Art. 2 Raportu Rządu dotyczącego Zmiany Ustawy o Europejskich Radach Zakładowych (Implementacja Dyrektywy 2009/38/WE), Tekst Zmieniony (Vernehmlassungsbericht der Regierung betreffend die Abänderung des Gesetzes über Europäische Betriebsräte (Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG) Neufassung).
- 16 W oparciu o projekt Ustawy 6373/5, z dn. 6 lipca 2012 r.
- 17 Art. 1.2 Projektu Ustawy wnoszącego modyfikacje do Rozdziału III Księgi IV Kodeksu Pracy. Jest to luksemburska ustawa implementująca Dyrektywę o ERZ, która miała zostać poddana pod głosowanie w czerwcu 2012 r.
- 18 Art. 2 Ustawy (L.N.) O Stosunkach Przemysłowych i Stosunkach Pracy Nr 217 z 2011 r. (CAP. 452).
- 19 Art. 1.1 Drugiej Ustawy nowelizującej Ustawę o Europejskich Radach Zakładowych implementującą Dyrektywę 2009/38/WE o Europejskich Radach Zakładowych (2. EBRG-ÄndG).
- 20 Art. 2 Porozumienia Dodatkowego VIII odnośnie Europejskich Rad Zakładowych albo ekwiwalentnych form współpracy.
- 21 Polska: Art. 2 Ustawy o ERZ (znowelizowana 2012 r.): "Ilekrót w ustawie jest mowa o: (...) 5a) informowaniu – należy przez to rozumieć przekazywanie danych przez pracodawcę przedstawicielom pracowników w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, tak aby było możliwe zapoznanie się z podnoszoną sprawą i zbadanie jej oraz przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego wpływu w szczególności na prawa i obowiązki pracowników, a także – w razie potrzeby – przygotowanie konsultacji z właściwym organem danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym".

Tabela 3 Implementacja definicji informacji i konsultacji w Dyrektywie o ERZ 2009/38/WE (kont.)

	Definicje informacji i konsultacji podobne jak w Dyrektywie	ERZ ma prawo do uzyskania odpowiedzi od zarządu (w przypadku odrzucenia jej opinii)	Rozszerzone definicje informacji i konsultacji	Odniesienie do zasady skuteczności	Transpozycja Art. 1.2 (zapewnienie skuteczności i efektywności procesów decyzyjnych)	Prawo pracowników do informacji i konsultacji w sprawie potencjalnego wpływu na ich interesy (Art. 1 f) i
Portugalia	tak	nie	nie	nie	nie	? ²²
Rumunia	tak	tak	nie	tak	tak	tak ²³
Słowacja	tak/nie (negocjacje)	tak	tak	tak	tak	nie
Słowenia	tak	tak	nie	tak	tak	tak ²⁴
Szwecja	tak	tak	nie	tak	tak	tak ²⁵
Węgry	tak	tak	nie	tak	tak	tak ²⁶
Włochy	tak	tak	nie	tak	tak	tak ²⁷
Zjednoczone Królestwo	nie	nie	nie	nie	nie	tak ²⁸

Zródło: Zestawienie własne autorów, 2015 r.

22 Art. 10.1a) stanowi o informowaniu i konsultowaniu w sprawach ponadnarodowych, które mogą w znaczący sposób wpływać na interesy pracowników oraz, w tym przypadku, na inne prawa pracowników”.

23 Art. 2 Ustawy Nr 186 z 24 października 2011 r. w odniesieniu do określania ponadnarodowej kompetencji ERZ stanowi: „(4) Ponadnarodowy charakter danej sprawy należy określić biorąc pod uwagę, bez względu na liczbę zaangażowanych Państw Członkowskich, szczebel zarządu i przedstawicieli [pracowników] zaangażowanych w proces oraz zasięg potencjalnych skutków dla europejskich pracowników albo, która dotyczy przeniesienie działalności pomiędzy Państwami Członkowskimi”.

24 Słowenia: Art. 3 Ustawy o Europejskich Radach Zakładowych (ZESD-1) stanowi: “informowanie oznacza przekazywanie danych przez zarząd centralny albo inny bardziej odpowiedni szczebel zarządu przedstawicielom pracowników w celu umożliwienia im zaznajomienia się z przedmiotową sprawą i zbadania jej. Informacja zostaje przekazana w takim czasie, w taki sposób i o takiej treści, jaka jest odpowiednia dla przeprowadzenia przez przedstawicieli pracowników dogłębnej oceny potencjalnych skutków oraz, w stosownych przypadkach, przygotowania się na konsultacje z odpowiednim szczeblem zarządu przedsiębiorstwa albo grupy przedsiębiorstw w Państwach Członkowskich”.

25 Rozdział 2 Ustawy (2011:427) o Europejskich Radach Zakładowych.

26 Art. 56 Nowelizacji Ustawy XXI z 2003 r. o Ustanawianiu Europejskich Rad Zakładowych i Ustanawianiu Procedury Informowania i Przeprowadzania Konsultacji z Pracownikami.

27 Art. 2(1) Wspólnej Deklaracji na rzecz implementacji Dyrektywy 2009/38/WE z 6 maja 2009 r. (Decreto Legislativo 22 giugno 2012, no. 113).

28 Rozdział 10 Ustawy o Warunkach Zatrudnienia Nr 1088 z 2010 r.

Tabela 4 Implementacja przepisów o poufności informacji w krajowym prawie (Dyrektywa 94/45/EC i Dyrektywa Przekształcona 2009/38/EC)

Państwo	Przepisy o poufności zmienione przez Przekształconą Dyrektywę o ERZ 2009/38/WE	Przepisy o poufności zmienione od implementacji Dyrektywy o ERZ 94/45/WE	Ograniczenia poufności = klauzuli nie stosuje się do to				Możliwość nieudzielenia informacji przez przedsiębiorstwo, jeśli istnieje ryzyko naruszenia interesów firmy	Poufność wprost stosowana do raportowania o treści i wynikach prac ERZ	Możliwość odwołania się przedstawicieli pracowników w trybie administracyjnym/sądowym	Inne szczególne przepisy dot. poufności informacji / uwagi
			kontaktów z innymi członkami ERZ	kontaktów z innymi ekspertami i tłumaczami	kontaktów z członkami z rad nadzorczych	kontaktów z innymi przedstawicielami pracowników				
Austria	X		X							
Belgia	-	?						X		
Bulgaria	-	X ¹				X		Mediacja lub dobrowolny arbitraż przez Narodowy Instytut Rozjemczo-arbitrażowy	Art. 30: "Osoby który otrzymały informację opatrzoną prośbą o zachowanie jej w poufności będą odpowiadać za wszelkie straty, jakie mogą być wyrządzone danemu przedsiębiorstwu w wyniku niedotrzymania poufności"	
Cypr	X					X		X	Członkowie ERZ i zarządu "zobowiązani są do wspólnego podejmowania decyzji o tematach objętych poufnością oraz odnośnie danych, które mogą być przekazane osobom trzecim" (Art. 17.1 c ustawy 106(I)/2011); 2) tylko w przypadku podejrzenia o złamanie poufności/nadużycia stosuje się nakazy sądowe do sytuacji, gdy zarząd (bezprawnie) nakożył na informacje klauzulę poufności (Art. 17(2) b of Law 106(I)/2011, No 4289, 29.7.2011).	

1 Art. 29 Ustawy o Informowaniu i Przeprowadzaniu Konsultacji z Pracownikami Przedsiębiorstw Międzynarodowych (o zasięgu Wspólnotowych), Grup Przedsiębiorstw i Firm, ogłoszona w Monitorze Państwowym Nr 57 z 14.07.2006 r.

Tabela 4 Implementacja przepisów o poufności informacji w krajowym prawie (Dyrektywy 94/45/EC i Dyrektywa Przekształcona 2009/38/EC

Państwo	Przepisy o poufności zmienione przez Przekształconą Dyrektywę o ERZ 2009/38/WE	Przepisy o poufności zmienione od implementacji Dyrektywy o ERZ 94/45/WE	Ograniczenia poufności = klauzuli nie stosuje się do to	Możliwość nieudzielenia informacji przez przedsiębiorstwo, jeśli istnieje ryzyko naruszenia interesów firmy	Poufność wprost stosowana do raportowania treści i wyników prac ERZ	Możliwość odwołania się przedstawicieli pracowników w trybie administracyjnym/sądowym	Inne szczególne przepisy dot. poufności informacji / uwagi
			kontaktów z innymi członkami ERZ	kontaktów z ekspertami i tłumaczami	kontaktów z członkami rad nadzorczych		
Chorwacja	X		X	X			
Czechy	- (tylko nieznaczna modyfikacja)	X				X ²	Oprócz członków ERZ poufność obowiązuje także członków odpowiednich organizacji związkowych i przedstawicieli pracowników w zakresie higieny i bezpieczeństwa pracy.
Dania	-	X					§36 Ktokolwiek, kto ujawnia informacji przekazane jako poufne zgodnie z § 30 i 32 podlega karze, chyba że stosuje się surowszą sankcję wynikającą z innych ustaw (Ustawa Nr 371 z 22 Maja 1996 o ERZ)
Estonia	X		X	X	X		
Finlandia	- (tylko nieznaczna modyfikacja)		X				Przepisy o poufności informacji stosuje się także do sytuacji określonych w Rozdziale 43 Ustawy o Współpracy w Przedsiębiorstwie stwierdzającym: „Przepisy w tym rozdziale regulujące przekształcenie spółki stosuje się także do fuzji i przejęć przedsiębiorstw”.

2 Rozdział 276 Kodeksu Pracy: „(5) Jeśli przedsiębiorstwo wymaga zachowania wszystkich informacji przekazanych jako poufne, przedstawiciele pracowników mają prawo zwrócić się do sądu o postanowienie stwierdzające, że informacja została określona jako poufna bez racjonalnego usprawiedliwienia. Jeśli przedsiębiorstwo nie przekazuje informacji, przedstawiciele pracowników mają prawo zwrócić się do sądu o wydanie postanowienia nakładającego obowiązek przekazania informacji.”

Tabela 4 Implementacja przepisów o poufności informacji w krajowym prawie (Dyrektywa 94/45/EC i Dyrektywa Przekształcona 2009/38/EC)

Państwo	Przepisy o poufności zmienione przez Przekształconą Dyrektywę o ERZ 2009/38/WE	Przepisy o poufności niezmiennione od implementacji Dyrektywy o ERZ 94/45/WE	Ograniczenia poufności = klauzuli nie stosuje się do to			Możliwość nieudzielenia informacji przez przedsiębiorstwo, jeśli istnieje ryzyko naruszenia interesów firmy	Poufność wprost stosowana do raportowania o treści i wynikach prac ERZ	Możliwość odwołania się przedstawicieli pracowników w trybie administracyjnym/sądowym	Inne szczególne przepisy dot. poufności informacji / uwagi
			kontaktów z innymi przedstawicielami pracowników	kontaktów z innymi członkami ERZ	kontaktów z ekspertami i tłumaczami				
Francja	X					X		Trójstronny komitet arbitrażowy pod przewodnictwem Inspekcji Pracy	1) Oprócz "informacji, których natura może zaszkodzić przedsiębiorstwu" definicja obejmuje także "tajemnice przemysłowe" i "tajemnice handlowe" (Art. L-433-4); 2) Intencjonalne nadużycie klauzuli poufności przez zażąd podlega karze finansowej od 251 do 3 750 euro; 3) Naruszenie poufności przez przedstawicieli pracowników podlega karze finansowej od 251 do 1250 euro i/lub karze więzienia (od 8 dni do 1 miesiąca).
Grecja	-							Przez domniemanie: tak ³	Art. 18.1 drugi wers odnosi się do przepisów Ustawy o Radach Zakładowych Nr. 1767/88
Hiszpania	X						X		

3 Mają zastosowanie przepisy o krajowych Radach Zakładowym z Ustawy Nr. 1767/88.

Tabela 4 Implementacja przepisów o poufności informacji w krajowym prawie (Dyrektywy 94/45/EC i Dyrektywa Przekształcona 2009/38/EC

Państwo	Przepisy o poufności zmienione przez Przekształconą Dyrektywę o ERZ 2009/38/WE	Przepisy o poufności niezmienione od implementacji Dyrektywy o ERZ 94/45/WE	Ograniczenia poufności = klauzuli nie stosuje się do to				Mozliwość nieudzielenia informacji przez przedsiębiorstwo, jeśli istnieje ryzyko naruszenia interesów firmy	Poufność wprost stosowana do raportowania o treści i wynikach prac ERZ	Mozliwość odwołania się przedstawicieli pracowników w tydzie administracyjnym/sądowym	Inne szczególne przepisy dot. poufności informacji / uwagi
			kontaktów z innymi przedstawicielami pracowników	kontaktów z innymi członkami ERZ	kontaktów z ekspertami i tłumaczami	kontaktów z członkami rad nadzorczych				
Holandia	X		opcjonalnie	opcjonalnie	opcjonalnie	opcjonalnie	X		Zarząd "powinien, o ile to możliwe, w odniesieniu do poszczególnych zagadnień przedstawić przyczyny, dla których należy traktować je jako poufne, jakie pisemne czy ustne informacje objęte są poufnością, jak długo będzie ona obowiązywać i czy niektóre osoby nie są wyłączone z obowiązku zachowania poufności" (Art. 23.6 ustawy implementacyjnej)	
Irlandia	-	X	X	X	X			Arbitraż niezależny albo wskazany przez Ministra. ⁴	Odniesienie do informacji „handlowo wrażliwej” (art. 15.3), która klasyfikowana jest jako taka gdy „można pokazać, że jej ujawnienie mogłoby spowodować poważny, negatywny uszczerbek w zakresie sytuacji finansowej lub ekonomicznej przedsiębiorstwa albo naruszać normy ustawowe (...)”	

4 Każda ze stron arbitrażu ponosi swoje własne koszty sądowe (Rozdział 20.3 ustawy implementacyjnej).

Tabela 4 Implementacja przepisów o poufności informacji w krajowym prawie (Dyrektywy 94/45/EC i Dyrektywa Przekształcona 2009/38/EC

Państwo	Przepisy o poufności zmienione przez Przekształconą Dyrektywę o ERZ 2009/38/WE	Przepisy o poufności zmienione od implementacji Dyrektywy o ERZ 94/45/WE	Ograniczenia poufności = klauzuli nie stosuje się do to				Możliwość nieudzielenia informacji przez przedsiębiorstwo, jeśli istnieje ryzyko naruszenia interesów firmy	Poufność wprost stosowana do raportowania o treści i wynikach prac ERZ	Możliwość odwołania się przedstawicieli pracowników w trybie administracyjnym/sądowym	Inne szczególne przepisy dot. poufności informacji / uwagi
			kontaktów z innymi przedstawicielami pracowników	kontaktów z innymi ekspertami i tłumaczami	kontaktów z członkami rad nadzorczych	kontaktów z innymi członkami ERZ				
Islandia	-	X (domniemane)				X			Art. 34 Ustawy o ERZ w Przedsiębiorstwach Nr. 61/1999: „Osoby, które pomimo zobowiązania do nierozpowszechniania informacji poufnych osobom trzecim informacji udostępnione im samym podlegają karze finansowej, chyba, że bardziej surowa sankcja jest przewidziana przez inne ustawy.”	
Liechtenstein	X					X	X			
Łotwa	X		-	-	-	X			Prawo określone w paragrafie 3 niniejszego Rozdziału nie ma zastosowania do informacji o liczbie pracowników w przedsiębiorstwie (Rozdział 29.4 ustawy implementacyjnej)	

Tabela 4 Implementacja przepisów o poufności informacji w krajowym prawie (Dyrektywy 94/45/EC i Dyrektywa Przekształcona 2009/38/EC

Państwo	Przepisy o poufności zmienione przez Przekształconą Dyrektywę o ERZ 2009/38/WE	Przepisy o poufności zmienione od implementacji Dyrektywy o ERZ 94/45/WE	Ograniczenia poufności = klauzuli nie stosuje się do to	Możliwość nieudzielenia informacji przez przedsiębiorstwo, jeśli istnieje ryzyko naruszenia interesów firmy	Poufność wprost stosowana do raportowania o treści i wynikach prac ERZ	Możliwość odwołania się przedstawicieli pracowników w trybie administracyjnym/ sądowym	Inne szczególne przepisy dot. poufności informacji / uwagi
			kontaktów z innymi członkami ERZ	kontaktów z ekspertami i tłumaczami	kontaktów z członkami rad nadzorczych		
Litwa	X				X	+ w ciągu 30 dni	1) "Zakazane jest odmawiać przekazania informacji na podstawie stwierdzenia, że struktura lub liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwie stanowi informację poufną (...)" (Art. 12.5 ustawy implementacyjnej); 2) Rozszerzenie zakresu do (sektorów handlowych/ przemysłowych lub zawodowych" (Art. 11 ustawy implementacyjnej); 3) Dostęp do tajemnic państwowych, publicznych i zawodowych i odpowiedzialność za ich rozpowszechnianie oraz bezprawne użycie regulowane jest w osobnych ustawach (Art. 11.6)
Luksemburg (W oparciu o projekt ustawy 6373/5 z 6 lipca 2012)	X		X	X		X	W przypadku sporów rozstrzyga trójstronny organ pod przewodnictwem Dyrektora Inspektoratu Pracy i Kopalni (nie ma możliwości odwołania się od decyzji), Art. L433-4 ustawy implementacyjnej

Tabela 4 Implementacja przepisów o poufności informacji w krajowym prawie (Dyrektywy 94/45/EC i Dyrektywa Przekształcona 2009/38/EC

Państwo	Przepisy o poufności zmienione przez Przekształconą Dyrektywę o ERZ 2009/38/WE	Przepisy o poufności zmienione od implementacji Dyrektywy o ERZ 94/45/WE	Ograniczenia poufności = klauzuli nie stosuje się do to				Możliwość nieudzielenia informacji przez przedsiębiorstwo, jeśli istnieje ryzyko naruszenia interesów firmy	Poufność wprost stosowana do raportowania o treści i wynikach prac ERZ	Możliwość odwołania się przedstawicieli pracowników w trybie administracyjnym/sądowym	Inne szczególne przepisy dot. poufności informacji / uwagi
			kontaktów z innymi członkami ERZ	kontaktów z ekspertami i tłumaczami	kontaktów z członkami rad nadzorczych	kontaktów z innymi członkami ERZ				
Malta	X					X		Sąd Pracy		
Niemcy	-	X	X	X	X	X	X			
Norwegia	X	X					X	1) zgodnie z trybem rozwiązywania sporów określonym w porozumieniu; 2) Komitet Demokracji Przemysłowej (Industrial Democracy Committee)		
Polska		X				X		Rejonowy Sąd Gospodarczy	Rejonowy Sąd Gospodarczy może nakazać ujawnienie informacji poufnych. (Rozdział 5 Ustawy o ERZ z kwietnia 2002 r.). Sąd może ograniczyć dostęp do informacji w postępowaniu sądowym, jeśli istnieje ryzyko naruszenia interesów przedsiębiorstwa.	

Tabela 4 Implementacja przepisów o poufności informacji w krajowym prawie (Dyrektywy 94/45/EC i Dyrektywa Przekształcona 2009/38/EC

Państwo	Przepisy o poufności zmienione przez Przekształconą Dyrektywę o ERZ 2009/38/WE	Przepisy o poufności niezmiennym od implementacji Dyrektywy o ERZ 94/45/WE	Ograniczenia poufności = klauzuli nie stosuje się do to				Możliwość nieudzielenia informacji przez przedsiębiorstwo, jeśli istnieje ryzyko naruszenia interesów firmy	Poufność wprost stosowana do raportowania o treści i wynikach prac ERZ	Możliwość odwołania się przedstawicieli pracowników w tydzień administracyjnym/sądowym	Inne szczególne przepisy dot. poufności informacji / uwagi
			kontaktów z innymi przedstawicielami pracowników	kontaktów z innymi członkami ERZ	kontaktów z ekspertami i tłumaczami	kontaktów z członkami rad nadzorczych				
Portugalia	X					X		X	1) Art. 20.2 ustawy implementacyjnej: "Przepisy powyższego ustępu mają zastosowanie do przedstawicieli pracowników w zakładach lub przedsiębiorstwach ulokowanych w państwach, które nie są państwami członkowskimi i które uczestniczą w negocjacjach zgodnie z Art. 7(3)." 2) Naruszenia obowiązku zachowania poufności przez przedstawicieli pracowników klasyfikowane są jako „bardzo poważne wykroczenie administracyjne” (Art. 20.6 ustawy implementacyjnej). Zob. także Tabelę 18. w Rozdziale 5.	
Rumunia	X	X							Sąd w ciągu 30 dni	
Słowacja	X									
Słowenia	X		X	X	X		X			

Tabela 4 Implementacja przepisów o poufności informacji w krajowym prawie (Dyrektywy 94/45/EC i Dyrektywa Przekształcona 2009/38/EC

Państwo	Przepisy o poufności zmienione przez Przekształconą Dyrektywę o ERZ 2009/38/WE	Przepisy o poufności niezmiennione od implementacji Dyrektywy o ERZ 94/45/WE	Ograniczenia poufności = klauzuli nie stosuje się do to	Mozliwość nieudzielenia informacji przez przedsiębiorstwo, jeśli istnieje ryzyko naruszenia interesów firmy	Poufność wprost stosowana do raportowania o treści i wynikach prac ERZ	Możliwość odwołania się przedstawicieli pracowników w trybie administracyjnym/sądowym	Inne szczególne przepisy dot. poufności informacji / uwagi	
Szwecja	X		kontakty z innymi przedstawicielami pracowników	kontakty z innymi członkami ERZ	kontakty z ekspertami i tłumaczami	kontakty z członkami rad nadzorczych	Mozliwość odwołania się przedstawicieli pracowników w trybie administracyjnym/sądowym	RZ zobowiązana jest zdawać sprawozdania z poszanowaniem wszystkich ograniczeń z tego wynikających, włączając w to poufność. Bez uszczerbku dla obowiązku zachowania poufności dozwolone jest przekazywać takie informacje innym przedstawicielom pracowników albo ekspertom w ramach tego samego organu.
Węgry	-	X				X		
Włochy	X							Zakaz rozpowszechniania informacji objętych klauzulą poufności trwa przez okres 3 lat po zakończeniu sprawowania mandatu przez wszystkie podmioty.

Tabela 4 Implementacja przepisów o poufności informacji w krajowym prawie (Dyrektywy 94/45/EC i Dyrektywa Przekształcona 2009/38/EC

Państwo	Przepisy o poufności zmienione przez Przekształconą Dyrektywę o ERZ 2009/38/WE	Przepisy o poufności niezmiennione od implementacji Dyrektywy o ERZ 94/45/WE	Ograniczenia poufności = klauzuli nie stosuje się do to	Możliwość nieudzielenia informacji przez przedsiębiorstwo, jeśli istnieje ryzyko naruszenia interesów firmy	Poufność wprost stosowana do raportowania o treści i wynikach prac ERZ	Możliwość odwołania się przedstawicieli pracowników w trybie administracyjnym/sądowym	Inne szczególne przepisy dot. poufności informacji / uwagi
Zjednoczone Królestwo		X	kontaktów z innymi przedstawicielami pracowników kontaktów z innymi członkami ERZ kontaktów z ekspertami i tłumaczami kontaktów z członkami rad nadzorczych				

Źródło: Zestawienie własne, Romuald Jagodziński 2015.

Tabela 5 Implementacja przepisów o ponadnarodowych charakterze informacji i ponadnarodowej właściwości ERZ

	Ograniczenie do spraw ponadnarodowych	Definicja spraw ponadnarodowych identyczna jak w Dyrektywie 2009/38/WE	Definicja spraw ponadnarodowych wzbogacona odniesieniami do Preambuły
Austria	tak	tak	tak (dodane do definicji dyrektywy) ¹
Belgia	tak	tak	tak (dodane do Komentarza do ustawy)
Bułgaria	tak	tak	nie
Cypr	tak	tak	nie
Chorwacja	nie	nie	nie
Czechy	tak	tak	tak ²
Dania	tak	tak	nie
Estonia	tak	tak	nie
Finlandia	tak	tak	tak ³
Francja	tak	tak	nie
Grecja	tak	tak	nie
Hiszpania	tak	tak	tak (w preambule)
Holandia	tak	tak	nie
Irlandia	tak	tak	nie
Liechtenstein	tak	tak	nie ⁴

- 1 “Sprawy ponadnarodowe to sprawy dotyczące przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym albo grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jako całości, albo przynajmniej dwóch zakładów lub przedsiębiorstw w ramach grupy przedsiębiorstw ulokowanych w przynajmniej dwóch Państwach Członkowskich. Ponadnarodowy charakter danej sprawy określa się biorąc pod uwagę zarówno zasięg jej potencjalnych skutków i poziom zarządu przedsiębiorstwa i przedstawicieli pracowników których dotyczy. Każdorazowo i bez względu na liczbę zaangażowanych Państw Członkowskich sprawy, które są ważne dla europejskich pracowników pod względem zasięgu ich potencjalnych skutków albo, które dotyczą przeniesienia działalności pomiędzy Państwami Członkowskimi uważane są za ponadnarodowe (Art. 26 Federalnej Ustawy 101 z 2010 r.).
- 2 Rozdział 288 ustęp 1 Kodeksu Pracy: “(1) Dla celów niniejszej Ustawy, ponadnarodowa informacja i konsultacja oznacza proces informowania i przeprowadzania konsultacji w odniesieniu do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw prowadzących działalność w Państwach Członkowskich UE i Europejskiego Obszaru Gospodarczego jako całości albo, przynajmniej, dwóch przedsiębiorstw albo komórek organizacyjnych w ramach przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw z siedzibą w przynajmniej dwóch Państwach Członkowskich. Podczas oceny, czy występuje ponadnarodowy charakter informacji i konsultacji należy wziąć pod uwagę rozmiar wszelkich skutków oraz poziom zarządu przedsiębiorstwa i przedstawicieli pracowników, których dotyczy.”
- 3 Rozdział 288 ustęp 1 Kodeksu Pracy: “(1) Dla celów niniejszej Ustawy, ponadnarodowa informacja i konsultacja oznacza proces informowania i przeprowadzania konsultacji w odniesieniu do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw prowadzących działalność w Państwach Członkowskich UE i Europejskiego Obszaru Gospodarczego jako całości albo, przynajmniej, dwóch przedsiębiorstw albo komórek organizacyjnych w ramach przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw z siedzibą w przynajmniej dwóch Państwach Członkowskich. Podczas oceny, czy występuje ponadnarodowy charakter informacji i konsultacji należy wziąć pod uwagę rozmiar wszelkich skutków oraz poziom zarządu przedsiębiorstwa i przedstawicieli pracowników, których dotyczy.”
- 4 W przepisach nowelizacyjnych do transpozycji dyrektywy 94/45/WE brak odniesień do jakiegokolwiek szerszej definicji spraw ponadnarodowych. Niemniej, w komentarzu (wyjaśnieniach) załączonych do projektu nowelizacji mowa o konieczności implementacji definicji spraw ponadnarodowych w sposób, który umożliwi uwzględnienie skutków, jakie te sprawy mają dla interesów pracowników, bez względu na liczbę zaangażowanych państw.

Tabela 5 Implementacja przepisów o ponadnarodowych charakterze informacji i ponadnarodowej właściwości ERZ (kont.)

	Ograniczenie do spraw ponadnarodowych	Definicja spraw ponadnarodowych identyczna jak w Dyrektywie 2009/38/WE	Definicja spraw ponadnarodowych wzbogacona odniesieniami do Preambuły
Litwa	tak	tak	nie
Łotwa	tak	tak	nie
Luksemburg	brak danych	brak danych	nie
Malta	tak	tak	nie
Niemcy	tak	tak	nie
Norwegia	brak danych	tak	nie
Polska	brak danych	tak	nie
Portugalia	niejasne ⁵	tak	nie
Rumunia	tak	tak	tak ⁶
Słowacja	tak ⁷	tak	nie
Słowenia	tak	tak	nie
Szwecja	tak ⁸	tak	tak (w preambule)
Zjednoczone Królestwo	tak	tak	nie

Źródło: Zestawienie własne, Romuald Jagodziński, 2015.

- 5 Ustawa używa terminu "sprawy ponadnarodowe" bez podawania ich definicji.
- 6 Definiując ponadnarodową kompetencję ERZ Art. 2 Ustawy Nr. 1186 z 24 października 2011 r. stwierdza: „(4) Ponadnarodowy charakter danej sprawy określa się biorąc pod uwagę, bez względu na liczbę zaangażowanych Państw Członkowskich, poziom zarządu i reprezentacji pracowników, których dotyczy oraz zakres potencjalnych skutków dla europejskich pracowników albo, są to sprawy dotyczą przeniesienia działalności pomiędzy Państwami Członkowskimi”.
- 7 Ustawa używa terminu "ponadnarodowa informacja i konsultacja" bez podawania ich definicji.
- 8 Ustawa używa terminu "sprawy ponadnarodowe" bez podawania ich definicji.

Tabela 6 Powiązanie pomiędzy szczeblem krajowym a europejskim

	Do zdefiniowania w porozumieniu	Regulacje ustawowe w przypadku braku postanowień w porozumieniu o ERZ (Art. 12.3)	Implementacja punktu 37 Preambuły	Implementacja Art. 10.2
Austria	tak	nie	nie	tak
Belgia	tak	tak	w komentarzu (jednocześnie)	nie
Bułgaria	tak	tak	tak (jednocześnie)	tak
Chorwacja ¹	tak ²	nie	nie	nie
Cypr	tak	nie	nie	tak
Czechy	tak	tak (bez określenia ram czasowych)	nie	nie
Dania	tak (niejasne)	nie	nie	tak
Estonia	tak	tak (bez określenia ram czasowych)	nie	tak
Finlandia	tak	tak (bez określenia ram czasowych)	nie	tak
Francja	tak	tak (bez określenia ram czasowych)	nie	nie
Grecja	tak	?	nie	?
Hiszpania	tak	tak	tak (równocześnie)	tak
Holandia	tak	tak	tak (jednocześnie)	tak
Irlandia	tak	tak (oba szczeble równolegle)	tak	nie
Litwa	tak	nie	nie	tak
Łotwa	tak	tak (bez określenia ram czasowych)	nie	nie
Luksemburg ³	tak	nie	nie	nie
Malta	tak	tak (bez określenia ram czasowych)	tak	nie
Niemcy	tak	tak	tak (ERZ konsultowana przynajmniej w tym samym momencie co krajowe organy)	tak
Norwegia	tak	nie	nie	nie
Polska	tak	tak (bez określenia ram czasowych)	nie	nie
Portugalia	tak	tak (bez określenia ram czasowych)	nie	tak

- 1 W oparciu Decyzję ogłaszającą Ustawę o Europejskich Radach, którą chorwacki Parlament przyjął na posiedzeniu 15 lipca 2014 r. (Class: 011-01 / 14-01 / 111; No: 71-05-03 / 1-14-2) dostępną w chwili publikacji tylko po chorwacku.
- 2 Chorwacka ustawa implementacyjna nakłada interesujące zobowiązanie na strony negocjujące porozumienie o ERZ w zakresie partycypacji przedstawicieli pracowników w SZN z krajów, które nie są członkami UE (Art. 175): jeśli porozumienie o ERZ zawiera postanowienia o włączeniu przedstawicieli pracowników z krajów spoza UE musi zawierać uzgodnienia w kwestii metody udziału tych członków, metody wyliczenia ich liczby i ich statusu prawnego.
- 3 W oparciu o project ustawy 6373/5 z 6 lipca 2012.

Tabela 6 Powiązanie pomiędzy szczeblem krajowym a europejskim (cont.)

	Do zdefiniowania w porozumieniu	Regulacje ustawowe w przypadku braku postanowień w porozumieniu o ERZ (Art. 12.3)	Implementacja punktu 37 Preambuły	Implementacja Art. 10.2
Rumunia	tak	tak	tak (równocześnie)	nie
Słowacja	tak	tak (domniemanie)	nie	tak
Słowenia	tak	nie	nie	tak
Szwecja	tak	nie	nie	tak
Węgry	tak	tak	tak (jednoczesne informowanie)	tak
Włochy	tak	tak	tak (w sposób skoordynowany)	tak
Zjednoczone Królestwo	tak	tak (bez określenia ram czasowych)	nie	tak (sankcje)

Źródło: Zestawienie własne autorów.

2

**Regulacje w zakresie
procedur ustanowienia
i zmiany Europejskiej
Rady Zakładowej albo
procedury informowania i
prowadzenia konsultacji z
pracownikami**

Sylvaine Laulom

Tabela 7 Obowiązek dostarczenia informacji niezbędnych do rozpoczęcia negocjacji

	Podmiot zobowiązany do dostarczenia informacji	Zakres przedmiotowy informacji	Adresat informacji
Austria	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Podmioty, do których stosuje się Dyrektywę oraz zarząd przedsiębiorstw
Belgia	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Zainteresowane strony i inne przedsiębiorstwa
Bułgaria	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Członkowie SZN
Chorwacja	Jak w Przekształconej Dyrektywie Jak w Przekształconej Dyrektywie	Przedstawiciele pracowników	Employees' representatives
Czechy	Zarząd centralny	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Pracownicy lub ich przedstawiciele
Dania	Zarząd centralny	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Pracownicy
Estonia	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Pracownicy lub ich przedstawiciele i zarząd centralny (o rozpoczęciu negocjacji)
Finlandia	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Podmioty przygotowujące ustanowienie procedury informacji i konsultacji
Francja	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Pracownicy lub ich przedstawiciele
Grecja	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Zainteresowane strony
Hiszpania	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Zainteresowane strony
Holandia	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Pracownicy lub ich przedstawiciele
Irlandia	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Zainteresowane strony
Litwa	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Identyczne jak w Dyrektywie oraz informacje o statusie prawnym przedsiębiorstwa, procedurę wyłonienia reprezentacji, informacje o przedstawicielach pracowników którzy będą ich reprezentować. Informacja musi być przekazana bezpłatnie w ciągu 30 dni w formie pisemnej	Przedstawiciele pracowników a także informacja musi być przekazana zarządowi wnioskującemu.
Łotwa	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Zainteresowane strony
Luksemburg ¹	Zarząd centralny	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Przedstawiciele pracowników lub przy ich braku pracownicy
Malta	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Zainteresowane strony

1 Na podstawie projektu ustawy z 11 listopada 2011 r.

Tabela 7 Obowiązek dostarczenia informacji niezbędnych do rozpoczęcia negocjacji

	Podmiot zobowiązany do dostarczenia informacji	Zakres przedmiotowy informacji	Adresat informacji
Niemcy	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Organ reprezentujący pracowników
Norwegia	Zarząd w każdym przedsiębiorstwie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Przedstawiciele pracowników
Polska	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Specjalny Zespół Negocjacyjny
Portugalia	Brak regulacji	Brak regulacji	Brak regulacji
Rumunia	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Pracownicy lub ich przedstawiciele, zarząd centralny
Słowacja	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Zainteresowane strony
Słowenia	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Pracownicy lub ich przedstawiciele
Szwecja	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Pracownicy
Zjednoczone Królestwo	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Jak w Przekształconej Dyrektywie	Pracownicy lub ich przedstawiciele

Źródło: kompilacja własna autorów, 2015.

Tabela 8 Prawo do informacji o strukturze przedsiębiorstwa i rozpoczęciu negocjacji

	Kto ma obowiązek przekazać informacji o rozpoczęciu negocjacji?	Komu?	Informacja	Eksperti
Austria	Zarząd centralny	Właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych i właściwe austriackie ustawowe organy reprezentujące interesy pracowników	Skład SZN i rozpoczęcie negocjacji (bezwzględnie)	Jak w Dyrektywie
Belgia	Zarząd centralny	Lokalne zarządy przedsiębiorstw oraz właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych	Skład SZN i rozpoczęcie negocjacji najpóźniej w momencie zwołania pierwszego posiedzenia SZN	Jak w Dyrektywie
Bułgaria	SZN	Zarząd centralny, zarząd przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy i właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych	Skład SZN i rozpoczęcie negocjacji	Jak w Dyrektywie
Cypr	Nie określono	Zarząd centralny i lokalny, właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych	Skład SZN i rozpoczęcie negocjacji	Jak w Dyrektywie
Czechy	Zarząd centralny	Właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych, z którymi Komisja prowadzi dyskusje wg Art. 154 TFUE	Skład SZN i rozpoczęcie negocjacji	Jak w Dyrektywie
Dania	Nie określono	Zarząd centralny i lokalny, właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych	Skład SZN i rozpoczęcie negocjacji	Jak w Dyrektywie
Estonia	SZN	Zarząd centralny, właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych (lista publikowana przez Komisję Europejską), przedsiębiorstwo, którego pracownicy są reprezentowani w ERZ	nie	tak
Finlandia	SZN	Zarząd centralny i lokalny, właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych	Skład SZN	Swobodnie wybrani eksperci, np. Przedstawiciele związków zawodowych uznanych za europejskich partnerów społecznych

Tabela 8 Prawo do informacji o strukturze przedsiębiorstwa i rozpoczęciu negocjacji (kont.)

	Kto ma obowiązek przekazać informacji o rozpoczęciu negocjacji?	Komu?	Informacja	Eksperti
Francja	Zarząd centralny	Zarząd lokalny, organizacje pracowników i pracodawców, z którymi konsultuje się Komisja	Skład SZN i rozpoczęcie negocjacji	Swobodnie wybrani eksperci, między innymi przedstawiciele europejskich organizacji pracowników konsultowanych przez Komisję
Grecja	Nie określono	Zarząd centralny i lokalny, związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych	Skład SZN i rozpoczęcie negocjacji	Jak w Dyrektywie
Hiszpania	SZN, zarząd centralny i SZN	Zarząd centralny i lokalny, właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych	Skład SZN i dane o rozpoczęciu negocjacji	Jak w Dyrektywie
Holandia	Zarząd centralny	Upoważnione i uznane organizacje pracowników na szczeblu wspólnotowym zgodnie z Art. 154 Traktatu	Skład SZN i dane o rozpoczęciu negocjacji	Swobodnie wybrani eksperci także spośród przedstawicieli właściwych związków zawodowych uznanych za europejskich partnerów społecznych (zgodnie z Art. 154 Traktatu)
Irlandia	SZN	Zarząd centralny i lokalny	Skład SZN i dane o rozpoczęciu negocjacji, pisemnie i niezwłocznie	Jak w Dyrektywie
Litwa	Przedstawiciele pracowników, Zarząd centralny	Przedstawiciele pracowników	Nazwisko, imie członka SZN, nazwa jego przedsiębiorstwa, stanowisko i adres kontaktowy, skład SZN	Jak w Dyrektywie
Łotwa	SZN Zarząd centralny (albo, jeśli strony tak postanowią, SZN)	Zarząd centralny, właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych (lista publikowana przez Komisję Europejską), przedsiębiorstwo, którego pracownicy są reprezentowani w ERZ	Skład (natychmiast)	Jak w Dyrektywie

Tabela 8 Prawo do informacji o strukturze przedsiębiorstwa i rozpoczęciu negocjacji

	Kto ma obowiązek przekazać informacji o rozpoczęciu negocjacji?	Komu?	Informacja	Eksperti
Luksemburg ¹	Nie określono	Zarząd centralny i lokalny, właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych	Skład SZN i dane o rozpoczęciu negocjacji	Jak w Dyrektywie
Malta	– Inspektor wyborów – Nie określono	Zarząd centralny i lokalny, związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych	Skład SZN i rozpoczęcie negocjacji	Jak w Dyrektywie
Niemcy	Zarząd centralny	Związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych	Skład SZN i rozpoczęcie negocjacji	Eksperti i przedstawiciele związków zawodowych
Norwegia	SZN	Zarząd centralny	Skład rady	Brak odniesienia do związków zawodowych
Polska	SZN Zarząd centralny	Właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców, z którymi Komisja Europejska prowadzi dialog wg Art. 154 TFUE	Dane o wybranych członkowie SZN	Swobodnie wybrani eksperci także spośród przedstawicieli właściwych związków zawodowych uznanych za europejskich partnerów społecznych
Portugalia	SZN	Właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych i zarząd centralny, który powinien zawiadomić lokalny zarząd	Skład SZN	Swobodnie wybrani eksperci, szczególnie spośród przedstawicieli właściwych związków zawodowych uznanych za europejskich partnerów społecznych
Rumunia	Nie określono. Zarząd centralny	Zarząd centralny i lokalny, właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych zgodnie z Art. 154 TFUE	Skład SZN i dane o rozpoczęciu negocjacji	Swobodnie wybrani eksperci także spośród przedstawicieli właściwych związków zawodowych uznanych za europejskich partnerów społecznych. Organizacje związkowe na szczeblu wspólnotowym (wg Art. 154).

1 Na podstawie projektu ustawy z 11 listopada 2011 r.

Tabela 8 Prawo do informacji o strukturze przedsiębiorstwa i rozpoczęciu negocjacji

	Kto ma obowiązek przekazać informacji o rozpoczęciu negocjacji?	Komu?	Informacja	Eksperti
Słowacja	SZN, Zarząd centralny	Zarząd centralny i lokalny, właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców, z którymi Komisja prowadzi konsultacje zgodnie z Art. 154 TFUE	Skład SZN i rozpoczęcie negocjacji	Eksperti także spośród przedstawicieli właściwych związków zawodowych uznanych za europejskich partnerów społecznych
Słowenia	SZN, zarząd centralny	Zarząd centralny	Nazwiska, adresy członków SZN, ich zakład pracy, dane o rozpoczęciu negocjacji	Swobodnie wybrani eksperti także spośród przedstawicieli właściwych związków zawodowych uznanych za europejskich partnerów społecznych
Szwecja	Przedsiębiorstwo	Lokalne przedsiębiorstwa, właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych	Skład SZN i data, kiedy mają się rozpocząć negocjacje	Swobodnie wybierani eksperti
Węgry	Zarząd centralny	Szefowie wszystkich przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy, reprezentatywne organizacje pracowników i europejskie organizacje pracodawców i pracowników (adres e-mail publikowany na stronie rządowej)	Nazwiska, adresy członków SZN, dane o rozpoczęciu negocjacji	Jak w Dyrektywie
Włochy	Związki zawodowe	Właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców, z którymi Komisja Europejska prowadzi dialog wg Art. 154 TFUE	Skład SZN i rozpoczęcie negocjacji	Jak w Dyrektywie
Zjednoczone Królestwo	SZN	Zarząd centralny i lokalny, właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych	Skład SZN i datę, kiedy proponują rozpoczęcie negocjacje	Swobodnie wybrani eksperti także spośród przedstawicieli właściwych związków zawodowych uznanych za europejskich partnerów społecznych

Źródło: Zestawienie własne autorów, 2014.

3

**Implementacja przepisów
przekształconej Dyrektywy
w zakresie funkcjonowania
Europejskich Rad
Zakładowych**

Jan Cremers i Pascale Lorber

Tabela 9 Implementacja w Państwach Członkowskich Punktu 7 Preambuły Przekształconej Dyrektywy o ERZ 2009/38/WE

Państwo	Implementacja Punktu 7 Preambuły do Dyrektywy
Austria	Nie
Belgia	Tak. Transpozycja za pomocą porozumienia zbiorowego rozpoczynającego się od pełnego i dosłownego brzmienia Punktu 7.
Bulgaria	Nie
Cypr	Nie
Czechy	Nie
Dania	Nie
Estonia	Nie
Finlandia	Nie
Francja	Nie
Grecja	Grecka Ustawa z marca 2012 r. niedostępna w języku angielskim w momencie przygotowywania niniejszego opracowania.
Hiszpania	Głównym motywem niniejszego przeglądu prawa jest poszerzenie i konsolidacja celów stawianych przed informowaniem i przeprowadzaniem konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i grupach przedsiębiorstw, tak, by uczynić te procesy realnymi i skutecznymi w perspektywie tworzenia scenariuszy, w których wypracowane zostaną dla przedsiębiorstw i pracowników owocne i wzajemnie pożyteczne kanały dialogu.
Holandia	Nie. Memorandum objaśniające do krajowej implementacji podkreśla ważność funkcji komunikacyjnej ERZ dla zarządu przedsiębiorstwa. Włączanie pracowników w procesy decyzyjne jest konieczne, gdyż może podnosić ich [ogólne] zaangażowanie. Konsultacja przyczynia się do spójności społecznej.
Irlandia	Celem niniejszej ustawy jest implementacja Dyrektywy o Europejskich Radach Zakładowych albo Procedurze Informowania i Przeprowadzania Konsultacji z Pracownikami w przedsiębiorstwach o skali wspólnotowej i grupach przedsiębiorstw, które mają poprawić prawo do informacji i konsultacji pracowników przedsiębiorstw o skali wspólnotowej. ¹
Islandia (EOG)	Brak implementacji.
Lichtenstein (EOG)	Odniesienie w preambule do "celu, jakim jest zagwarantowanie skuteczności ponadnarodowej informacji i konsultacji z pracownikami".
Litwa	Celem ustawy jest zapewnienie prawa do bycia wysłuchanym, jak również prawa do informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach o skali wspólnotowej lub grupach przedsiębiorstw o skali wspólnotowej. ²
Łotwa	Nie, ale Rozdział 2 aktu implementacyjnego ³ wskazuje, że celem tej ustawy jest zapewnienie prawa do informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach o skali wspólnotowej i grupach przedsiębiorstw o skali wspólnotowej.

1 Jak stwierdza Nota Objasniająca (Explanatory Note added to S.I.) do Ustawy o Wspólnotach Europejskich Nr 380 z 2011 r. (Ustawa o ponadnarodowej informacji i konsultacji z pracownikami z 1996 r.).

2 Ustawa zmieniająca ustawę Republiki Litewskiej o Europejskich Radach Zakładowych, 22 czerwca 2011 r. Nr XI-1507.

3 Ustawa o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym z 19.05.2011 ("LV", 82 (4480), 27.05.2011.) [weszła w życie 06.06.2011].

Tabela 9 Implementacja w Państwach Członkowskich Punktu 7 Preambuły Przekształconej Dyrektywy o ERZ 2009/38/WE (kont.)

Państwo	Implementacja Punktu 7 Preambuły do Dyrektywy
Luksemburg	Nie ⁴
Malta	Celem niniejszych regulacji jest poprawa prawa do informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach o skali wspólnotowej (...), w których zgłoszono taki wniosek zgodnie z Art. 5 oraz z przepisami Dyrektywy 2009/38/WE. ⁵
Niemcy	Nie
Norwegia (EOG)	Celem jest poprawa prawa do informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw w EOG, a poprzez te działania kontynuacja w tych przedsiębiorstwach dobrej współpracy, która została rozwinięta w wielu porozumieniach i w praktyce norweskiego modelu życia zawodowego.
Polska	Nie
Portugalia	Nie
Rumunia	Nie
Słowacja	Nie
Słowenia	Celem niniejszej Ustawy jest poprawa prawa pracowników do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i grupach przedsiębiorstw w państwach członkowskich (Art. 1.)
Szwecja	Procedura informowania i prowadzenia konsultacji z pracownikami musi być skuteczna (Rozdział 1). Przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym albo przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę na przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym podejmują aktywnie kroki na rzecz ustanowienia ERZ lub wprowadzenie innej procedury informowania i konsultowania (Rozdział 17).
Węgry	Ustawa implementacyjna zawiera odwołanie do Punktu 7 stwierdzając, że ERZ zakładane są "w celu wzmocnienia prawa pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach o skali wspólnotowej i grupach przedsiębiorstw o skali wspólnotowej" (Art. 1(1) Ustawy XXI z 2003 r. znowelizowanej przez ustawę CV z 2011 r.).
Włochy	Strony (Partnerzy Społeczni ⁶) uznają, że wymiana informacji i konsultacja, które odbywają się w ramach ERZ są dobrym sposobem szybkiego reagowania na zmiany przystosowawcze do nowych warunków narzuconych przez globalizację gospodarki, ponieważ wspierają klimat wzajemnego zaufania i szacunku pomiędzy przedsiębiorstwem, a pracownikami. W ostatecznym rozrachunku ERZ mogą pomóc w przeprowadzaniu cennych porównań pomiędzy różnymi praktykami przemysłowymi w krajach UE, wzmacniając tym samym wypracowanie wspólnego sposobu radzenia sobie z wyzwaniami, jakie stają przed przedsiębiorstwami i pracownikami w coraz szybszych i bardziej intensywnych procesach umiędzynarodowiania.
Zjednoczone Królestwo	Nie

Źródło: Zestawienie własne autorów, 2014 r.

4 W oparciu o projekt ustawy Projet de loi portant modification du Titre III du Livre IV du Code du Travail z dn. 29/11/2011.

5 Art. 1.2 Ustawy o Zatrudnieniu i Stosunkach Przemysłowych ('Employment and Industrial Relations Act') (CAP. 452), L.N. 217 of 2011.

6 We Włoszech Przekształcona Dyrektywa została zaimplementowana poprzez/na podstawie Wspólnej Deklaracji Partnerów Społecznych na rzecz implementacji Przekształconej Dyrektywy o ERZ 2009/38/QE z 6 maja 2009 r.

Tabela 10 Wzmocnione definicje informacji i konsultacji w wybranych państwach członkowskich (wybór)

Państwo	Poprawione definicje
Belgia	Postanowienia regulujące informowanie i prowadzenie konsultacji z pracownikami powinny zostać zdefiniowane i zaimplementowane w taki sposób, by zapewnić ich skuteczność. Wyłącznie dialog na szczeblu, na którym decyzje są przygotowywane i skuteczne włączanie przedstawicieli pracowników dają możliwość przewidywania i zarządzania zmianą.
Hiszpania	Głównym motywem niniejszego przeglądu prawa jest poszerzenie i konsolidacja celów stawianych przed informowaniem i przeprowadzaniem konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i grupach przedsiębiorstw, tak, by uczynić te procesy realnymi i skutecznymi w perspektywie tworzenia scenariuszy, w których wypracowane zostaną dla przedsiębiorstw i pracowników owocne i wzajemnie pożyteczne kanały dialogu.
Holandia	Skuteczne działanie [ERZ] wymaga więcej, niż tylko pisemnej informacji; konsultacja musi się odbywać na drodze dialogu.
Portugalia	Na corocznym spotkaniu z ERZ zarząd centralny musi przedstawić szczegółowy i udokumentowany raport na temat rozwoju działalności gospodarczej. Coroczne spotkanie odbywa się jeden miesiąc po otrzymaniu tego raportu.
Słowenia	Pisemne porozumienie regulujące procedurę informacji i konsultacji z pracownikami musi zawierać postanowienia o okolicznościach, w jakich przedstawiciele pracowników mają prawo korzystać z prawa do konsultacji dotyczącej uzyskanych informacji oraz o procedurze, według której rozważone zostaną ich propozycje albo problemy przez zarząd centralny lub inny bardziej odpowiedni szczebel zarządu.

Uwaga: Tabela pokazująca sposób transpozycji Art. 2 we wszystkich Państwach Członkowskich zamieszczona jest w Rozdziale 2.

Źródło: Opracowanie własne autorów, 2014 r.

Tabela 11 Przykłady krajowych przepisów o poufności informacji

Państwo	Przykład
Cypr	Członkowie ERZ i zarządu 'decydują wspólnie o tematach objętych poufnością i o danych, które mają być ujawnione osobom trzecim'.
Czechy	Oprócz przedstawicieli ERZ, członkowie organizacji związkowej uznanej za właściwą i przedstawiciele zajmujący się ochroną zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy są także zobowiązani do zachowania w poufności informacji powierzonych im w poufności.
Francja	Implementacja zwalnia zarząd przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym albo przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę w grupie przedsiębiorstw, która rozpoczyna przejęcie innego przedsiębiorstwa z obowiązku przedstawiania tego zagadnienia ERZ lub przedstawicielom pracowników w ramach procedury informowania i konsultowania przed zgłoszeniem takiej oferty.
Słowenia	Poufności nie stosuje się do kontaktów pomiędzy członkami ERZ i do ich kontaktów z przedstawicielami pracowników w zakładach lub przedsiębiorstwach usytuowanych w krajach UE jeśli osoby te muszą być informowane o treści informacji i wynikach konsultacji zgodnie z wymogami tego porozumienia.
Szwecja	ERZ informuje przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym albo grupach przedsiębiorstw o treści i rezultatach procedury informacji i konsultacji, ze wszystkimi ograniczeniami, jakie mogą wynikać z faktu, że przedstawiciele pracowników związani są obowiązkiem zachowania poufności. Bez uszczerbku dla obowiązku zachowania poufności dozwolone jest przekazywanie takich informacji innym przedstawicielom pracowników lub ekspertom w ramach tego samego organu [ERZ].

Źródło: Zestawienie własne autorów, 2014 r.

Tabela 12 Transpozycja (z Art. 6) wymogu zapewnienia zrównoważonej reprezentacji pracowników w ERZ i, gdzie wymagane, ustanowienia Prezydium

Państwo	Zrównoważona reprezentacja w ERZ	Ustanowienie Prezydium
Austria	Tak	Tak (opcjonalne)
Belgia	Tak	Tak (opcjonalne)
Bulgaria	Tak	Tak (zwane 'stałym komitetem' i opcjonalne)
Cypr	Tak	Tak (obowiązkowe)
Czechy	Nie	Nie (mniejszy komitet jest przewidziany, ale pozostaje niejasne, czy w ramach Art. 6 czy Postanowień Dodatkowych [Aneks])
Dania	Tak	Tak (zwane 'komitetem wykonawczym', opcjonalne)
Estonia	Tak	Tak (opcjonalne)
Finlandia	Tak	Tak (zwane 'komitetem wykonawczym', obowiązkowe)
Francja	Tak	Tak (zwane 'radą ERZ', opcjonalne)
Grecja	Brak danych ⁷	Brak danych
Hiszpania	Tak	Tak (opcjonalne)
Holandia	Tak	Tak (opcjonalne)
Irlandia	Tak	Tak (opcjonalne)
Islandia	Brak transpozycji	Brak transpozycji
Lichtenstein	Tak	Tak ("komitet ERZ", obowiązkowe)
Litwa	Tak	Tak ("komitet ERZ", obowiązkowe)
Luksemburg	Brak danych	Brak danych
Łotwa	Tak	Tak (opcjonalne)
Malta	Niedostępne w języku ang	Niedostępne w języku ang
Niemcy	Tak	Tak (obowiązkowe, szczegółowa procedura: komitet złożony z członków ERZ powołany do prowadzenia bieżących spraw. W skład Komitetu wchodzi przewodniczący i przynajmniej dwóch, ale nie więcej niż czterech innych wybranych członków. Ci inni członkowie Komitetu muszą być zatrudnieni w różnych państwach.
Norwegia	Nie	Tak („komitet specjalny, opcjonalne)
Polska	Tak	Tak („prezydium", opcjonalne)
Portugalia	Tak	Tak (opcjonalne)
Rumunia	Tak	Tak (opcjonalne)
Słowacja	Tak	Tak (opcjonalne)
Słowenia	Tak	Tak (opcjonalne)
Szwecja	Tak	Tak (opcjonalne)
Węgry	Tak	Tak ("komitet zarządzający", opcjonalne)
Włochy	Tak	Tak (opcjonalne)
Zjednoczone Królestwo	Tak	Tak (opcjonalne)

Źródło: Własne zestawienie autorów, 2014 r.

7 W momencie pisania grecka ustawa implementacyjna była dostępna tylko w języku greckim.

Tabela 13 Transpozycja (na podstawie Postanowień Dodatkowych) wymagania przekazania uzasadnionej odpowiedzi oraz rozszerzonej informacji i konsultacji w odniesieniu do decyzji, które mają znaczący wpływ na interesy pracowników

Państwo	Uzasadniona odpowiedź	Decyzje, które mają znaczący wpływ na interesy pracowników
Austria	Tak, ale w ramach ogólnej definicji konsultacji, a nie tylko Postanowień Dodatkowych	Nie
Belgia	Tak	Tak
Bulgaria	Tak ⁸	Nie
Cypr	Tak	Tak
Czechy	Nie	Tak
Dania	Tak	Tak
Estonia	Tak, ale w ramach ogólnej definicji konsultacji, a nie tylko Postanowień Dodatkowych	Tak
Finlandia	Tak	Tak
Francja	Tak	Tak
Grecja	Brak danych	Brak danych
Hiszpania	Tak	Tak
Netherlands	Tak	Tak
Irlandia	Tak	Tak
Islandia	Brak danych	Brak danych
Litwa	Tak, stosuje się do całości konsultacji	Nie
Łotwa	Tak	Tak
Luksemburg	Tak ⁹	Przynajmniej w kwestii zagadnień dotyczących interesów pracowników w znacznym stopniu
Malta	Tak	Nie
Niemcy	Tak, ale w ramach ogólnej definicji konsultacji, a nie tylko Postanowień Dodatkowych	Tak
Norwegia	Nie	Nie
Polska	Tak	Nie
Portugalia	Nie	Nie
Rumunia	Tak	Tak
Słowacja	Tak	Tak
Słowenia	Tak	Tak
Szwecja	Tak (uzasadniona odpowiedź)	Nie
Węgry	Tak	Nie
Włochy	Tak	Tak
Zjednoczone Królestwo	Tak	Nie

Źródło: Zestawienie własne autorów, 2014 r.

- 8 Przedstawiciele pracowników mają prawo zwrócić się z prośbą do pracodawcy z prośbą o spotkanie, kiedykolwiek zobowiązani są doradzić pracodawcy w sprawach zgłoszonych przez pracowników (Kodeks Pracy Art. 7C); prawo to obejmuje uprawnienie do odwiedzenia zakładów przedsiębiorstwa.
- 9 Na podstawie projektu ustawy wnoszącej zmiany do Kodeksu Pracy z 29/11/2011 (Projet de loi portant modification du Titre III du Livre IV du Code du Travail).

Tabela 14 Środki, jakie należy udostępnić ERZ i jej członkom

Państwo	Środki, aby wspólnie reprezentować interesy pracowników	Prawo do szkoleń bez utraty wynagrodzenia	Koszty działania (ERZ i SNB) ponosi zarząd
Austria	Nie	Tak	Tak
Belgia	Tak (środki są udzielane członkom ERZ i przedstawicielom pracowników)	Tak	Tak
Bulgaria	Nie	Tak ¹⁰	Tak ¹¹
Cypr	Tak	–	Tak
Czechy	Tak	Tak	Brak danych
Dania	Nie	Tak	Tak
Estonia	Tak	Tak	Tak
Finlandia	Tak	Tak	Tak
Francja	Nie	Tak	Tak
Grecja	Nie	Nie	Nie
Hiszpania	Tak	Tak	Tak
Holandia	Należy im zapewnić takie instrumenty, jakich mogą rozsądnie wymagać dla wykonania swoich obowiązków	Tak	Tak
Irlandia	Tak	Tak	Tak
Islandia	Brak danych	Brak danych	Brak danych
Litwa	Nie	Tak (?) ¹²	Tak
Łotwa	Nie	Tak	Tak
Luksemburg	Nie	Tak	Tak ¹³
Malta	Tak	Tak	Tak
Niemcy	Nie	Tak	Tak
Norwegia	Nie	Tak	Tak
Polska	Nie	Tak	Tak

10 Art. 11, ustęp 9 Dekretu 55 (Ustawa nowelizująca Ustawę o informowaniu i konsultowaniu pracowników w przedsiębiorstwach wielonarodowych, grupach przedsiębiorstw i Spółkach Europejskich) stwierdza „Gdzie wymagane dla wykonywania ich obowiązków przedstawicielskich w środowisku międzynarodowym członkom Europejskiej Rady Zakładowej lub stałego komitetu należy zapewnić szkolenie. Koszty szkoleń nie mogą być odliczone od ich wynagrodzenia”.

11 Art. 8 (2) 5 Ustawy o Informowaniu i Przeprowadzaniu Konsultacji z Pracownikami w Przedsiębiorstwach Międzynarodowych (o zasięgu wspólnotowym), Grup Przedsiębiorstw i Spółek Europejskich z 2006 r. dotyczący funkcjonowania ERZ zapewnia pełne pokrycie kosztów operacyjnych, ale pozostaje niejasne, czy ten przepis stosuje się do SZN, ponieważ Art. 7 ustęp 4 zdaje się ograniczać dostępne środki dla SZN do szkoleń i komunikacji.

12 Litewska ustawa implementacyjna mówi o „możliwościach szkoleń” raczej niż o „szkoleniach”: „Art. 13. Ochrona praw i gwarancji przedstawicieli pracowników. 1. Członkom Europejskiej Rady Zakładowej lub komitetu Europejskiej Rady Zakładowej, jak również członkom Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego (...) należy zapewnić dostęp do możliwości szkoleń, tam gdzie wymagają tego ich obowiązki jako przedstawicieli pracowników, przy jednoczesnym zachowaniu ich pracy i średniej płacy.”

13 Na podstawie projektu ustawy *Projet de loi portant modification du Titre III du Livre IV du Code du Travail* of 29/11/2011.

Tabela 14 Środki, jakie należy udostępnić ERZ i jej członkom (kont.)

Państwo	Środki, aby wspólnie reprezentować interesy pracowników	Prawo do szkoleń bez utraty wynagrodzenia	Koszty działania (ERZ i SNB) ponosi zarząd
Portugalia	Tak (Specjalny Zespół Negocjacyjny, Europejska Rada Zakładowa, Prezydium i przedstawiciele pracowników w kontekście przeprowadzania informacji i konsultacji)	Tak	Tak
Rumunia	Tak	Tak	Tak
Słowacja	Tak (środki udostępnione w celu wykonywania ich zadań w ramach zbiorowej reprezentacji interesów)	Tak	Tak
Słowenia	Tak	Tak	Tak
Szwecja	No	Tak	Tak
Węgry	Tak	Tak	Tak
Włochy	Tak	Tak	Tak
Zjednoczone Królestwo	Tak	Tak	Tak

Źródło: Własne zestawienie autorów, 2014 r.

Tabela 15 Transpozycja obowiązku członków ERZ informowania o treści i wynikach pracy ERZ przedstawicieli pracowników szczebla lokalnego

Państwo	Implementacja Art. 10(2) Przekształconej Dyrektywy
Austria	Tak
Belgia	Tak (członkowie ERZ i przedstawiciele pracowników muszą mieć zapewnione niezbędny czas i środki, by wykonywać obowiązek informowani)
Bulgaria	Tak
Cypr	Tak
Czechy	No
Dania	Tak
Estonia	Tak (członkowie Prezydium także mogą wykonywać ten obowiązek)
Finlandia	Tak
Francja	Tak
Grecja	Brak informacji
Hiszpania	Tak
Holandia	Tak
Irlandia	Tak
Islandia	Brak informacji
Litwa	Tak (ERZ i Prezydium mają udzielać takich informacji przynajmniej raz w roku)
Łotwa	Tak
Luksemburg	Tak
Malta	Tak
Niemcy	Tak (wyszczególnić lokalnemu organowi przedstawicielskiemu, możliwie w formie pisemnej)
Norwegia	Tak
Polska	Tak
Portugalia	Tak
Rumunia	Tak
Słowacja	Tak
Słowenia	Tak
Szwecja	Tak
Węgry	Tak
Włochy	Tak
Zjednoczone Królestwo	Tak (możliwa odpowiedzialność prawna/sankcje za niedopełnienie obowiązku)

Źródło: Własna kompilacja autorów, 2014 r.

Tabela 16 Możliwość powołania ekspertów i implementacja nowego Art. 5(4)

Państwo	Przykład regulacji w sprawie ekspertów	Dostęp do europejskich związków zawodowych jako ekspertów w negocjacjach z SZN
Austria	Dostęp do europejskich związków zawodowych jako ekspertów w negocjacjach z SZN	Tak
Belgia	Europejską Radę Zakładową i Prezydium mogą wspierać eksperci wg ich wyboru, na tyle na ile jest to konieczne do wykonywania ich zadań. W protokole współpracy ustanawia się praktyczne zasady obecności ekspertów podczas posiedzeń ERZ i Prezydium.	Tak
Bulgaria	ERZ i Prezydium mogą wspierać eksperci wg ich wyboru, na ile jest to konieczne do realizacji ich zadań.	Tak
Cypr		Tak
Czechy		Tak
Dania		Tak
Estonia	ERZ mogą wspierać eksperci wg jej wyboru.	Tak
Finlandia	Tak	Tak
Francja	Tak	Tak
Grecja		Transpozycja niedostępna w języku ang.
Hiszpania	Obecność i usługi ekspertów, którzy mogą należeć do związków zawodowych, jest przewidziana podczas wyboru przedstawicieli.	Tak
Holandia		Tak
Irlandia		Tak
Islandia		Brak implementacji
Ireland		Tak
Litwa		Tak
Łotwa	Prezydium lub ERZ mogą korzystać z ekspertów wyłonionych wg własnego wyboru, tam, gdzie to konieczne w celu wypełnienia ich obowiązków.	Tak
Luksemburg		Brak tekstu ustawy
Malta	Europejska Rada Zakładowa lub Prezydium mogą korzystać z ekspertów własnego wyboru, na ile jest to konieczne dla realizacji ich zadań.	Tak ¹⁴
Niemcy	ERZ może być wspierana przez ekspertów wg własnego wyboru celem umożliwienia jej prawidłowej realizacji jej zadań. Eksperci mogą być upoważnionymi członkami związków zawodowych. W przypadku korzystania z usług eksperckich obowiązek pokrycia kosztów może zostać ograniczony do jednego eksperta, chyba że strony postanowiły inaczej.	Uznaje członków związków zawodowych, ale nie europejskich.

14 „Tacy eksperci i tacy przedstawiciele związków zawodowych mogą uczestniczyć w posiedzeniach negocjacyjnych w charakterze doradczych na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego” (Art. 5, para 13).

Tabela 16 **Możliwość powołania ekspertów i implementacja nowego Art. 5(4) (kont.)**

Państwo	Przykład regulacji w sprawie ekspertów	Dostęp do europejskich związków zawodowych jako ekspertów w negocjacjach z SZN
Norwegia	ERZ lub komitet roboczy [Prezydium] mogą korzystać z pomocy ekspertów wg własnego wyboru jeśli uznane to jest za konieczne do wykonywania ich zadań. Zarząd może określić, że pokryje koszty usług tylko jednego eksperta.	Nie
Polska	ERZ lub Prezydium może korzystać ze wsparcia ekspertów wg własnego wyboru, na ile to konieczne do realizacji powierzonych im zadań.	Tak
Portugalia	ERZ i Prezydium może korzystać ze wsparcia ekspertów wg własnego wyboru, na ile to konieczne do realizacji powierzonych im zadań. Koszt przynajmniej jednego eksperta pokrywa zarząd centralny.	Tak
Rumunia		Tak
Słowacja		Tak
Słowenia	Reguły Wewnętrzne ERZ mogą dawać prawo dostępu do ekspertów dla ERZ i jej komisji.	Tak
Szwecja	ERZ i Prezydium mogą być wspierani przez ekspertów wg ich wyboru.	Nie
Węgry		Tak
Włochy		Tak
Zjednoczone Królestwo		Tak

Źródło: Zestawienie własne autorów, 2014 r.

4

**Ramy prawne w zakresie
egzekwowania Dyrektywy
i dostępu pracowników do
sądów**

Romuald Jagodzinski i Pascale Lorber

Tabela 17 Transpozycja Dyrektywy 2009/38/WE w zakresie przepisu o zapewnieniu "środków niezbędnych do stosowania przepisów wynikających z tej Dyrektywy" (w wybranych krajach)

Państwo	Brak wzmianki w implementacji Przekształconej Dyrektywy 2009/38/WE	Kopiuje wklej z Dyrektywy 2009/38/WE	Nie dosłowne przekopiowanie z Dyrektywy, ale równie ogólne sformułowanie	Inna forma/treść transpozycji Art. 10 Dyrektywy	Uwagi
Austria				X	Strony muszą sprecyzować w porozumieniu o ERZ.
Belgia		X			
Bulgaria			X		
Chorwacja		X			Strony muszą sprecyzować w porozumieniu o ERZ.
Cypr		X			
Czechy	X				Tak
Dania	X				
Estonia			X		Art. 40(3) "Członkowie Europejskiej Rady Zakładowej muszą mieć środki wymagane do wykonywania funkcji wynikających z niniejszej Ustawy, włączając w to środki do zbiorowej reprezentacji interesów pracowników przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym"
Finlandia				X	Strony muszą sprecyzować w porozumieniu o ERZ.
Francja	X				
Grecja		X			
Holandia		X		X	Poprawka do Art. 18: "2. Trzeciemu zdanie w ustępie trzecim nadaje się następujące brzmienie: "Jeśli wybrane jest Prezydium kompetencje tego Prezydium ustala się w regulaminie, który zawiera również postanowienia o zasobach koniecznych do wykonywania jego działań."
Irlandia			X		Poprawka 13 do Rozdziału 17 Ustawy z 1996 r. „(...) zarząd centralny zapewnia członkom Europejskiego Forum Pracowników lub środki wymagane do korzystania z praw określonych w Dyrektywie, do reprezentowania zbiorowych interesów pracowników (...)”

Tabela 17 Transpozycja Dyrektywy 2009/38/WE w zakresie przepisu o zapewnieniu "środków niezbędnych do stosowania przepisów wynikających z tej Dyrektywy" (w wybranych krajach) (kont.)

Państwo	Brak wzmianki w implementacji Przekształconej Dyrektywy 2009/38/WE	Kopiujującej z Dyrektywy 2009/38/WE	Nie dosłowne przekopiowanie z Dyrektywy, ale równie ogólnikowe sformułowanie	Inna forma/treść transpozycji Art. 10 Dyrektywy	Uwagi
Litwa				X	Art. 24(5) "środki finansowe i materialne przyznane i usługi świadczone na rzecz funkcjonowania Europejskiej Rady Zakładowej muszą być określone w porozumieniu o ERZ"
Łotwa				X	Strony muszą sprecyzować w porozumieniu o ERZ.
Luksemburg			X		Art. 432-1: Odpowiedzialność za ustanowienie i funkcjonowanie ERZ/SZN ponosi zarząd centralny, który „powinien zapewnić warunki i środki konieczne do tego celu” + Art. 432-44 "konieczne środki materialne".
Malta			X		Art. 11(1) "Członkom Europejskiej Rady Zakładowej należy zapewnić środki do stosowania praw wynikających z niniejszych regulacji do zbiorowej reprezentacji interesów pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym lub grupach przedsiębiorstw"
Niemcy				X	Art. 39(1) " Wszelkie koszty wynikające ze szkoleń i funkcjonowania Europejskiej Rady Zakładowej pokrywane są przez zarząd centralny. Zarząd centralny zapewnia, w szczególności, odpowiednie pomieszczenia, materiały i zasoby ludzkie na potrzeby spotkań i codziennego funkcjonowania oraz tłumaczy na spotkania (...)".
Norwegia				X	Zarząd jest odpowiedzialny za zapewnienie i finansowanie negocjacji, włączając w to zapewnienie niezbędnego tłumaczenia dokumentów i przebiegu posiedzeń oraz odpowiada za realizację i finansowanie stałych mechanizmów współpracy

Tabela 17 Transpozycja Dyrektywy 2009/38/WE w zakresie przepisu o zapewnieniu "środków niezbędnych do stosowania przepisów wynikających z tej Dyrektywy" (w wybranych krajach) (kont.)

Państwo	Brak wzmianki w implementacji Przekształconej Dyrektywy 2009/38/WE	Kopiującej z Dyrektywy 2009/38/WE	Nie dosłowne przekopiowanie z Dyrektywy, ale równie ogólne sformułowanie	Inna forma/treść transpozycji Art. 10 Dyrektywy	Uwagi
Norwegia (kont.)					(kont.) ustanowionych przez strony, cf. §3 i § 6 (6). + eksperci i wspomniane środki komunikacji.
Polska	X				
Węgry				X	Zawiera prawo rozpoczęcia sporu prawnego.
Włochy		X			

Źródło: Zestawienie Romuald Jagodziński, 2014 r.

Tabela 18a Charakterystyka status prawnego ERZ w prawie krajowym: prawo występowania przed sądami, postępowanie pozasądowe i koszty sądowe

	Status prawny					Postępowanie pozasądowe (mediacja, post. rozejmce, arbitraż)			Uwagi [odnośnie implementacji Przekształconej Dyrektywy o ERZ 2009/38/WE oznaczono kursywą]
	Osobowość prawna	Zdolność występowania w sądzie: zbiorowa	Zdolność występowania w sądzie: indywidualni członkowie ERZ	Związki zawodowe uprawnione do reprezentowania/uczestniczenia w postępowaniu	Prawo ERZ do rozpoczęcia postępowania	Obowiązkowe	Opcjonalne / dobrowolne	Koszty sądowe	
Austria	x	x ¹			x		x	Każda strona pokrywa własne koszty ²	
Belgia			x	x ³	x		x	Zazwyczaj płaci strona przegrana. Każda strona pokrywa własne koszty.	
Bulgaria					x			Bez opłat	Dodano możliwość wydania nakazu sądowego ujawnienia informacji uznanej za poufną przez zarząd.
Cypr								Brak danych	Dodano możliwość wydania nakazu sądowego ujawnienia informacji uznanej za poufną przez zarząd.
Czechy		x ⁴						Normalnie opłacane przez stronę pozywającą (Ustawa o opłatach sądowych)	

- Zgodnie z Art. 53 w połączeniu z Art. 40 ustęp 4b Ustawy o Sądach Pracy i Społecznych, ERZ ustanowione na podstawie porozumień w oparciu o Art. 6 i Postanowienia Dodatkowe mają zdolność prawną uczestniczenia i prowadzenia postępowań prawnych jako organy (Büggel 2002).
- Każda strona opłaca własne koszty. ERZ nie ma prawa uzyskać zwrotu kosztów od przedsiębiorstwa, bez względu na to czy wygra, czy przegra. Zasadniczo, koszty ERZ opłacane są przez związek zawodowy lub izbę pracowników zgodnie obowiązującymi przepisami regulującymi ochronę prawną. Jednakże, jakiegokolwiek przymiennie o pokryciu kosztów zależy od wcześniejszej oceny szans na powodzenie. W sytuacjach, gdy materiał dowodowy jest niekorzystny, można się spodziewać, na przykład, że pełne koszty nie zostaną pokryte (Büggel 2002).
- Zgodnie Art. 4 Ustawy z 23 kwietnia 1998 r. ustanawiającej różne sposoby powołania ERZ albo procedury informowania i konsultowania reprezentatywna organizacja pracowników w rozumieniu Ustawy o Radach Zakładowych może wnieść sprawę przed Sądem Pracy. Więcej na ten temat zob. Dorssemont 2010: 128 ff.
- „Zdolność uczestniczenia w postępowaniu cywilnym”, Rozdział 276.8 Kodeksu Pracy.

Tabela 18a Charakterystyka status prawnego ERZ w prawie krajowym: prawo występowania przed sądami, postępowanie pozasądowe i koszty sądowe (kont.)

	Status prawny					Postępowanie pozasądowe (mediacja, post. rozjemcze, arbitraż)			Uwagi [odnośnie implementacji Przekształconej Dyrektywy o ERZ 2009/38/WE oznaczono kursywą]
	Osobowość prawna	Zdolność występowania w sądzie: zbiorowa	Zdolność występowania w sądzie: indywidualni członkowie ERZ	Związki zawodowe uprawnione do reprezentowania/uczestniczenia w postępowaniu	Prawo ERZ do rozpoczęcia postępowania	Obowiązkowe	Opcjonalne / dobrowolne	Koszty sądowe	
Dania			x ⁵	x	x	x	x ⁶	Członkowie ERZ indywidualnie ⁷ / związek zawodowy	Dodano kary finansowe za naruszenie niektórych przepisów
Estonia			x		x		x ⁸	Brak jasnych przepisów / Kosztów brak ze względu na postępowanie przed Inspekcją Pracy	Prawo ERZ do zwrócenia się do sądu w sprawie sporów o poufność (Art. 39) zawarte bezpośrednio w ustawie implementacyjnej ERZ (wcześniej w Ustawie o Powiernikach Pracowniczych z 2006 r.). W pozostałych sytuacjach nadzór państwowy przez Inspekcję Pracy.
Finlandia		x ⁹	x ¹⁰				x ¹¹	Strona przegrana ¹²	

- 5 Brak jednoznacznych przepisów na ten temat. Na podstawie prawa ogólnego można jedynie przypuszczać, że ERZ ma zdolność uczestniczenia i prowadzenia postępowań jako organ zbiorowy, a w postępowaniach w sprawie poufności informacji tylko indywidualni członkowie ERZ mogą brać udział i podejmować działania prawne (Büggel 2002).
- 6 Prawo o ERZ nie przewiduje arbitrażu jako obowiązkowej procedury (ale w sprawie sporów zbiorowych dotyczących praw i interesów postępowanie rozjemcze jest obowiązkowe, zob. Valdés Dal-Ré 2002: 22). Strony muszą uzgodnić wszystkie szczegóły odnośnie formy takiej procedury, jej trwania i wyboru arbitra. Wynik postępowania rozjemczego jest wiążący, ale można od niego złożyć apelację w sądzie (Büggel 2002).
- 7 Związek zawodowy udostępnia ERZ eksperta.
- 8 Wg transpozycji Dyrektywy 94/45/WE.
- 9 Na podstawie możliwości określonej w Art. 26.2 Ustawy o Powiernikach Pracowników z 2006 r. odnoszącej się do postępowania pozasądowego w zakresie wykroczeń.
- 10 Büggel (2002) przekonuje, że nie jest możliwe określić, czy istnieje (a jeśli tak to jakiego typu) rozróżnienie i różnica w statusie prawnym pomiędzy sądowym uznaniem roszczeń prawnych porozumień o ERZ opartych o Art. 13 i o Art. 6. Büggel wyciąga wniosek, że „Dodatkowe przepisy aktów implementacyjnych wskazują, że w przypadku ERZ utworzonych w oparciu o Artykuł 13 istnieje tylko indywidualna kompetencja członków ERZ do podjęcia działań prawnych.”
- 11 Tylko sygnatariusze porozumienia są uprawnieni do podjęcia działań prawnych. Jest niejasne co dzieje się w przypadku ERZ utworzonych w oparciu o Postanowienia Dodatkowe (Büggel 2002).
- 12 Ustawa Arbitrażowa (Ustawa 1992/967) daje możliwość dobrowolnego rozwiązania konfliktów w formie arbitrażu. Jego stosowanie jest opcjonalne i ma charakter pomocniczy w przypadku konfliktu pomiędzy ERZ a przedsiębiorstwem. Charakter procedury arbitrażowej i wybór arbitra może zostać określony przez strony. Decyzje arbitrażowe mogą być kwestionowane tylko w przypadku poważnych formalnych lub proceduralnych błędów albo w przypadku obrazy arbitra.

Tabela 18a Charakterystyka status prawnego ERZ w prawie krajowym: prawo występowania przed sądami, postępowanie pozasądowe i koszty sądowe (kont.)

	Status prawny					Postępowanie pozasądowe (mediacja, post. rozjemcze, arbitraż)			Uwagi [odnośnie implementacji Przekształconej Dyrektywy o ERZ 2009/38/WE oznaczono kursywą]
	Osobowość prawna	Zdolność występowania w sądzie: zbiorowa	Zdolność występowania w sądzie: indywidualni członkowie ERZ	Związki zawodowe uprawnione do reprezentowania/uczestniczenia w postępowaniu	Prawo ERZ do rozpoczęcia postępowania	Obowiązkowe	Opcjonalne / dobrowolne	Koszty sądowe	
Francja	x	x		x	x		x ¹³	Jeśli wygra ERZ koszty pokrywa pracodawca	
Grecja		o ¹⁴	x ¹⁵				x ¹⁶	Każda strona pokrywa swoje koszty; opłaty sądowe płatne w momencie wniesienia skargi	
Hiszpania		x ¹⁷		x ¹⁸	x	x ¹⁹	x ²⁰	Brak opłat sądowych	

- 13 Koszty procedury arbitrażowej są bardzo wysokie i strona, która przegra arbitraż i w sądzie pokrywa koszty. Niemniej, w praktyce, ponieważ przedstawiciele związkowi zawsze byli współsygnatariuszami porozumień o ERZ związki zawodowe pokrywają koszty postępowań (Büggel 2002).
- 14 Hipotetyczna możliwość, ponieważ ani Artykuł 64 Ustawy 4052 ani właściwe akty zewnętrzne nie zawierają jasno zdefiniowanych zasad co do status prawnego ERZ. Wg greckiego eksperta ani członkowie ERZ ani ERZ jako organ kolektywny nie mają osobowości prawnej, ale mogliby oni spróbować zwrócić do sądu jako „stowarzyszenie”, które wg Art. 69 greckiego Kodeksu Procedury Cywilnej (KODIKA POLITIKIS DIKONOMIAS) mają taką możliwość.
- 15 Własny wniosek autora na podstawie analizy Artykułu 21 (i innych artykułów, których adresatami są osoby indywidualne, czyli członkowie ERZ lub przedstawiciele pracowników) Dekretu Prezydenckiego implementującego Dyrektywę 94/45/WE, w odniesieniu do którego komentarz objaśnia, że „Ktokolwiek posiadający zdolność do działania, jak określono powyżej, ma prawo do ubiegania się o jego kasację w Sądzie Pokoju (Irinodikio) właściwym terytorialnie.” Należy podkreślić, że jest to stanowisko odmiennie niż Büggel (2002), która kategoryzowała zdolność sądową jako kompetencję wyłącznie zbiorową.
- 16 Prawodawstwo przewiduje procedurę arbitrażową tylko w przypadku, gdy Specjalny Zespół Negocjacyjny i zarząd przedsiębiorstwa nie mogą się porozumieć w sprawie tekstu porozumienia o ERZ (Büggel 2002).
- 17 Część III Rozdział II Ustawy z 10 kwietnia 1997 r. o prawach pracowników do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym implementująca Dyrektywę 94/45/WE.
- 18 Wniosek z Art. 37 ustawy implementacyjnej (Ustawa z 10 kwietnia 1997 r.).
- 19 Obowiązkowe postępowanie rozjemcze: Art. 154 Ustawy o Postępowaniu w Sądzie Pracy: „Warunkiem przeprowadzenia postępowania jest podjęcie prób w ramach procedury rozjemczej przed odpowiednim wydziałem administracyjnym albo przed organami rozjemczymi, które uznane są za właściwe do rozstrzygnięcia sporów związanych z porozumieniami między-branżowymi albo porozumieniami zbiorowymi w Art. 83 znowelizowanej treści Statutu Pracowników (RCL 1995, 997).”
- 20 Opcjonalny (dobrowolny) arbitraż zgodnie z Ustawą Arbitrażową z 2003 r. (Państwowy Monitor Nr. 309 – Ley 60/2003 de 23 de diciembre, de Arbitraje).

Tabela 18a Charakterystyka status prawnego ERZ w prawie krajowym: prawo występowania przed sądami, postępowanie pozasądowe i koszty sądowe (kont.)

	Status prawny					Postępowanie pozasądowe (mediacja, post. rozjemcze, arbitraż)			Uwagi [odnośnie implementacji Przekształconej Dyrektywy o ERZ 2009/38/WE oznaczono kursywą]	
	Osobowość prawna	Zdolność występowania w sądzie: zbiorowa	Zdolność występowania w sądzie: indywidualni członkowie ERZ	Związki zawodowe uprawnione do reprezentowania/uczestniczenia w postępowaniu	Prawo ERZ do rozpoczęcia postępowania	Obowiązkowe	Opcjonalne / dobrowolne	Koszty sądowe		
Holandia		x ²¹	x ²²		x				ERZ, SZN i ich członkowie są zwolnieni z opłat za postępowania ²³	
Irlandia		x			x				Każda strona ponosi własne koszty; opłaty sądowe płatne przy wniesieniu skargi	
Islandia		x ²⁴	x ²⁵				x ²⁶			
Litwa		x			x				Brak danych	
Łotwa		x			x				Określone przez sądowe prawo procesowe. Bez opłat w Komitecie Sporów Pracy/Mediacji/Procedurze Rozjemczej	Zmiany właściwości sądów i rozwiązywania sporów (przez odniesienie do Ustawy o Sporach Pracy)
Luksemburg									Decyduje sąd na końcu postępowania	Implementacja Przekształconej Dyrektywy 2009/38/WE dokonana z niewielką zmianą poziomu kar finansowych

21 Na podstawie Rozdziału 5 Ustawy z 23 stycznia 1997 r.

22 Rozdział 5 Ustawy o Europejskich Radach Zakładowych z 23 stycznia 1997 z późniejszymi poprawkami: którakolwiek zainteresowana strona może zwrócić się do Wydziału Przedsiębiorstw Sądu Apelacyjnego w Amsterdamie w przypadku jakiegokolwiek naruszenia praw lub postanowień porozumienia o ERZ, poza przepisami Art. 4 (tzw. prawa krajowe, takie jak ochrona pracowników czy poufność lub tajemnica informacji). Dodaje się, że SZN i ERZ nie mogą zostać zobowiązane do poniesienia kosztów postępowania.

23 Rozdział 5 Ustawy o Europejskich Radach Zakładowych z 23 stycznia 1997 z późniejszymi poprawkami.

24 Zgodnie z Art. 45 Ustawy o Związkach Zawodowych i Sporach Przemysłowych, Nr. 80/1938 jeśli strona jest reprezentowana przez związki zawodowe prawo do zwracania się do Sądu Pracy ma charakter zbiorowy.

25 Zgodnie z Art. 45 Ustawy o Związkach Zawodowych i Sporach Przemysłowych, Nr. 80/1938 strony niezrzeszone w związkach zawodowych mogą wnieść swoje sprawy samemu.

26 Państwowy Urzędnik ds. Procedur Rozjemczych i Mediacji w oparciu o Rozdział III, Art. 20 Ustawy o Związkach Zawodowych i Sporach Przemysłowych, Nr. 80/1938.

Tabela 18a Charakterystyka status prawnego ERZ w prawie krajowym: prawo występowania przed sądami, postępowanie pozasądowe i koszty sądowe (kont.)

	Status prawny					Postępowanie pozasądowe (mediacja, post. rozjemcze, arbitraż)			Uwagi [odnośnie implementacji Przekształconej Dyrektywy o ERZ 2009/38/WE oznaczono kursywą]
	Osobowość prawna	Zdolność występowania w sądzie: zbiorowa	Zdolność występowania w sądzie: indywidualni członkowie ERZ	Związki zawodowe uprawnione do reprezentowania/uczestniczenia w postępowaniu	Prawo ERZ do rozpoczęcia postępowania	Obowiązkowe	Opcjonalne / dobrowolne	Koszty sądowe	
Malta								Brak danych	
Niemcy		x			x		x	Przedsiębiorstwo	
Norwegia		x			x			Brak danych	
Polska		x ²⁷			x			Brak przepisów / ale ERZ posiada własny budżet z mocy prawa	
Portugalia								Brak przepisów / opłaty sądowe płatne w ratach (pierwsza przy wniesieniu skargi)	Naruszenia przepisów ERZ sklasyfikowano jako wykroczenia administracyjne.
Rumunia	x	+			x ²⁸			Brak przepisów, ale ERZ posiada własny budżet z mocy prawa i jest zwolniona z opłat sądowych	
Słowacja		p			p			Pozwyjący / powód w momencie rozpoczęcia postępowania	Wg Büggel (2002) ERZ miały zdolność sądową i zdolność rozpoczęcia postępowania już na podstawie transpozycji Dyrektywy 94/45/WE
Słowenia								W momencie wnoszenia wniosku / rona przegrywająca	Zmiany w karach finansowych za naruszenie prawa.
Szwecja	x ²⁹	x ³⁰	x		x		x	Pozwyjący w momencie rozpoczęcia postępowania	

27 Ograniczone do spraw dotyczących poufności informacji i konsultacji (Rozdział 5.4 Ustawy o Europejskich Radach Zakładowych z 5 kwietnia 2002 r).

28 Ograniczone do naruszeń poufności informacji.

29 Wniosek autora odnośnie równoważności zdolności sądowej ERZ i zdolności sądowej stron porozumień zbiorowych na podstawie Art. 40 i 41 (włącznie z przypisem nr 7) Ustawy 359 z 9 maja 1996 r.

30 Art. 40 ustawy implementacyjnej 359 z 9 maja 1996 r.

Tabela 18a Charakterystyka status prawnego ERZ w prawie krajowym: prawo występowania przed sądami, postępowanie pozasądowe i koszty sądowe (kont.)

	Status prawny					Postępowanie pozasądowe (mediacja, post. rozjemcze, arbitraż)			Uwagi [odnośnie implementacji Przekształconej Dyrektywy o ERZ 2009/38/WE oznaczono kursywą]
	Osobowość prawna	Zdolność występowania w sądzie: zbiorowa	Zdolność występowania w sądzie: indywidualni członkowie ERZ	Związki zawodowe uprawnione do reprezentowania/uczestniczenia w postępowaniu	Prawo ERZ do rozpoczęcia postępowania	Obowiązkowe	Opjonalne / dobrowolne	Koszty sądowe	
Węgry					▲ ³¹			Opłaty sądowe płatne z góry przez powoda/ pozywającego	Wprowadzenie postępowania pozasądowego w sprawach naruszeń przepisów o zakładaniu i funkcjonowaniu ERZ ³²
Włochy		+ ³³	+ ³⁴		x			Strona pozywająca na początku postępowania	
Zjednoczone Królestwo		x ³⁵	x		x ³⁶	o ³⁷	x	Brak przepisów / zwyczajowo strona przegrywająca	

31 Art. 67 Nowelizacji Ustawy XXI z 2003 r.

32 Art. 69 Nowelizacji Ustawy XXI z 2003 r. stanowi: Artykuł 23(1) uchwalony przez Euuit zastępuje się następującym przepisem: „(1) Sąd w ciągu 15 dni orzeka w trybie postępowania rozjemczego w sprawie wszelkich sporów związanych z porozumieniem o ustanowieniu Europejskiej Rady Zakładowej albo procedury informowania i prowadzenia konsultacji z pracownikami oraz, także, związanych z regulacjami prawnymi dotyczącymi Europejskich Rad Zakładowych oraz w sprawie praw i obowiązków Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego, Europejskiej Rady Zakładowej i ich członków nałożone na nich w wyniku ustaleń pomiędzy osobami określonymi w Art. 1(3) a Europejską Radą Zakładową, jej członkami, pracownikami, radą zakładową albo związkiem zawodowym określonych w tej Ustawie.”

33 W przypadku złamania praw przedstawicieli pracowników, przedstawiciele ci mogą skorzystać z ogólnej procedury określonej w Kodeksie Postępowania Cywilnego. Pojedynczy pracownik może skorzystać z ogólnej procedury (np. procedury pilnej regulowanej przez Art. 700 Kodeksu Postępowania Cywilnego) do obrony swoich praw do informacji i należytej reprezentacji. Lokalne organizacje związków zawodowych szczebla krajowego mogą uruchomić procedurę Art. 28 (Sąd w Bari, 13 kwietnia 2004 r.).

34 Tylko organizacje lokalne związków zawodowych szczebla krajowego mogą wnosić skargi do sądu na podstawie Art. 28 Statutu dei Lavoratori [Statut Pracowników] z 1970 r.: sędziowie nie uznali prawa do pozywania przed sąd przedstawicieli pracowników.

35 Zdolność sądowa ograniczona do ERZ składających się wyłącznie z przedstawicieli pracowników; brak takiej zdolności w przypadku ERZ składających się z przedstawicieli pracowników i pracodawców (tylko pod reżimem implementacji Dyrektywy 94/74/WE).

36 Sąd zobowiązany do wydania orzeczenia w ciągu 15 dni.

37 Dobrowolne, chyba że trybunał apelacyjny ds. zatrudnienia (Employment Appeal Tribunal) skieruje sprawę do drugiej postępowania rozjemczego w ramach the Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) albo Central Arbitration Committee (CAC).

Tabela 18b Charakterystyka status prawnego ERZ w prawie krajowym: rodzaj naruszenia prawa i sankcje

	Kategoria naruszenia				Możliwe sankcje						Sankcje za naruszenie obowiązku zachowania poufności informacji ¹	
	Nie przestępstwo	Wykroczenie / naruszenie	Kryminalne	nieokreślone	Nakazy sądowe / postępowanie przyspieszone	Kara finansowa / odszkodowanie	Kara pozbawienia wolności	Anulacja decyzji przedsiębiorstwa	Natychniastowe zawieszenie naruszenia	Brak danych / określa sąd		
Austria		x				▲ ² /x					x	
Belgia		x	x ³		x ⁴	x ⁵	x					Kara więzienia ⁶
Bulgaria	x				▲ ⁷				x	x ⁸		Odpowiedzialność odszkodowawcza; nakaz sądowy ujawnienia informacji.
Cypr		x			▲ ⁹	x	x ¹⁰					

- Więcej informacji nt. poufności informacji i sankcji za naruszenia w Tabeli 4 w niniejszej publikacji.
- Kary finansowe podniesione do 20 000 EURO za pojedyncze naruszenie praw ERZ, podwajane do 40 000 EURO za ponowne naruszenie.
- Sankcja kryminalna (*sanction pénale*) może zostać orzeczona jeśli pracodawca nie przestrzega terminów określonych w Art. 21 Ustawy z 14 lutego 1961 r. (European Commission 1998). Sankcje kryminalne nakładane są także w oparciu o Kodeks Karny Socjalny stwierdzający, że naruszenie porozumień zbiorowych (*La violation de la partie normative d'une convention collective*) zagrożone jest sankcją określoną w Art. 189: „Pracodawca zostanie ukarany sankcją pierwszego stopnia jeśli, naruszając ustawę z 5 grudnia 1968 r. o porozumieniach zbiorowych i wspólnych komisjach, popełnił naruszenie porozumienia zbiorowego, któremu nadano status obowiązkowego i którego naruszenie nie jest objęte inną sankcją Kodeksu. W odniesieniu do naruszeń, o których mowa w pierwszym ustępie, kara jest mnożona przez liczbę pracowników, których dotyczy.” (Więcej na ten temat: Dorssemont 2012).
- Rozróżnia się: 1) postępowanie przyspieszone w odniesieniu do informacji poufnych: przewodniczący sądu pracy sam decyduje w sprawie; zasadą jest, że orzeczenie wydawane jest w ciągu 2 dni, ale tam, gdzie możliwe jest udowodnienie szczególnej pilnej potrzeby orzeczenie wydawane jest natychmiast; 2) inne sprawy pilne: o sprawie decyduje sąd (izba) w składzie przewodniczącego sądu, jednego przedstawiciela pracowników i jednego przedstawiciela pracodawcy. W obu przypadkach sąd może zakazać określonego działania lub nakazać działanie (nakaz sądowy). Decyzje wydane w ramach postępowania przyspieszonego podlegają zaskarżeniu (Büggel 2002).
- Wg Artykułu 1(14) Ustawy *Loi relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales* z dn. 30 czerwca 1971 r. [Ustawa regulująca finansowe kary administracyjne nakładane w przypadku naruszenia określonych przepisów ustawodawstwa socjalnego], każdy przypadek niespektowania postanowień porozumień zbiorowych podlega finansowej karze administracyjnej (*amende administrative*) w zakresie od 2 000 BFR do 50 000 BFR.
- Także zarzuty karne mogą zostać postawione (Art. 4). Wg Art. 11 ta kara administracyjna jest nakładana osobno na każdego zatrudnionego pracownika, aż do całkowitej sumy 800 000 BFR (European Commission 1998). Sankcje wg kodeksu karnego mogą być nakładane zgodnie z ustawą o środkach wsparcia na rzecz ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej albo procedury informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i grupach przedsiębiorstw. [C – 2011/00140] *Moniteur Belge* – 23.03.2011 – Ed. 3 – Belgisch Staatsblad 18321, Rozdział VI.
- Nakaz sądowy ujawnienia informacji zaklasyfikowanej przez zarząd jako poufna.
- Art. 404 Kodeksu Pracy.
- Możliwe tylko w odniesieniu do nakazu sądowego skierowanego do zarządu nakładającego obowiązek ujawnienia informacji zaklasyfikowanej wcześniej jako poufna (art. 17(2) b Ustawy 106(I)/2011, No 4289, 29.7.2011).
- Kara pozbawienia wolności do lat 2 (plus kara finansowa) (Art. 22 Ustawy 106(I)/2011, No 4289, 29.7.2011).

Tabela 18b Charakterystyka status prawnego ERZ w prawie krajowym: rodzaj naruszenia prawa i sankcje

	Kategoria naruszenia				Możliwe sankcje						Sankcje za naruszenie obowiązku zachowania poufności informacji
	Nie przestępstwo	Wykroczenie / naruszenie	Kryminalne	nieokreślone	Nakazy sądowe / postępowanie przyspieszone	Kara finansowa / odszkodowanie	Kara pozbawienia wolności	Anulacja decyzji przedsiębiorstwa	Natychmiastowe zawieszenie naruszenia	Brak danych / określa sąd	
Czechy		o ¹¹		x							x
Dania		x			x	x	+ ¹²				Określone w osobnych ustawach
Estonia			x		x ¹³					x	Sankcje karne (kodeks karny i wykroczeń) ¹⁴
Finlandia			x		x ¹⁵ / ▲ ¹⁶	x					Kara finansowa
Francja			x ¹⁷		x ¹⁸	x	x	+			Sankcje cywilne i karne

11 Wykroczenia przeciwko przepisom o ERZ mogą być uznane za „Wykroczenia przeciwko prawu i wykroczenia administracyjne” w ramach Ustawy o Inspekcji Pracy z 3 maja 2005 r.

12 Na podstawie Rozdziału 4 i 5 Kodeksu Karnego Finlandii (39/1889, nowelizacje do 927/2012 włącznie; dostępny pod <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1889/en18890039.pdf>).

13 Określany jako „nakaz” przez Ustawę o Powiernikach Pracowników z 2006 r. odnoszącą się do procedury określonej w Ustawie o Bezpieczeństwie i Higienie Pracy z 16.06.1999 r. (z następnymi nowelizacjami) RT I 1999, 60, 616.

14 Estońska Ustawa o Powiernikach Pracowników z 2006 r. w Art. § 264, „Niewykonanie obowiązków wybranego członka związku zawodowego w stosunkach wobec pracodawcy” stwierdza, że „Wybrany przedstawiciel załogi, któremu nie udaje się zapewnić uniknięcia przerwy w pracy w okresie określonym w ustawie albo porozumieniu zbiorowym podlega karze finansowej w wysokości do 100 jednostek karnych”. Odmienne sankcje (§§ 267) przewidziane są za naruszenie obowiązku zachowania poufności informacji, które „podlegają karze na warunkach i w ramach procedury określonej w §§ 25 i 26 Ustawy o Powiernikach Pracowników”.

15 Decyzja o zastosowaniu przyspieszonej procedury jest w gestii lokalnego sądu okręgowego. Nie można stwierdzić, czy dana decyzja/środek wprowadzona przez przedsiębiorstwo w życie może być zawieszona do momentu wydania orzeczenia sądu. Brak wciąż odpowiedniego doświadczenia w podobnych sprawach. Czas trwania procedury to od 6 miesięcy do 1 roku w pierwszej instancji, i do 3 lat w procedurze apelacyjnej. Orzeczenia wydane w procedurze przyspieszonej podlegają zaskarżeniu do sądów wyższej instancji (Büggel 2002).

16 Przedstawiciel pracowników może domagać się, by sąd procedował nad sprawami, w których pracodawca jest zobowiązany do przekazania informacji; pracodawca podlega wówczas warunkowej karze finansowej (Eurofound 2009).

17 Naruszenia prawa o ERZ podpadają pod kategorię ‘*délit d’entrave*’, która opisuje naruszenia praw przedstawicieli pracowników, związków zawodowych i rad zakładowych. Więcej informacji: <http://infosdroits.fr/le-delit-dentrave-au-droit-syndical-chsct-et-comite-dentreprise-definition-sanctions-penales-procedure/>

18 ERZ mogą występować o zawieszenie decyzji przedsiębiorstwa do momentu, kiedy z ERZ zostanie przeprowadzona prawidłowa konsultacja. Procedura ta trwa od 2 do 3 tygodni. W sytuacjach, w których ich szczególnie nagły charakter można wykazać orzeczenie może zostać wydane natychmiast (w ciągu godzin). Postępowanie to może toczyć się ustnie, ale standardem jest pisemne przygotowanie wyjaśnień. Przedstawicielstwo przez adwokata nie jest wymagane, ale zwyczajowo stosowane, w zależności od złożoności sprawy. Jeśli sędzia zdecyduje o odrzuceniu wniosku o przyspieszoną procedurę ze względu na brak wymogu nagłości, może nakazać zastosowanie zwykłej procedury (Büggel 2002).

Tabela 18b Charakterystyka status prawnego ERZ w prawie krajowym: rodzaj naruszenia prawa i sankcje

	Kategoria naruszenia				Możliwe sankcje					Sankcje za naruszenie obowiązku zachowania poufności informacji
	Nie przestępstwo	Wykroczenie / naruszenie	Kryminalne	Nieokreślone	Nakazy sądowe / postępowanie przyspieszone	Kara finansowa / odszkodowanie	Kara pozbawienia wolności	Anulacja decyzji przedsiębiorstwa	Natychmiastowe zawieszenie naruszenia	
Grecja				X		X	X ¹⁹			
Hiszpania		X			Tak ²⁰ /X ²¹	X ²²		+ ²³	X	
Holandia				X	+ ²⁴					X
Irlandia		X			X	X	X			Sankcje karne (wykroczenie)
Islandia						X	Nie ²⁵			
Litwa		X		▲		X				▲ Kara finansowa od 1033 € do 6198 € ²⁶
Łotwa				X					X	
Luksemburg				X		X/ ▲ ²⁷	X			Sankcje cywilne i karne
Malta		X				X				

19 Do dwóch lat pozbawienia wolności.

20 Art. 39 ustawy implementacyjnej (Ustawa z 10 kwietnia 1997 r.).

21 W sądach pracy albo ogólnych specjalne procedury przyspieszonego postępowania są przewidziane dla zabezpieczenia związkowej wolności do zrzeszania i praw w zakresie negocjacji zbiorowych. Art. 157 Ustawy o Procedurze w Sądach Pracy stwierdza: „To postępowanie sądowe [w sprawie zwolnień zbiorowych] należy rozpatrywać w trybie pilnym. Przysługuje mu całkowite pierwszeństwo przed innymi sprawami w danej chwili na wokandzie, poza tymi, które odnoszą się do ochrony wolności związkowej i innych podstawowych praw człowieka.”. Strony wezwane zostają w ciągu 5 dni (Art. 158), a orzeczenie wydawane jest w ciągu kolejnych 3 dni (Art. 158, ustęp 2). W związku z restrykcyjnymi warunkami wstępnymi, jakie muszą zostać spełnione, by skorzystać z postępowania w trybie pilnym może ono być w praktyce trudnodostępne dla ERZ.

22 Art. 4 Królewskiego Dekretu Prawnego 5/2000 z 4 sierpnia, Prawo o Naruszeniach i Sankcjach (Real Decreto Legislativo 5/2000, 4 agosto, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social 5/200).

23 Zgodnie z wynikami zbiorowej pracy badawczej pod nadzorem Susan Fanning (2012) właściwy sąd może wydać deklarację, że działania przedsiębiorstwa są nieważne z mocy prawa w wyniku zaniedbania obowiązku przeprowadzenia konsultacji.

24 Dorozumiane na podstawie Ustawy o Radach Zakładowych: „Jeśli, jednakże, rada zakładowa wyraziła opinię, którą pracodawca nie wziął pod uwagę, Artykuł 26(1) Ustawy upoważnia radę do podważenia decyzji pracodawcy przed Izłą Handlową (Ondernemingskamer). Izba może, na przykład, nakazać pracodawcy wstrzymanie się od wdrażania proponowanej decyzji (Art. 26(5)(b)). Pracodawca nie może przekroczyć takiego nakazu (Art. 26(6)). (European Commission 1998: 26).

25 Bezpośrednio wykluczone przez Art. 70 Ustawy o Związkach Zawodowych i Sporach Przemysłowych, Nr 80/1938.

26 Art. L 433-8 projektu ustawy nowelizującego Rozdział III Czwartej Księgi Kodeksu Pracy.

27 Art. 17, ustęp. 1, Ustawa 74/2002 (Krajowe Porozumienie Wielobranżowe).

Tabela 18b Charakterystyka status prawnego ERZ w prawie krajowym: rodzaj naruszenia prawa i sankcje

	Kategoria naruszenia				Możliwe sankcje					Sankcje za naruszenie obowiązku zachowania poufności informacji
	Nie przestępstwo	Wykroczenie / naruszenie	Kryminalne nieokreślone	Nakazy sądowe / postępowanie przyspieszone	Kara finansowa / odszkodowanie	Kara pozbawienia wolności	Anulacja decyzji przedsiębiorstwa	Natychmiastowe zawieszenie naruszenia	Brak danych / określa sąd	
Niemcy		x		+ ²⁷	x ²⁸	x				Sankcje karne (wykroczenie)
Norwegia			x		x					
Polska		x			x	x				Sankcje karne
Portugalia		▲/x			x					Sankcje cywilne
Rumunia		x			x					Sankcje karne (wykroczenie) jak w przypadku innych naruszeń ustawy o ERZ
Słowacja		x							x	
Słowenia			x		x					
Szwecja			x	o ²⁹	x					
Węgry			x	+	x				x ³⁰	

27 Artykuł 85 II Ustawy o Sądach Pracy. Zagadnienie to było szeroko debatowane: Landesarbeitsgericht (Regionalny Sąd Pracy) w Kolonii w sprawie 13 TA267/11 (punkt 30 orzeczenia) stwierdził, że odnośnie Ustawy o Ustroju Przedsiębiorstw (Betriebsverfassungsgesetz) Federalny Sąd Pracy potwierdził zasadę stosowalności ogólnego nakazu sądowego w celu zawieszenia działań powodujących naruszenie w sprawach naruszeń przez pracodawców praw do udziału pracowników w przedsiębiorstwie (Mitbestimmungsrechte) przewidzianych w § 87 Abs. 1 BetrVG. Komentarz w tej sprawie (Hayen 2012) wyjaśnia ograniczenia stosowania nakazów sądowych do naruszeń prawa do informacji i konsultacji ERZ. Stosowalność nakazów w prawie niemieckim zależy od zasad ich stosowalności do krajowych rad zakładowych, które są różne, w zależności od tematu: w niektórych zagadnieniach rady zakładowe mają autentyczne prawa do współdecydowania, i w tych kwestiach sądy mają prawo wydawać nakazy wstrzymania działania trwające do momentu stosowania przewidzianych prawem procedur; w innych sytuacjach, w których krajowe rady zakładowe mają mniejsze prawa (prawo do wyrażania opinii, prawo do informacji i konsultacji) brak możliwości wydania powszechnie uznawanego nakazu wstrzymania działania (Unterlassungsanspruch) (co jednak jest przedmiotem debaty prawniczej od lat 1990tych; zob. Bauckhage 2006: 164 ff.). § 87 BetrVG zawiera katalog zagadnień, w których krajowe rady zakładowe muszą zgodzić się na politykę przedsiębiorstwa, a w przypadku braku zgody istnieje możliwość skorzystania z arbitrażu.

28 W Niemczech sądy mogą dowolnie określać sankcje (zob. Bauckhage 2006: 155).

29 W sporach o poufność informacji „sprawy rozpatrywane będą bezzwłocznie” (Art. 40 ustawy implementacyjnej 359 z 9 maja 1996 r.). Ponadto, wnosząc na podstawie Ustawy o Współdecydowaniu z 1976 r. (Ustawa o Przeprowadzaniu Konsultacji z Pracownikami i Udziale w Życiu Zawodowym) może być możliwe wywiedzenie stosowalności „środków doraźnych” do przypadków związanych z ponadnarodową informacją i konsultowaniem pracowników w ramach ERZ.

30 Brak konkretnych sankcji (oprócz „kary finansowej”) zdefiniowanych w ustawie implementującej Dyrektywę o ERZ lub w Kodeksie Pracy (Simon 2007).

Tabela 18b Charakterystyka status prawnego ERZ w prawie krajowym: rodzaj naruszenia prawa i sankcje

	Kategoria naruszenia				Możliwe sankcje					Sankcje za naruszenie obowiązku zachowania poufności informacji	
	Nie przestępstwo	Wykroczenie / naruszenie	Kryminalne	nieokreślone	Nakazy sądowe / postępowanie przyspieszone	Kara finansowa / odszkodowanie	Kara pozbawienia wolności	Anulacja decyzji przedsiębiorstwa	Natychmiastowe zawieszenie naruszenia		Brak danych / określa sąd
Włochy		x			+ ³¹	x	+ ³²	+ ³³	+ ³⁴		Sankcje dyscyplinarne i kara finansowa ³⁵
Zjednoczone Królestwo		x			x ³⁶	x					x ³⁷

Legenda:

x – dane prawo / rozwiązanie występuje

o – brak danego prawa / rozwiązania, ale zobacz objaśnienie w przypisach

▲ – zmiana wprowadzona przez krajowe prawo implementujące Przekształconą Dyrektywę o ERZ 2009/38/WE

+ – dorozumiane na podstawie przepisów innych niż ustawa/prawo implementujące Dyrektywę o ERZ lub na podstawie jurejurisprudencji

Kursywa – uwagi odnoszące się do zmian wprowadzonych w ramach implementacji Przekształconej Dyrektywy o ERZ 2009/38/WE

Państwa zaznaczone szarym tłem – kraje, gdzie prawo w obszarze status prawnego lub sankcji zostały w jakikolwiek sposób zmodyfikowane w trakcie implementacji Przekształconej Dyrektywy o ERZ.

Źródło: Romuald Jagodziński, 2015 r.

- 31 Dorozumiane na podstawie literatury (np. European Commission 1998: 5; Borelli 2011: 5) przekonującej, że naruszenie obowiązków w zakresie informowania i konsultowania narusza Art. 28 Statutu Pracowników (Statuto dei Lavoratori) z 1970 r. (Ustawa o Ochronie Pracowników Nr 300 z dnia 20 maja 1970, znana także jako Statut Pracowników, wraz z ostatnimi nowelizacjami przez Dekret 196 z 2003 r.) dający włoskim związkom zawodowym możliwość pozywania pracodawcy na podstawie zachowania anty-związkowego.
- 32 W przypadku naruszenia sądowego nakazu skierowanego do przedsiębiorstwa nakładającego bowowiązek wypełnienia obowiązku informowania i konsultowania z pracownikami sankcją jest kara aresztu do 3 miesięcy albo kara finansowa do wysokości 206 Euro (Art. 650 Kodeksu Karnego). Decyzja sądu karnego może zostać także opublikowana w dzienniku wskazanym przez sędziego (Art. 36 Kodeksu Karnego).
- 33 Dorozumiane na podstawie wyroku sądu kasacyjnego (corte di cassazione) w sprawie procedur przyjmowania porozumień zbiorowych pod reżimem Art. 4 Statutu Nr 223/1991, który określa obowiązki pracodawcy w zakresie informowania i przeprowadzania konsultacji z regionalnym biurem zatrudnienia i przedstawicielami pracowników w przedsiębiorstwie – wyrok stwierdza że zwolnienia w oparciu o Art. 4 są anulowane z mocy prawa jeśli procedura określona w ustawie nie była przestrzegana (Wyrok Nr 6759 z 26 lipca 1996 r.). (European Commission 1998: 5).
- 34 Na podstawie Art. 28 sędzia powinien wydać decyzję w ciągu 2 dni, biorąc pod uwagę dostarczone informacje, a jeśli naruszenie zostanie stwierdzone, wydaje nakaz dla pracodawcy nakazujący zaprzestanie bezprawnych działań i usunięcia ich skutków. Nakaz sądowy opatrzony jest automatyczną klauzulą wykonalności i może być wycofany jedynie inną decyzją sądu wydaną w ramach postępowania odwoławczego wszczętego przez pracodawcę.
- 35 Na podstawie naruszeń prawa zdefiniowanych w ustawie implementującej Dyrektywę 2002/14/WE można wnosić, że naruszenie klauzuli poufności skutkuje karami administracyjnymi od 1033 do 6198 Euro, ale tylko wobec ekspertów wspierających przedstawicieli pracowników. Dla samych przedstawicieli pracowników ustawa nie przewiduje żadnych sankcji administracyjnych, ale odwołuje się do środków dyscyplinarnych określonych w porozumieniach zbiorowych (Eurofound 2009).
- 36 Brak wzmianki o pilnych/przyspieszonych nakazach sądowych porównywalnych do tych dostępnych w systemie np. francuskim.
- 37 Sankcje za złamanie klauzuli poufności informacji i naruszenie obowiązku informowania pracowników o wynikach i treści prac ERZ.

Tabela 19 Kategorie naruszeń przepisów o ERZ

	Wykroczenie administracyjne albo prawa pracy	Wykroczenie karne	Inna kategoria (termin) użyta bez dalszego zdefiniowania	Naruszenie porozumień zbiorowych	Nieokreślone
Austria	x				
Belgia		x ¹		x	
Bulgaria	x		x		
Chorwacja	x ²		x ³		
Cypr	x				
Czechy	x				x
Dania				x	
Estonia					x
Finlandia			Naruszenie obowiązku współpracy		
Francja		x			
Grecja			Naruszenie obowiązków		
Hiszpania	x	x			
Holandia					x
Irlandia	x				
Litwa	x		Złamanie prawa	x	
Luksemburg	x				
Malta	x				
Niemcy	x	x			
Norwegia					x
Polska		x			
Portugalia			Naruszenie praw		
Rumunia			Naruszenie prawa / wykroczenie		
Słowacja	x				
Słowenia					x
Szwecja				x	
Węgry				x	
Włochy	x		Naruszenie (implementacja dyrektywy 94/45/WE) / złamanie prawa (implementacja dyrektywy 2009/38/WE)		x
Zjednoczone Królestwo	x				

- 1 Na podstawie Art. 5 Ustawy Parlamentu z 5 grudnia 1968 r. (w odniesieniu do Porozumień Zbiorowych i Wspólnych Komitetów, Official Gazette, 15 stycznia 1969 r. z późniejszymi poprawkami), który przewiduje dla pracodawców sankcje kryminalne za naruszenie postanowień porozumień zbiorowych (implementacja dyrektyw o ERZ w Belgii dokonywana jest w drodze porozumień zbiorowych).
- 2 Na podstawie Art. 35.2 Ustawy o ERZ z 18/08/2014 r. wnosimy, że w Chorwacji naruszenia skategoryzowane są jako wykroczenia przeciwko prawu pracy (prekršaj – termin, który ma wiele znaczeń, takich jak „naruszenie”, „przekroczenie”, „złamanie prawa”).
- 3 Zob. przypis 2.

Tabela 20 Minimalne i maksymalne progi kar finansowych za naruszenie przepisów o ERZ (obejmujące regulacje Dyrektyw 94/45/WE i 2009/38/WE)

Państwo	Implementacja Dyrektywy 94/45/WE		Implementacja Dyrektywy 2009/38/WE	
	Minimalna kara	Maksymalna kara	Minimalna kara	Maksymalna kara
Austria	Brak	Do 2,180 euro ¹	Brak	20,000 euro albo 40,000 w przypadku powtórnego naruszenia
Estonia ²		50,000 koron (ok. 3,195 euro)	Brak	Ekwiwalent 800 euro (200 jednostek karnych ³) jeśli dokonane przez osobę prywatną; ekwiwalent 3,200 euro jeśli popełnione przez osobę prawną. W sprawach o poufność informacji do 383 euro ⁴
Francja	FRF 25,000 (ok. 3,811 euro) ⁵		3,750 euro, w przypadku powtórnego naruszenia 7,500 euro ⁶	
Grecja		10,000,000 DR (równoważność ok. 29,300 euro)		50,000 euro ⁷

- 1 W przypadku naruszenia przez pracodawcę obowiązku informowania ERZ o sprawach ponadnarodowych, które mają „znaczący wpływ” na interesy pracowników, Art. 207 (1) Ustawy o Urzędzie Pracy (Labour Constitution Act).
- 2 Ustawa o Zaangażowaniu Pracowników w Przedsiębiorstwach o Zasiegu Wspólnotowym (CSIEA) implementująca do prawa estońskiego dyrektywę 94/45/WE, 2001/86/WE i 2003/72/WE, jak również dyrektywę o fuzjach transgranicznych (2005/56/WE), między innymi, ustanawia odpowiedzialność za naruszenia informowania i konsultowania pracowników o sprawach ponadnarodowych (§ 85), a także za naruszenie obowiązku corocznego informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami oraz przeprowadzania konsultacji w wyjątkowych okolicznościach (§ 87). W przypadku naruszeń tych obowiązków zakres odpowiedzialności jest taki sam, jak w przypadku naruszenia ogólnych przepisów o informowaniu i konsultowaniu. Źródło: Muda 2008.
- 3 Zgodnie z §47(1) Kodeksu Karnego jednostka karna jest podstawową jednostką wartości kary finansowej i odpowiada 4 euro.
- 4 Ustawa nowelizująca TKS §851 ustanawia odpowiedzialność za naruszenia obowiązku zachowania poufności informacji. Naruszenie obowiązku ujawniania informacji poufnych przez członków SZN, ERZ, ekspertów i tłumaczy oraz przedstawicieli pracowników biorących udział w procedurze informowania i konsultacji, jeśli, w drodze negocjacji strony zdecydowały się ustanowić jedną lub więcej procedur informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami zamiast pełnej ERZ, podlega karze do 100 jednostek karnych, czyli 6 000 koron (383 euro). Kara jest równa karze grożącej za naruszenie obowiązku zachowania poufności informacji wobec przedstawicieli pracowników na szczeblu krajowym. Zob. Art. 25 Ustawy Töötajate usaldusisiku seadus (Ustawa o Powiernikach Pracowników) of 13 grudnia 2006 – RT (RT = Riigi Teataja = State Gazette) I 2007, 2, 6 z późniejszymi poprawkami (wersja ujednolicona po angielsku dostępna pod adresem <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/510012014001/consolide>). Identyczne przepisy stosuje się do członków związków zawodowych naruszających, między innymi, obowiązek zachowania poufności (zob. Art. 264 Ustawy o Związkach Zawodowych z 14 czerwca 2000 r. (RT1 I 2000, 57, 372).
- 5 Art. 4 francuskiej ustawy implementacyjnej (Dyrektywa 94/45/WE). W przypadku powtórnego naruszenia zarówno kara aresztu jak i kara finansowa mogą zostać podwojone. Violation of the obligation not to reveal any confidential information by members of the SNB, of the RB, the involved experts and translators and the employees' representatives participating in an information and consultation procedure, if, during negotiations, the parties decided to establish one or more information and consultation procedures instead of an RB, is punishable by a fine of up to 100 fine units, which is 6,000 kroons/383 euros. The fine is equal to the fine provided for violation of confidentiality information by employees' representatives by national law. See Art. 25 of the Töötajate usaldusisiku seadus (Employees' Trustee Act) of 13 December 2006 – RT (RT = Riigi Teataja = State Gazette) I 2007, 2, 6 with later amendments (consolidated version available in English at: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/510012014001/consolide>). Identical provisions apply to members of trade unions breaching, among other things, confidentiality (see Art. 264 of the Trade Unions Act of 14 June 2000 (RT1 I 2000, 57, 372).
- 6 Art. L-483-1 francuskiego Kodeksu Pracy.
- 7 Grzywna do 50 000 euro zgodnie z Art. 23 i 24 Ustawy 3996/2011. Ustawa 3996/2011 zawiera szczegółowe przepisy dotyczące stosowania kar finansowych i innych rodzajów sankcji w przypadku różnorodnych naruszeń.

Tabela 20 Minimalne i maksymalne progi kar finansowych za naruszenie przepisów o ERZ (obejmujące regulacje Dyrektyw 94/45/WE i 2009/38/WE) (kont.)

Państwo	Implementacja Dyrektywy 94/45/WE		Implementacja Dyrektywy 2009/38/WE	
	Minimalna kara	Maksymalna kara	Minimalna kara	Maksymalna kara
Hiszpania	626 euro do 1,250 euro ⁷	100,006 euro do 187,515 euro ⁸	Bez zmian	Bez zmian
Irlandia	200 euro/dzień ⁹	1,500 euro (procedura przyspieszona) albo 10,000 euro przy skazaniu + 1,000 euro/dzień ¹⁰	Bez zmian	Bez zmian
Islandia	Kary finansowe, brak wartości	Kary finansowe, brak wartości		
Litwa	Ok. 290 euro	Ok. 1,450 euro ¹¹	Bez zmian	Bez zmian
Luksemburg	2,501 franków (około 62 euro); może być podwojone ¹²	150,000 franków (około 3,718 euro); może być podwojone	Bez zmian	Bez zmian
Malta	(i) W zależności od naruszenia: nie mniej niż 10 liri (około 23 euros) i nie więcej niż 50 liri (około 116 Euros) na każdego pracownika przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw (ii) nie mniej niż 500 Liri (około 1,164 euro)	(i) nie więcej niż 5,000 liri (około 11,640 euro)	Bez zmian	Bez zmian
Niemcy		30,000 DM (około 15,000 euro) ¹³	Bez zmian	Bez zmian
Polska	16 PLN (approximately 4 euros)	4,400 PLN (około 1,100 euro)	Bez zmian	Bez zmian

- 7 Art. 32 i 33 Ustawy z 10 kwietnia 1997 r. z dalszym wyszczególnieniem przez Real Decreto Legislativo 5/2000, 4 agosto, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Legal Decree 5/200, 4 August, Ustawa o Naruszeniach Porządku Socjalnego i Sankcjach, Dział I, Poddział II, Art. 9 (zgodnie z nowelizacją przez ustawę 40/2006 z 14/12/2006), dostępną pod adresem: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg5-2000.html#a4 ; kategorie wykroczeń: poważne naruszenie, od minimalnego do maksymalnego. Do momentu nowelizacja przez Ustawę 40/2006 Büggel (2002) wskazywała, że kary były w zakresie od 3 005 Euro do 90 151 euro (ESP 500 001 do ESP 15 000 000). W momencie przyjęcia transpozycji Dyrektywy 94/45/WE właściwe przepisy o sankcjach mających do niej zastosowanie znajdowały się w Ustawie 8/1988 z 7 kwietnia 1988 o naruszeniach i karach w obszarze stosunków pracy.
- 8 Kategorie naruszeń: najbardziej poważne naruszenia w swoim maksymalnym zakresie (ibid.).
- 9 Za każdy dzień trwania naruszenia (Rozdział 19 irlandzkiej Ustawy Transpozycyjnej z 10/07/1996 r.).
- 10 Za każdy dzień trwania naruszenia (Rozdział 19 irlandzkiej Ustawy Transpozycyjnej z 10/07/1996 r.).
- 11 Dorozumiane na podstawie innych ustaw (niezwiązanych z implementacją Dyrektywy o ERZ) regulujących przedstawicielstwo pracowników.
- 12 W przypadku powtarzających się naruszeń w okresie 4 lat (Art. 62 ustawy implementacyjnej).
- 13 Za naruszenie obowiązku informowania (wstrzymywanie informacji, dezinformacja, wprowadzanie w błąd).

Tabela 20 Minimalne i maksymalne progi kar finansowych za naruszenie przepisów o ERZ (obejmujące regulacje Dyrektyw 94/45/WE i 2009/38/WE) (kont.)

Państwo	Implementacja Dyrektywy 94/45/WE		Implementacja Dyrektywy 2009/38/WE	
	Minimalna kara	Maksymalna kara	Minimalna kara	Maksymalna kara
Portugalia			Zależy od wielkości przedsiębiorstwa: ¹⁴ (i) dla mniejszych przedsiębiorstw w przypadku poważnych wykroczeń: od 630 euro w przypadku zaniedbania; od 1,260 euro w przypadku celowego działania; (ii) dla większych przedsiębiorstw: od 1,575 euro w przypadku zaniedbania; od 5,250 euro w przypadku celowego działania (iii) w przypadku b. ciężkich wykroczeń: ¹⁵ (a) 2,100-4,200 euro dla mniejszych przedsiębiorstw w przypadku zaniedbania (4,025–9450 euro w przypadku ce-lowego działania); (b) 9,450–31,500 euro dla dużych przedsiębiorstw w przypadku zaniedbania i 31,500 w przypadku celowego działania.	Zależy od wielkości przedsiębiorstwa: (i) dla mniejszych przedsiębiorstw za poważne wykroczenia: do 1,260 euro w przypadku zaniedbania; do 2,520 euro w przypadku działania celowego; (ii) dla większych przedsiębiorstw: do 4,200 euro w przypadku zaniedbania; do 9,450 euro w przypadku celowego działania; (iii) w przypadku b. poważnych wykroczeń: (a) do 4,200 euro dla mniejszych przedsiębiorstw w przypadku zaniedbania (do 9,450 euro w przypadku celowego działania); (b) do 31,500 euro dla dużych przedsiębiorstw w przypadku zaniedbania i do 63,000 euro w przypadku celowego działania
Rumunia	2,000 RON (ok. 446 euro)	4,000 RON (ok. 893 euro)	Bez zmian	Bez zmian
Słowenia	Brak	1,000,000 tollarów (ok. 4,173 euro) dla osób prawnych, albo 80,000 tollarów (334 euro) dla osób fizycznych	20,000 euro dla osób prawnych; 2,000 euro dla osób fizycznych	100,000 euro dla osób prawnych; 5,000 euro dla osób fizycznych
Włochy	1,033 euro (za ruszenie poufności); 5,165 euro za inne naruszenia ¹⁶	6,198 euro (za ruszenie poufności); 30,988 euro za inne naruszenia ¹⁷	Bez zmian	Bez zmian
Zjednoczone Królestwo		75,000 GBP ¹⁸		100,000 GBP

Uwaga: Wzięto pod uwagę tylko kary finansowe bez uwzględnienia innych sankcji takich jak ograniczenie wolności, które w niektórych przypadkach mogą być orzekane jednocześnie.

Źródło: Zestawienie własne Romuald Jagodziński, 2015 r.

14 Art. 554 Kodeksu Pracy (Código do Trabalho) z 12/02/2009 (Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro); UC (unidade de conta) = 105 euros (based on <http://www.ansr.pt/Default.aspx?tabid=82&language=pt-PT>).

15 Naruszenia obowiązku zachowania poufności informacji przez przedstawicieli przez przedstawicieli pracowników klasyfikowane są jako „bardzo poważne wykroczenie administracyjne” (Art. 20.6 ustawy implementacyjnej).

16 Jeśli nakazy wydane przez Ministra Pracy i Spraw Socjalnych w ramach Procedury Rozjemczej nie zostaną zrealizowane w ciągu 30 dni (Büggel 2002).

17 Jeśli nakazy wydane przez Ministra Pracy i Spraw Socjalnych w ramach Procedury Rozjemczej nie zostaną zrealizowane w ciągu 30 dni (Büggel 2002).

18 Część V, Artykuł 22 ustawy implementacyjnej (TICER 1999).

Wnioski

Romuald Jagodziński

Niniejsze opracowanie jest próbą wniesienia wkładu do stopniowo rosnącego, ale, jak pokazujemy, wciąż nie w pełni rozwiniętego obszaru badań nad ERZ. ETUI zawsze żywo interesowała się tym tematem i wykazywała zaangażowanie w budowę opartych na nauce podwalin dla praktycznej realizacji partycypacji pracowniczej. Zaczynając od nieustannie działających usług w zakresie bazy danych ERZ ETUI zawsze uczestniczyło w procesie przygotowywania się na rewizję Dyrektywy, a także w finalnych stadiach przyjmowania Przekształconej Dyrektywy 2009/38/WE o ERZ dostarczając oparte na faktach wyniki badań (na przykład w formie publikacji bezpośrednio nawiązujących do Dyrektywy, takich jak Jagodziński, Kluge i Waddington 2009; Picard 2010a; Waddington 2010; Dorssemont i Blanke 2010). Poniższe opracowanie jest więc jak najbardziej naturalną kontynuacją i rozwinięciem zaangażowania ETUI i stanowi logiczną kontynuację wcześniejszej publikacji *Trade Union Guide to the EWC Recast Directive 2009/38/EC* (Picard 2010a; Związkowy Przewodnik po Przekształconej Dyrektywie 2009/38/WE, dostępny po ang.), która stanowiła komentarz do Dyrektywy, i której celem było umożliwienie wglądu w jej implementację. Zawsze podkreślaliśmy też, że podczas gdy dyskusje o treści znowelizowanej Dyrektywy są ważne, to nie można zapomnieć o znaczeniu implementacji do prawa krajowego, które jest takiej samej wagi.

Podkreślając znaczenie krajowych ram prawnych, w których funkcjonują ERZ niniejsze opracowanie zwróciło uwagę, że nie będąc jedynymi czynnikami mającymi wpływ na jakość działania ERZ czy też ich skuteczność (inne czynniki to np. porozumienia pomiędzy ERZ a przedsiębiorstwem, krajowe stosunki pracy, modele ładu korporacyjnego i kultura dialogu społecznego w przedsiębiorstwach) stanowią one ważny szkielet, będący podstawą dla bardziej szczegółowych postanowień w porozumieniach o ERZ i mający na nie bezpośredni wpływ. Jak ETUI wykazało

(ETUC and ETUI 2014) jakość tych ram prawnych (zarówno na szczeblu dyrektyw UE jak i krajowych implementacji) ma znaczącą moc wyznaczania standardów w zakresie porozumień o ERZ: przepisy prawa są często bezpośrednio kopiowane do treści porozumień o ERZ i z biegiem czasu daje się zaobserwować efekt „gravitacji” negocjowanych porozumień w kierunku standardów wyznaczonych przez prawo.

Dobrej jakości transpozycja prawa pracowników do informacji i konsultacji jest zatem nie tylko oczekiwaniem, jakie należy podnosić ze względu na szacunek dla prawa, czy przeciwko „rozcieńczaniu” dyrektyw europejskich poprzez przyjmowanie na szczeblu krajowym niskiej jakości implementacji (choć obu oczekiwaniom samym w sobie nie można odmówić racji). Znacznie ważniejszym argumentem jest praktyczne znaczenie zachowania standardów prawa UE, czyli zasady skuteczności informacji i konsultacji. Innymi słowy, najważniejszą przyczyną domagania się gruntownego, krytycznego i kompletnego przeglądu krajowych implementacji jest chęć zapewnienia, by Dyrektywa sprostała golom wyszczególnionym w niej samej oraz zapewniła prawne instrumenty i praktyczną dostępność środków koniecznych do realizacji swych praw, które są niezbędne dla ich życia zawodowego i funkcjonowania w ramach przedsiębiorstw międzynarodowych. Jakkolwiek może się to wydawać oczywiste to przywołanie tych celów było zamiarem autorów, którzy chcieli, by nie zginęły one w odmętach prawniczych dyskusji i formalistycznych wymówek stosowanych w procesie transpozycji Dyrektywy. Jako autorzy niniejszego opracowania kładziemy duży nacisk na to, by ten test praktycznej skuteczności poszczególnych ustaw krajowych i ich stosowalności w działaniu, a nie tylko na papierze, winny stać się okularami i papierkiem lakmusowym, przez pryzmat których dokonuje się oceny raportu implementacyjnego. Z tego punktu widzenia, należy uznać za normalne jakikolwiek przepisy albo żądania, które autentycznie podnoszą skuteczność praw pracowników do informacji i konsultacji, nawet jeśli krytycy mogą oceniać te oczekiwania czy żądania jako zbyt wysokie, czy daleko idące. Twierdzimy, że po prostu nie można dłużej godzić się na rozwiązania, które tylko udają, że realizują wymogi Dyrektywy, podczas gdy faktycznie zawodzą, gdy poddać je testowi codziennej praktyki w ERZ.

Na tym etapie powstaje kluczowe pytanie o relację między ogólnym celotwórczym charakterem dyrektyw, a stopniem ich nakazowości. Trzeba doprecyzować, że wszystkie dyrektywy częściej wyznaczają cele niż wymagają wprowadzenia określonych rozwiązań. Nie inaczej jest w przypadku Przekształconej Dyrektywy o ERZ, która wyznacza wspólne standardy i minimalne wymogi, które mogą i powinny być doprecyzowane przez krajowego prawodawcę. Określone na szczeblu krajowym środki, przepisy i procedury powinny w jasny sposób realizować obowiązek wypełnienia celów Dyrektywy. Tym samym, jeśli ramy krajowe są zbyt swobodne, nieprecyzyjne, mgliste, ogólne albo po prostu nieskuteczne w swojej części albo w całości nie można ich uznać za zgodne z Dyrektywą.

- Jak pokazuje niniejsze opracowanie jakość krajowych transpozycji różni się znacząco pomiędzy poszczególnymi krajami UE. Zróżnicowanie rozwiązań nie jest niespodzianką i wynika z nieodłącznej charakterystyki każdej dyrektywy, różnych tradycji i systemów stosunków przemysłowych w każdym państwie. To, co jest niespodzianką, jednakże, to szczególna mikstura powstała, z jednej strony, z czasami bardzo formalistycznej transpozycji opartej o dosłowne

kopiowanie fragmentów dyrektywy w niektórych aspektach, a, z drugiej, z bardzo ogólnymi, nieprecyzyjnymi i mglistymi przepisami w obszarach, gdzie dyrektywa wymaga ostrej, konkretnej i dobrze zdefiniowanej implementacji. Widać to szczególnie w odniesieniu do następujących aspektów Dyrektywy, które pozostawały w centrum debaty (bardziej szczegółowe wnioski znajdują się dalej w niniejszym rozdziale):

- kompetencje ponadnarodowe (ponadnarodowy charakter Dyrektywy), gdzie powszechne było stosowanie techniki kopiuj-wklej i brak zdefiniowania tychże;
- nadmierna rozbieżność regulacji połączona z częstymi lukami prawnymi w zakresie regulacji o egzekwowaniu i wymiarze sprawiedliwości (szczególnie jeśli chodzi o sankcje i dostęp do sądów);
- tylko ogólne, oparte o kopiuj-wklej uwzględnienie przepisów o środkach, jakie należy zapewnić ERZ i ich członkom;
- bardzo ograniczony stopień szczegółowości (albo celowo ogólne sformułowania) odnośnie prawa do zbiorowego reprezentowania interesów pracowników.

Wszystkim powyższym wadom towarzyszy powszechne (z nielicznymi tylko wyjątkami) pominięcie odniesień do Preambuły Dyrektywy i wpływu raportu Grupy Eksperckiej z 2010 r. (European Commission 2010a), pomimo faktu, że przedstawiciele krajowych organów odpowiedzialnych za implementację uczestniczyli w pracach tej grupy.

Powyzsze braki krajowych przepisów implementacyjnych martwią szczególnie, jeśli wziąć pod uwagę znaczenie Dyrektywy dla praw i interesów pracowników i wysiłki wszystkich zainteresowanych stron w przyjęcie Przekształconej Dyrektywy o ERZ. Kampania na rzecz poprawy praw pracowniczych do ponadnarodowej informacji i konsultacji była długa i wiodła przez wiele stadiów. Podczas gdy dla niektórych obserwatorów gorąca debata i dramatyczna odmowa negocjacji ze strony związków zawodowych, które ostatecznie doprowadziły do przyjęcia Przekształconej Dyrektywy 2009/38/WE o ERZ oznaczały koniec całego tego procesu, faktycznie tak nie było. Jak ETUI wraz z ekspertami związkowymi i stowarzyszonymi akademikami zawsze podkreślali implementacja Dyrektywy do prawa krajowego to równie newralgiczny i ważny etap całej procedury, jak przyjęcie samej Dyrektywy. ETUI podkreślało także zdecydowanie specjalny charakter Dyrektywy, która wprowadzała prawo do ponadnarodowej informacji i konsultacji, które nie było wcześniej znane w wielu krajach członkowskich UE i było wręcz ciałem obcym w niektórych krajowych systemach. Z tego powodu, po podniesieniu rangi tych praw do statusu praw podstawowych UE ma teraz *szczególną* odpowiedzialność w zakresie zapewnienia odpowiedniego stosowania tego prawa. Odpowiedzialność ta, na mocy *ogólnych* zasad UE obejmuje także implementację prawa unijnego, którego Komisja Europejska jest strażniczką. Jeśli kluczowe poprawki wprowadzone przez Przekształconą Dyrektywę nie zostaną prawidłowo implementowane cała praca włożona w usprawnienie ram prawnych dla ERZ okaże się być na próżno i bez efektu.

Definicje informacji i konsultacji oraz ponadnarodowej kompetencji ERZ

Definicje przeniesione zostały na grunt prawa krajowego głównie słowo w słowo – prawie żadne państwo nie rozszerzyło precyzji sformułowań Dyrektywy celem sprecyzowania, co jest informacją (dane cyfrowe, pisemne, etc.), którą uzyskać mają ERZ.

Co się tyczy kluczowych elementów znowelizowanej Dyrektywy o ERZ, czyli definicji informacji, konsultacji i ponadnarodowej kompetencji ERZ, ogólna jakość implementacji budzi dwojakie odczucia. Po pierwsze, odnośnie definicji informacji i konsultacji, na podstawie powyższego opracowania stwierdzamy, że zostały one zaimplementowane w sposób zharmonizowany. Stwierdzenie to jest prawdziwe, jeśli uznać powszechną praktykę opartą o przeklepaniu dokładnych sformułowań z Dyrektywy za zharmonizowaną transpozycję. Faktycznie, można uwzględnić argument, że te definicje tych kluczowych praw pracowniczych nie powinny podlegać interpretacji i przekształceniom na szczeblu krajowym, ponieważ stanowią one cegiełki we wspólnym fundamencie europejskiego uprawnienia do informacji i konsultacji. Z drugiej jednak strony, jeśli przyjąć bardziej docieklive stanowisko i zajrzeć w niektóre mniej oczywiste (ale nie mniej ważne) aspekty definicji, okaże się, że możliwe jest dostrzeżenie pokładów dwuznaczności, które rzucają cień na homogeniczne definicje w Europie:

- tylko w Niemczech, Estonii, Czechach, Słowacji i Litwie przyjęto szersze definicje konsultacji nadające pracownikom prawo do otrzymania uzasadnionej odpowiedzi od zarządu centralnego na opinie wyrażone przez ERZ i włączono je do części materialnej transpozycji (prawo to jest obowiązkowe w przypadku stosowania Aneksu 1 do Dyrektywy);
- W Czechach, na Słowacji i Litwie definicje konsultacji zawierają odniesienia do negocjacji pomiędzy ERZ a zarządem;
- tylko 15 z 28 państw członkowskich czyni odniesienie do wymogu zapewnienia skutecznego podejmowania decyzji, ale żadne z nich nie wyjaśnia natury tego ograniczenia.

Kolejnym bardzo ważnym aspektem transpozycji definicji konsultacji, w którym część państw członkowskich odeszła od standardu Dyrektywy jest zagadnienie dostarczenia informacji, na podstawie której ERZ może dokonać oceny *ewentualnych* skutków decyzji zarządu. Dania, Litwa, Holandia, Portugalia i Słowacja nie zawarły odniesienia do tego wymogu w swoich implementacjach, co jest podstawą postawienia pytania, czy w tych krajach jakość definicji Dyrektywy (Art. 2.1 (f) i Punkty Preambuły nr 16 i 42) i nacisk na fakt, że nie tylko faktyczny, ale już potencjalny wpływ na interesy pracowników wystarcza, by uruchomić prawo ERZ do bycia poinformowaną i do przeprowadzenia konsultacji zostały prawidłowo wyrażone. Jeśli definicje na szczeblu krajowym nie odzwierciedlają tej ważnej modyfikacji Przekształconej Dyrektywy zachodzi ryzyko, że prawa pracowników do informacji odpowiedniej jakości mogą być naruszone.

Poufność informacji i konsultacji

Obowiązek zachowania tajności informacji przekazanej przedstawicielom pracowników w poufności jest ważnym czynnikiem modyfikującym i ograniczającym wykonywanie prawa do informacji i konsultacji na podstawie Dyrektyw o ERZ. Poufność informacji została wprowadzona by chronić słuszne interesy przedsiębiorstw, niemniej według raportów przedstawianych przez europejskie sektorowe federacje związkowe przypadki nadużycia poufności przez przedsiębiorstwa nie są odosobnione. Fakt ten rzeczywiście nie dziwi, jeśli wziąć pod uwagę nierównowagę w ukształtowaniu ram prawnych w zakresie odpowiedzialności za nadużycia poufności informacji pomiędzy przedstawicielami pracowników, a zarządem przedsiębiorstw. Z jednej strony w 15 z 31 krajów EOG istnieją przepisy nakładające sankcje na przedstawicieli pracowników naruszających przepisy o poufności. Sankcje te obejmują kary finansowe, odszkodowanie cywilne za ewentualne szkody wyrządzone przedsiębiorstwu, po sankcje karne, włączając w to pozabawienie wolności. Nie należy zapominać, że w związku z rozmiarem możliwych kar (odpowiedzialność cywilna i karna) i świadomością, że przedsiębiorstwa dysponują dostępem do najlepszych prawników, przedstawiciele pracowników często faktycznie boją się pracować z informacjami określonymi jako poufne, by nie narazić się na jakiegokolwiek podejrzenia naruszenia klauzuli poufności. Stanowi to poważne praktyczne ograniczenie w ich pracy, co powinno skłonić Komisję Europejską do postawienia pytania o złoty środek pomiędzy potrzebą ochrony interesów przedsiębiorstwa a skutecznością prawa do informacji i konsultacji.

Podczas gdy w 15 krajach członkowskich przewidziane są sankcje za naruszenia poufności przez przedstawicieli pracowników tylko we Francji nadużycie tej klauzuli przez zarząd przedsiębiorstwa zagrożone jest karą. W trzech innych krajach istnieje możliwość wystąpienia o nakazy sądowe znoszące klauzulę poufności (Litwa, Polska i Zjednoczone Królestwo), ale brak wzmianki o odpowiedzialności przedsiębiorstw za nadużycia, jeśli sąd albo inny organ władzy (zazwyczaj inspektorat pracy) stwierdzi ich winę w zakresie nałożenia klauzuli poufności w sytuacji, która tego nie wymagała. Fakt ten pokazuje jasno brak równowagi pomiędzy traktowaniem i wartościowaniem przez organy państwowe interesów przedsiębiorstw i pracowników oraz odmienne podejście do ewentualnych naruszeń prawa pomiędzy tymi dwoma grupami interesariuszy.

Jeśli poufność wprowadzona zostaje bez odpowiedniego systemu zabezpieczeń i mechanizmów ochronnych może stać się potężną, łatwo dostępną bronią pozwalającą kontrolować, a nawet sparaliżować wykonywanie prawa do informacji i konsultacji. Dlatego też korzystanie z poufności powinno podlegać ścisłej obserwacji i nadzorowi przez odpowiednie organy władzy państwowej. Jak pokazaliśmy, w większości krajów występuje martwiący brak systemu zabezpieczeń i mechanizmów ochronnych, co pozwala używać poufności przeciwko przedstawicielom pracowników na korzyść przedsiębiorstw, które są jej jedynymi dysponentami, i przyczynia się do utwierdzenia wrodzonego, istniejącego braku równowagi w zakresie dostępu do informacji.

Zasada skuteczności

Pomimo powszechnego odtworzenia brzmienia Art. 2 (definicje) w krajowych systemach prawnych niektóre kraje członkowskie nie dokonały bezpośredniej transpozycji zasady wyrażonej w Art. 1.2 Dyrektywy (Austria, Belgia, Dania, Hiszpania, Finlandia, Francja, Niemcy, Litwa, Holandia, Polska, Portugalia, Zjednoczone Królestwo), która wymaga, by dostęp pracowników do informacji i konsultacji był *skuteczny*.¹ Pytanie, czy jakieś inne akty prawne na szczeblu krajowym zapewniają spełnienie tego wymogu Dyrektywy (co oznaczałoby, że Dyrektywa została transponowana prawidłowo) pozostaje otwarte. Alternatywnym pytaniem jest, czy Art. 1.2 zawiera normę szczegółową, czy też bardziej ogólną, której implementację należy oceniać biorąc pod uwagę całość przepisów transpozycyjnych. Niejasne pozostają też konsekwencje braku jednoznacznego stwierdzenia wymogu efektywności tych praw dla sytuacji pracowników. Jeśli, na przykład, spór z zarządem staje się sprawą prawną poddaną osądowi sądu pozostaje otwartym pytaniem, czy sąd oceni prawa pracowników do informacji i konsultacji z uwzględnieniem wymogu skuteczności tych praw, czy też zignoruje tę normę czy będzie zobligowany do jej zastosowania w wyniku generalnego wymogu wynikającego z zasad prawa unijnego? Jakakolwiek będzie odpowiedź na te pytania i jakiegokolwiek są przyczyny pominięcia normy Art. 1.2 Dyrektywy w implementacji sytuacja taka ma negatywny wpływ na przejrzystość prawa i powoduje zagrożenie spójnego stosowania prawa UE.

Powiązanie pomiędzy różnymi szczeblami informacji i konsultacji

Nasza analiza krajowych transpozycji przepisów dotyczących powiązania pomiędzy różnymi szczeblami informacji i konsultacji pokazała, że niektóre państwa członkowskie nie idą ani o krok dalej i, wbrew wymogom nałożonym na nie przez Art. 12.3 Przekształconej Dyrektywy, nie przewidują żadnych ustawowych rozwiązań awaryjnych, jeśli porozumienie ustanawiające ERZ nie zawiera żadnych postanowień w zakresie powiązania krajowego szczebla informacji i konsultacji z europejskim. Taka sytuacja ma miejsce w Austrii, na Cyprze, w Danii, Litwie, Luksemburgu, Norwegii, Słowenii i Szwecji. Z powodu tego niedociągnięcia wyciągamy wniosek, że kraje te nie dokonały prawidłowej transpozycji Art. 12.3 Przekształconej Dyrektywy.

To oczywiste niedopełnienie obowiązku implementacji Art. 12.3 Przekształconej Dyrektywy, to jednak tylko przysłowiowy czubek góry lodowej. Niektóre państwa członkowskie markują tylko implementację Art. 12.3 Przekształconej Dyrektywy ustanawiając wprawdzie ustawowe przepisy awaryjne, ale w rzeczywistości nie rozwiązując w nich kwestii powiązania pomiędzy szczeblami, ponieważ wiele z nich

1 Art. 1 stwierdza: „1. Celem niniejszej dyrektywy jest wzmocnienie prawa do informowania pracowników przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym i konsultowania się z nimi. 2. W tym celu ustanawia się w każdym przedsiębiorstwie i grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym europejską radę zakładową lub inny tryb informowania pracowników i konsultowania się z nimi, na wniosek przedstawiony w trybie określonym w art. 5 ust. 1, w celu informowania pracowników i konsultowania się z nimi. Warunki informowania pracowników i konsultowania się z nimi są określone i wdrożone w taki sposób, aby zapewnić ich skuteczność i umożliwić przedsiębiorstwu lub grupie przedsiębiorstw skuteczne podejmowanie decyzji.”

idąc po najmniejszej linii oporu po prostu przepisało dyspozycję Przekształconej Dyrektywy bez dodawania jakichkolwiek szczegółowych rozwiązań w zakresie procedury, pierwszeństwa w dostępie (ERZ, krajowe rady zakładowe), treści i czasu, w jakim informacja i konsultacja ma się odbyć na różnych szczeblach. Na przykład portugalska transpozycja stwierdza, że gdzie porozumienie o ERZ nie reguluje kwestii powiązania pomiędzy szczeblami, ERZ i inne organy zbiorowo reprezentujące pracowników powinny być odpowiednio poinformowane i przeprowadzona winna być z nimi konsultacja zawsze wtedy, gdy decyzje dotyczące znaczących zmian w organizacji pracy albo warunkach zatrudnienia. W Estonii, jeśli brak postanowień umownych odnośnie powiązania między szczeblami ERZ i estońskie organy przedstawicielstwa pracowników mają być informowane i konsultowane w przypadku przyszłych decyzji, które prowadzą do poważnych zmian w organizacji pracy albo warunkach pracy. Jeśli porównamy ustawodawstwo w krajach członkowskich które nie dokonały implementacji Art. 12.3 i tych, które dokonały jej tylko w formalistyczny sposób przekopiując postanowienia Dyrektywy bez ich uszczegółowienia, to sytuacja bardzo się nie różni. Ponieważ poprawione regulacje w zakresie powiązania między szczeblami informacji i konsultacji były jednymi z najważniejszych zdobyczy Przekształconej Dyrektywy o ERZ (jakkolwiek ogólnie i połowicznie sformułowanymi) okazja do wyjaśnienia i poprawy skuteczności praw pracowniczych w dostępie do ponadnarodowych informacji i konsultacji oraz prawa lokalnych organów przedstawicielstwa pracowników wydaje się w tych przypadkach stracona. W tym sensie uderzający jest brak powszechnego wprowadzenia prawa gwarantującego członkom ERZ prawa do spotkania się z lokalnymi załogami celem przekazania wiadomości o procedurach informacji i konsultacji na szczeblu ERZ oraz celem zebrania danych i wniosków bezpośrednio od pracowników i ich przedstawicieli. Jest to godne ubolewania, ponieważ Przekształcona Dyrektywa o ERZ dawała realną szansę zbliżenia Europejskiego, ponadnarodowego szczebla informacji i konsultacji do potrzeb zwykłych pracowników i uczynienia go tym samym mającym autentyczne znaczenie. Niesprostanie tym potrzebom może znacząco przyczynić się do dalszego wyobcowania niektórych ERZ od lokalnego szczebla przedstawicielstwa pracowniczego.

Ponadnarodowa kompetencja ERZ

Co zdumiewające, pomimo wytycznych zawartych w Dyrektywie kilka krajów zdaje się nie zawierać jasnego ograniczenia kompetencji ERZ do spraw wyłącznie ponadnarodowych (Chorwacja, Luksemburg, Norwegia, Polska). Stosunkowo wiele państw członkowskich definiuje ograniczenia ponadnarodowego prawa ERZ do informacji i konsultacji poprzez odwołanie się do „zagadnień ponadnarodowych” (Szwecja) „kwestii” (Portugalia albo faktycznie „ponadnarodowej informacji i konsultacji” (Słowacja), co graniczy z tautologią i w żaden sposób nie ułatwia wyszczególnienia obszaru kompetencji ERZ. Tylko Austria, Belgia (w postaci tradycyjnego quasi-wiążącego oficjalnego komentarza do implementacji), Węgry, Rumunia, Hiszpania (w preambule do aktu implementacyjnego) i Lichtenstein czynią odwołanie do Preambuły Przekształconej Dyrektywy (m.in. punkty 15 i 16). Te niedociągnięcia krajowych ustaw implementacyjnych są uderzające i mają znaczące konsekwencje, gdyż definicja obszaru działalności ERZ i ich zaangażowania jest kluczowa dla ich funkcjonowania.

Zakładanie Europejskiej Rady Zakładowej i rola związków zawodowych

Zwiększenie liczby ERZ jest jednym z celów Przekształconej Dyrektywy o ERZ, w której w tym celu powzięto zadanie uproszczenia dostępu do informacji o przedsiębiorstwie i rozkładzie zatrudnienia, aby umożliwić rozpoczęcie procedury (Art. 4.4). W tym sensie, przypadki krajowych implementacji jak np. portugalska, która nie zobowiązuje pracodawcy do przekazania pracownikom takich informacji nie mogą zostać uznane za spełniające wymogi transpozycji. Wszystkie pozostałe państwa członkowskie dokonały implementacji Art. 4.4 Przekształconej Dyrektywy o ERZ, często jednak poprzez dokładne przekopiowanie przepisu bez skorzystania z możliwości uszczególnienia w jaki sposób informacje te należy przekazać, w jakiej formie (jakie dokumenty, dane, etc.), komu i czy, na przykład, przedstawiciele pracowników mają prawo występować o dodatkowe informacje i dokumenty. Stało się tak na przykład w Belgii, na Cyprze, we Włoszech, na Malcie, w Słowenii i Hiszpanii, gdzie po prostu przekopiowano treść Art. 4.4 z Dyrektywy. Tak jak w przypadku innych aspektów Dyrektywy jesteśmy zmuszeni nalegać, że przyjęcie takiej strategii legislacyjnej w transpozycji dyrektywy nie może zostać uznane za prawidłową implementację i wymaga reakcji oraz działań korekcyjnych ze strony Komisji Europejskiej.

W celu uczynienia procesu zakładania ERZ Przekształcona Dyrektywa wprowadziła także przepis Artykułu 5.2 c),² mający na celu umożliwienie pracownikom skorzystanie ze wsparcia związków zawodowych. Pomimo wysiłków w zakresie monitorowania i asystowania przy negocjacjach podejmowanych przez organizacje związkowe nie (zawsze) jest to możliwe. Między innymi z tej przyczyny Dyrektywa wprowadziła obowiązek informowania właściwych organizacji pracowników i pracodawców na szczeblu europejskim.

Z tym nowym uprawnieniem do informacji o strukturze przedsiębiorstwa sprawia jednak wiele innych problemów. Odpowiedni artykuł Dyrektywy (5.2 c)) nie doprecyzowuje, które europejskie organizacje pracodawców i związków należy uznać za kompetentne i uprawnione do otrzymania tych informacji. Tylko w Punkcie 27 Preambuły wskazuje, że organizacje te wskazane są przez Komisję na podstawie Art. 154 Traktatu. W konsekwencji tego, w wyniku powszechnego ignorowania przepisów Preambuły większość krajów członkowskich po prostu odtwarza generalny charakter przepisu Art. 5.2 c) bez podawania żadnych dalszych szczegółów pomocnych w identyfikacji tych organizacji. Należy oddać, że wszystkie kraje członkowskie wprowadziły przepis zobowiązujący do informowania europejskich partnerów społecznych o składzie SZN i rozpoczęciu negocjacji, ale tylko kilka z nich – jak na przykład Irlandia³ – doprecyzowują ten obowiązek w zakresie treści przekazywanej informacji i odnośnie czasu, w jakim należy je przekazywać (np. w Estonii i na Węgrzech do informacji o rozpoczęciu negocjacji należy załączyć nazwiska i dane kontaktowe członków SZN; w Estonii i Słowenii oprócz nazwisk informacja powin-

2 Art. 5.2. c): „(...)centralne oraz lokalne kierownictwo, jak również właściwe europejskie organizacje zrzeszające pracowników i pracodawców informowane są o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego i o rozpoczęciu negocjacji.”

3 See: <http://www.djei.ie/employment/industrialrelations/work.htm>

na zawierać także dane odnośnie stanowisk SZN i przedsiębiorstw, w których są zatrudnieni). W Belgii informacja powinna być przekazywana najpóźniej w momencie zwołania pierwszego posiedzenia SZN, w Estonii „bezzwłocznie”, a w Irlandii „na piśmie i tak wcześnie jak to tylko możliwe”.

Niemniej w innych krajach przepisy implementacyjne pozostają ogólne i mgliste. Konsekwencją tego w praktyce jest, że podmiot zobowiązany do przekazania takich informacji (de facto konsekwentnie niezidentyfikowany przez krajowe ustawodawstwo), nawet jeśli ma wolę przekazania tego typu danych może często mieć trudności w ustaleniu właściwego adresata.⁴ To pominięcie wskazania konkretnego adresata takiej informacji w sposób rażąco narusza zasadę skuteczności prawa. W niektórych krajach, takich jak Czechy, Holandia, Polska, Rumunia czy Słowacja, dokonano jednak transpozycji Punktu 27 Preambuły, ale tylko Węgry wspominają w ustawie transpozycyjnej, że minister właściwy do spraw polityki zatrudnienia opublikuje odpowiedni adres email na oficjalnej stronie informacyjnej ministerstwa. We wszystkich innych krajach jednakże taki poziom szczegółowości przepisów implementacyjnych jest zupełnie niespotykany, w konsekwencji czego obowiązek poinformowania „właściwych organizacji pracowników i pracodawców na szczeblu europejskim” pozostaje zupełnie martwym obowiązkiem, którego wykonywanie w praktyce jest dla zainteresowanych stron niemożliwe (pomimo tego, że krajowe prawodawstwo po prostu idzie za przykładem mglistego sformułowania Art. 5.2 c) Dyrektywy i nie określa jasno, na kim spoczywa obowiązek przekazania tej informacji).

Na koniec, co zrozumią, na szczeblu krajowym brak jakichkolwiek przepisów sankcjonujących naruszenie obowiązku poinformowania o rozpoczęciu negocjacji, co wyjaśnia, dlaczego wg ETUC (jednej z właściwych organizacji pracowników na szczeblu europejskim, do której odnosi się Art. 5.2 c) i Raport Ekspertów (European Commission 2010a) do stycznia 2015 r. zarejestrował tylko 2 takie zgłoszenia, pomimo, że do tego czasu powstało przynajmniej 114 nowych ERZ (od 06/06/2011) i zarejestrowano w bazie ERZ prowadzonej przez ETUI (www.ewcdb.eu) 184 porozumienia.

Znaczne zmiany w strukturze przedsiębiorstw i renegocjacja porozumień o ERZ

Co się tyczy poprawek Przekształconej Dyrektywy w przedmiotowej kwestii nasza analiza pokazuje, że wszystkie kraje członkowskie przeniosły do swojego prawodawstwa brzmienie Art. 13 Dyrektywy prawie bez żadnych modyfikacji. Tylko portugalska implementacja wbrew wymogom Dyrektywy zdaje się nie zawierać przepisu gwarantującego, że podczas negocjacji istniejąca Europejska Rada Zakładowa kontynuuje swoje działanie. W pozostałych przypadkach jedyną

⁴ Należy oddać, że dodatkowe szczegóły podane zostały w Raporcie Ekspertów nt. transpozycji Dyrektywy (European Commission 2010a: 10), który wskazywał odpowiedni adres email i odpowiednie strony internetowe. Aczkolwiek dokument ten pozbawiony jest mocy wiążącej i nie został przygotowany dla SZN czy zarządu przedsiębiorstw, a dla krajowych władz odpowiedzialnych za implementację Dyrektywy. Dlatego też nie można uznawać go za właściwe rozwiązanie tego problemu.

różnicą pomiędzy krajowymi implementacjami polega na zdefiniowaniu lub podaniu pewnych przykładów znaczenia „znaczących zmian”. Na przykład w Austrii „przejęcie, zamknięcie ograniczenie działalności lub przeniesienie przedsiębiorstw lub zakładów oraz fuzja z innymi grupami przedsiębiorstw, przedsiębiorstwami albo zakładami uznaje się za znaczące zmiany, pod warunkiem że mają one znaczący wpływ na ogólną strukturę przedsiębiorstwa albo grupy przedsiębiorstw”. Pewne wyszczególnienie przykładów znaczących zmian można znaleźć w prawodawstwie bułgarskim (przejęcie, fuzja, podział działalności, zmiana własności), w Niemczech (fuzja przedsiębiorstw albo grup przedsiębiorstw, podział przedsiębiorstw albo grupy, przeniesienie działalności do innego kraju albo kraju trzeciego, albo zamknięcie zakładów, każdorazowo, gdy takie działania mogą mieć wpływ na skład ERZ), na Węgrzech (fuzja, przejęcie dominującego wpływu nad przedsiębiorstwem, jego podział), w Łotwie (fuzja, podział, zmiana struktury) i na Słowacji (fuzja, podział).

Ważnym ogólnym wnioskiem odnośnie transpozycji przepisu o znacznych zmianach strukturalnych jest, że krajowe ustawodawstwo odwołuje się do kilku tylko nieznacznie różniących się przykładów, ale nigdy nie poszerza ich zakresu (wykraczając poza fuzje, przejęcia i przeniesienie własności) wzbogacając definicję o zmiany takie jak outsourcing określonych części lub usług w ramach przedsiębiorstwa, sprzedaż jego części, produktów lub sektorów działalności. Należy nad tym ubolewać, ponieważ katalog form znaczących zmian w strukturze przedsiębiorstwa jest współcześnie znacznie szerszy niż tylko standardowe trzy wspomniane powyżej przykłady pochodzące z Punktu 40 Preambuły Dyrektywy. Jednocześnie nie należy zapominać, że Punkt 40 Preambuły nie zawiera zamkniętego katalogu (używa się sformułowania „na przykład”; zob. także Picard 2010a) i dlatego też jak najbardziej uprawnione jest założenie oczekiwania dodania przez ustawodawcę krajowego w implementacji dodatkowych szczegółów, co byłoby wielce pożądane.

Obowiązujące porozumienia

Od początku było wiadomo, że wprowadzenie rozróżnienia w zakresie objęcia Przekształconą Dyrektywą i jej mocą wiążącą pomiędzy dobrowolne porozumienia przeddyrektywowe (porozumienia w oparciu o Art. 13) i późniejsze, które objęte były całkowicie obowiązaniem Dyrektywy okaże się złożonym problemem. Bez wątplenia system określony przez Przekształconą Dyrektywę jest skomplikowany oraz, że krajowe ustawy implementacyjne odpowiadają jej w rezultacie stopniem skomplikowania. Wiele krajów w szerszym lub węższym zakresie odtworzyło przepis Art. 14 Dyrektywy, ale tylko Austria prawidłowo oddała jego logikę i zatroszczyła się autentycznie o zapewnienie jego skuteczności wprost stanowiąc, że definicje informacji, konsultacji i ponadnarodowej kompetencji ERZ stosują się do wszystkich zawartych porozumień, bez względu na datę ich zawarcia. Z drugiej strony część krajów zdaje się zupełnie nie sprostała wymogowi transpozycji Art. 14 (Bułgaria, Grecja, Rumunia i Słowenia), a dalsze kraje (Malta, Norwegia) zdają się nie stosować przepisu Art. 14 do porozumień wyłączonych z obszaru obowiązywania Przekształconej Dyrektywy, co jest sprzeczne nią samą.

Ogólnie rzecz biorąc krajowe systemy prawne w zakresie przepisów przejściowych są złożone, trudne do zrozumienia i stwarzają potencjał powstania praktycznych

trudności w ich stosowaniu i interpretacji. Z tego względu Komisja Europejska powinna dokonać oceny, czy taka mozaika i problematyczne rozwiązania w zakresie implementacji Dyrektywy zasługują na miano prawidłowej transpozycji.

Egzekwowanie przestrzegania Dyrektywy i sankcje

Pomimo jasno postawionego celu Przekształconej Dyrektywy podniesienia skuteczności ERZ i zminimalizowania niepewności prawnej, nasz przegląd krajowych implementacji Dyrektywy w zakresie przepisów z obszaru egzekwowania jej przestrzegania ujawnił, że liczne i poważne problemy, które występowały w przeszłości nie zostały przez Przekształconą Dyrektywę rozwiązane.

Po pierwsze, pomimo dodania przepisu Art. 10.1 Dyrektywy nadającego ERZ i przedstawicielom pracowników gwarantującego środki konieczne do stosowania praw wynikających z teże Dyrektywy, włączając w to zbiorową reprezentację interesów pracowników, wydaje się, że większość państw członkowskich albo dosłownie skopiowała tekst Dyrektywy, bez jakiegokolwiek dopasowania (albo wyjaśnienia) do krajowego kontekstu, albo przyjmuje założenie, że inne krajowe przepisy już to zapewniają. W tych krajach trudno jest stwierdzić jak krajowe ustawodawstwo zostało znowelizowane, formalnie i w praktyce, aby zapewnić wykonywanie swoich praw przez członków ERZ. Pomimo, że uchwalenie ogólnej zasady wprost dającej członkom ERZ środki (materialne i prawne) była wielce pożądaną zmianą, to jednak duch tej regulacji zdaje się jeszcze się nie zmaterializował w krajowym ustawodawstwie. Będzie zatem konieczne monitorowanie krajowego i europejskiego orzecznictwa celem stwierdzenia, czy brak praktycznych środków i zasobów stanie się przedmiotem postępowań. W tym kontekście należy jednak podkreślić, że brak jasnych przepisów o statusie prawnym (osobowość prawna, zdolność do działania w sądzie) definiujących zakres działania ERZ oraz środki im dostępne w postępowaniu prawnym może poważnie ograniczać ich dostęp do sądownictwa. Trzeba podkreślić, że jak długo występują wątpliwości co do prawnego statusu ERZ albo względem prawnego statusu indywidualnych członków ERZ przed sądy będzie trafiać tylko ograniczona liczba spraw.

Ta sama uwaga ma zastosowanie do braku jasności w zakresie finansowania przez pracodawców kosztów powstałych w trakcie przygotowań ERZ do postępowania sądowego.

Taki stan rzeczy pozwoli oczywiście niektórym zainteresowanym stronom i komentatorom podnosić argumenty, że brak sporów prawnych jest znakiem dobrego funkcjonowania całej maszyny pod nazwą informacji i konsultacji i ich prawidłowego wdrożenia w krajowe konteksty. Warto jednak podkreślić, że ci, którzy wbrew ustaleniom naszego studium skłaniają się ku temu pogładowi czynią tak prawdopodobnie ze względów politycznych.

Należy podkreślić, że prawo europejskie (w tym Przekształcona Dyrektywa o ERZ) mogłoby być bardziej precyzyjne i bezpośrednio nakazać państwom członkowskim wprowadzenie system, w którym organowi zbiorowemu nadaje się osobowość prawną albo środki dostępu do sądownictwa czy alternatywnych systemów

rozwiązywania sporów. Ponadto, byłoby to może bardziej pragmatyczne wymagać od krajowych przepisów wprowadzenia ram, które w sytuacjach wymagających dostępu do niezależnych porad prawnych w trakcie postępowań sądowych zobowiązują do zapewnienia ERZ autonomicznych, własnych środków finansowych albo dostępu do takowych. Niestety jednak, na niekorzyść przejrzystości prawnej i interesów pracowników wydaje się, że bardziej otwarte odniesienia do „środków” nie były możliwe do przyjęcia w Przekształconej Dyrektywie – członkowie ERZ w wielu krajach pozostają więc z wątpliwościami odnośnie tego, co mogą zrobić, by bronić swoich praw. Oczekiwany w 2016 r. przegląd krajowych transpozycji przez Komisję Europejską, Radę i Parlament wydaje się być faktycznie ostatnią szansą na uratowanie praw przedstawicieli pracowników w tym obszarze.

Po drugie, nasza analiza pozwoliła zidentyfikować kilka krajów, gdzie albo całkowicie brak sankcji, albo są one tak głęboko ukryte, że nie było możliwe ich bezpośrednie wskazanie. Co zadziwiające, niektórym z nich udało się uniknąć dociekań Komisji Europejskiej już w 2000 r. podczas przygotowywania pierwszego Raportu Implementacyjnego (European Commission 2000). Bieżący przegląd transpozycji stanowić będzie zatem dobrą okazję do doprowadzenia tych ustawodawstw do wspólnego standardu.

Po trzecie, różnorodność sankcji występujących w różnych krajach członkowskich nie daje pracownikom równych praw w zakresie dochodzenia swoich praw i stanowi zagrożenie dla spójnego stosowania Dyrektywy w ponadnarodowych warunkach, w jakich funkcjonują ERZ.

Po czwarte, pojawiają się poważne wątpliwości w doniesieniu do zgodności przewidzianych obecnie w większości krajów członkowskich prawem sankcji z wymogiem skuteczności, proporcjonalności i potencjału odstrasżającego. Nawet jeśli większość przepisanych prawem sankcji opiera się na karach finansowych, to nawet w ich wyższym wymiarze kary te nie są w stanie zniechęcić przedsiębiorstw od naruszania porozumień z ERZ, których są sygnatariuszami albo statutowych postanowień dodatkowych. Bez silnego przywództwa ze strony europejskiego prawodawcy, który nałożyłby powszechną sankcję, skuteczność praw do informacji i konsultacji zagrożona jest znaczącym rozwodnieniem. W trakcie nadchodzącego przeglądu krajowych przepisów prawa implementujących Dyrektywę w niektórych krajach członkowskich Komisja Europejska zostanie skonfrontowana z sankcjami o praktycznie pomijalnym stopniu odstrasżania i skuteczności – wówczas, jakkolwiek trudne może to być zadanie, oczekiwać się będzie od niej powzięcia stanowiska wobec tego zagadnienia, zachowując wymogi określone w Punkcie 36 Preambuły do Przekształconej Dyrektywy.

Jakkolwiek trudne może się to okazać, w świetle zebranych w niniejszym opracowaniu dowodów w zakresie sankcji, wydaje się, że nie ma alternatywy wobec poważnego i konsekwentnego wymuszenia od Państw Członkowskich przestrzegania Dyrektywy w tej kwestii.

Szczególnej wagi jest wybór narzędzi i metod, jakie Komisja Europejska użyje do przeniesienia na grunt praktyki ogólne kryteria skuteczności, proporcjonalności i stopnia odstrasżania i oceny krajowych sankcji. Nawet jeśli badanie nad europejską

Dyrektywą okazałoby się wspierać pomysł przyjęcia wspólnej kary finansowej za naruszenia Dyrektywy o ERZ, to wciąż najbardziej odstrasżającą karą pozostaje pozbawienie decyzji podjętych przez kierownictwo przedsiębiorstwa skutków prawnych, jeśli podjęte zostałyby one z pogwałceniem prawa do informacji i konsultacji. Opór przed przyjęciem takiej sankcji był tradycyjnie zbyt silny i krajowe systemy prawne rzadko posuwają się do tego środka. Niemniej, bez takiej gwarancji jest mało prawdopodobne, że procedura informowania i konsultowania z pracownikami kiedykolwiek odgrywać będzie rolę przypisaną jej w Dyrektywie o ERZ, które to pozostaną bezzębnymi tygrysami.

Na ostatnim miejscu, ale niemniej ważne, wydaje się jasne, że jeśli mamy zapobiegać naruszeniom prawa do informacji w dobrym czasie i autentycznej konsultacji, a gdy do nich dojdzie móc rozprawić się z nimi w sposób skuteczny każde państwo członkowskie UE powinno gwarantować skuteczne środki umożliwiające zatrzymanie procesów decyzyjnych na szczeblu przedsiębiorstwa, które przeprowadzane są z naruszeniem praw pracowników. Oczywiście wydaje się, że niewielki jest pożytek ze stosowania innych sankcji o względnie niskiej dotkliwości (w postaci niskich kar administracyjnych; zob. poniżej) po fakcie wystąpienia naruszenia, gdy zarząd podjął już decyzję, a zaistniała w jej konsekwencji sytuacja nie da się już odwrócić, czy naprawić. Analiza krajowych przepisów implementacyjnych transponujących Dyrektywę o ERZ pokazuje jednak, że tylko kilka krajowych systemów przewiduje skuteczny środek zaradczy w postaci nakazu sądowego mogącego ochronić prawa ERZ. W wyniku tego stanu rzeczy, wnioski kierowane do sądów przez ERZ o wstrzymanie decyzji zarządu czasami celowo podjętych w pełni wiedzy o naruszaniu praw ERZ rozpatrywane są na normalnej ścieżce, co skutkuje wydaniem orzeczenia w kilka miesięcy po przyjęciu i wcieleniu w życie takiej decyzji.⁵ Komisja Europejska powinna zatem rozważyć wydanie zalecenia odnośnie wdrożenia nakazów sądowych we wszystkich krajach członkowskich.

Bez wątpienia wystosowanie do państw członkowskich konkretnych i bezpośrednich zaleceń w zakresie dopasowania ich systemów egzekwowania prawa do wymagań Dyrektywy będzie bardzo trudną politycznie decyzją i wielkim zadaniem do zrealizowania. Jeśli przyjąć, że „transpozycja Dyrektywy” oznacza po prostu obecność czy odtworzenie oryginalnych przepisów Dyrektywy w prawie krajowym, to można powiedzieć, że faktycznie większość państw członkowskich takiej implementacji dokonało. Jednakże, jesteśmy przekonani, że w niniejszym opracowaniu zebraliśmy dokumentację na temat oczywistych i rażących niedociągnięć w prawie krajowym w zakresie implementacji Dyrektywy. Z taką wiedzą jakakolwiek ocena Komisji Europejskiej krajowych transpozycji podobna w powierzchowności i pobłażliwości do poprzedniego Raportu Implementacyjnego z 2000 r. (European Commission 2000) wydaje się nie do pomyślenia. W świetle przedstawionej przez nas dokumentacji Komisji Europejskiej w sprawowaniu swojej funkcji „Strażniczki Traktatów” nie pozostaje żaden margines na miękkie podejście, tym bardziej, że dzięki aktywnemu wsparciu Komisji Europejskiej uzgodniona została wspólna, niezwykle cenna i merytorycznie na wysokim poziomie, interpretacja Dyrektywy (European Commission 2010a).

5 Nie dotyczy Węgier, gdzie sąd zobowiązany jest wydać orzeczenie w sprawach o ERZ w ciągu 15 dni.

Autorzy niniejszego opracowania mają nadzieję, że praca, wysiłek i środki zainwestowane w przygotowanie przez Grupę Ekspertów (ibid.) tych zaleceń i wytycznym zostaną skutecznie zastosowane jeśli nie jako wiążące prawne, to na pewno jako wyznaczające standardy oceny poszczególnych rozwiązań i ogólnej jakości krajowych ram prawnych dla ERZ. W Raporcie Ekspertów zawarte zostały bowiem wyniki wcześniejszych analiz oddziaływania (impact assessment), pogłębionej analizy i wnioski zapewniające spójne stosowanie przepisów Dyrektywy. Zainwestowane środki oraz zbiorowa wiedza zebrana w Grupie Eksperskiej są po prostu zbyt cenne, aby uważać je jedynie za serię interesujących spotkań, na których sporządzano notatki, będące produktem ubocznym (jak to miało miejsce w przypadku podobnego raportu w odniesieniu do Dyrektywy 94/45/WE w 1995 r.). Należy postulować coś zupełnie odmiennego – a mianowicie, by krajowe władze, które podpisały się pod rekomendacjami Grupy Ekspertów odpowiadały za ich przestrzeganie i odstępstwa krajowych przepisów od uzgodnień zawartych w ramach tejże grupy. Jeśli raport implementacyjny doszuka się odstępstw pomiędzy krajowym prawodawstwem a Raportem Ekspertów, logiczną konsekwencją winno być wszczęcie działań naprawczych. Takie zdecydowanie w działaniu ze strony Komisji Europejskiej pomogłoby w realizacji celów zapisanych w Agendzie o Lepszym Stanowieniu Prawa (Better Regulation Agenda) i byłoby dowodem, że cele te nie są jedynie pustymi deklaracjami w odpowiedzi na powszechne żądania rozbudowy bardziej socjalnej Europy, a faktycznie służą poprawie jakości ram prawnych, jako działaniom, które nie ograniczają się wyłącznie do upraszczania i redukcji praw pracowniczych.

Bibliografia

- Alber J., Fahey T. and Saraceno C. (2008) *Handbook of quality of life in the enlarged European Union*, London, Routledge.
- Altmeyer W. and Hahn E. (2008) *Case study: The agreement to establish an European Works Council for Dubai Ports World*,
- Bauckhage F. (2006) *Die Sanktionen des Europäische Betriebsräte-Gesetzes: Eine Untersuchung der Sanktionen für die Missachtung der Beteiligungsrechte aus 32 und 33 EBRC unter Einbeziehung der Richtlinie 94/95/EG und der Rechtsprechung des EuGH. Schriften zur Rechtswissenschaft*, 63, Berlin, Wiss. Verl. Berlin Gaudig and Veit.
- Bercusson B. (1992) *Maastricht: a fundamental change in European labour law*, *Industrial Relations Journal*, 23(3), 177–190.
- Bercusson B. (1996) *European labour law. Law in context*, London, Butterworths.
- Bercusson B. (2004) *Application du droit du travail: les interactions entre droits nationaux et communautaire*, *Travail et Emploi* (100), 27–38.
- Bercusson B. (2009) *European labour law*. 2nd ed., Cambridge, Cambridge University Press.
- Blanke T. (2004) *European Works Council agreements: types, contents and functions, legal nature*, in: *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos Collective bargaining in Europe*. Madrid. (Colección Informes y estudios : Serie Relaciones laborales, 70), 395–426.
- Blanke T. and Köstler R. (2006) *Europäischen Betriebsräte-Gesetz: Europäische Mitbestimmung - SE. NomosKommentar*, 2. Aufl., Baden-Baden, Nomos.
- Blanke T., Rose E., Voogsgeerd H. and Zondag W. (eds.) (2009) *Recasting worker involvement?: Recent trends in information, consultation and co-determination of worker representatives in a Europeanized arena*, Deventer, Kluwer.
- Blanpain R. (1998) *Labour law and industrial relations in the European Union*., The Hague, Kluwer Law International.
- Blanpain R. (1999) *European Works Councils in multinational enterprises background working and experience: ILO Working Paper No. 83.*, 83 [Stand 2009-04-28]. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_108_engl.pdf.
- Blanpain R. (2009) *European works councils: The European directive 2009/38/EC of 6 May 2009*, *Bulletin of comparative labour relations*, 72, Alphen Aan Den Rijn, Kluwer Law International.
- Blanpain R. and Biaggi M. (eds.) (1998) *Labour law and industrial relations in the European Union*,
- Bocken H. and Bondt W.d (2001) *Introduction to Belgian law*, The Hague, Bruylant, Kluwer Law International.
- Box S. (1983) *Power, crime, and mystification. Tavistock studies in sociology*, London, Routledge.
- Brihi R. (2010) *France*, in *Dorssemont, F. and Blanke, T. (eds.) The recast of the European Works Council Directive*, Antwerp: Intersentia, 141–158.

- Alber J., Fahey T. and Saraceno C. (2008) *Handbook of quality of life in the enlarged European Union*, London, Routledge.
- Altmeyer W. and Hahn E. (2008) *Case study: The agreement to establish an European Works Council for Dubai Ports World*,
- Bauchhage F. (2006) *Die Sanktionen des Europäische Betriebsräte-Gesetzes: Eine Untersuchung der Sanktionen für die Missachtung der Beteiligungsrechte aus 32 und 33 EBRC unter Einbeziehung der Richtlinie 94/95/EG und der Rechtsprechung des EuGH. Schriften zur Rechtswissenschaft*, 63, Berlin, Wiss. Verl. Berlin Gaudig and Veit.
- Bercusson B. (1992) *Maastricht: a fundamental change in European labour law*, *Industrial Relations Journal*, 23(3), 177–190.
- Bercusson B. (1996) *European labour law. Law in context*, London, Butterworths.
- Bercusson B. (2004) *Application du droit du travail: les interactions entre droits nationaux et communautaire*, *Travail et Emploi* (100), 27–38.
- Bercusson B. (2009) *European labour law*. 2nd ed., Cambridge, Cambridge University Press.
- Blanke T. (2004) *European Works Council agreements: types, contents and functions, legal nature*, in: *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos Collective bargaining in Europe*. Madrid. (Colección Informes y estudios : Serie Relaciones laborales, 70), 395–426.
- Blanke T. and Köstler R. (2006) *Europäischen Betriebsräte-Gesetz: Europäische Mitbestimmung - SE. NomosKommentar*, 2. Aufl., Baden-Baden, Nomos.
- Blanke T., Rose E., Voogsgeerd H. and Zondag W. (eds.) (2009) *Recasting worker involvement?: Recent trends in information, consultation and co-determination of worker representatives in a Europeanized arena*, Deventer, Kluwer.
- Blanpain R. (1998) *Labour law and industrial relations in the European Union.*, The Hague, Kluwer Law International.
- Blanpain R. (1999) *European Works Councils in multinational enterprises background working and experience: ILO Working Paper No. 83.*, 83 [Stand 2009-04-28]. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_108_engl.pdf.
- Blanpain R. (2009) *European works councils: The European directive 2009/38/EC of 6 May 2009*, *Bulletin of comparative labour relations*, 72, Alphen Aan Den Rijn, Kluwer Law International.
- Blanpain R. and Biaggi M. (eds.) (1998) *Labour law and industrial relations in the European Union*,
- Bocken H. and Bondt W.d (2001) *Introduction to Belgian law*, The Hague, Bruylant, Kluwer Law International.
- Box S. (1983) *Power, crime, and mystification. Tavistock studies in sociology*, London, Routledge.
- Brihi R. (2010) *France*, in *Dorssemont, F. and Blanke, T. (eds.) The recast of the European Works Council Directive*, Antwerp: Intersentia, 141–158.
- Büggel A. (2000) *(E)WC's – their legal/moral personality and related implications: European Metalworkers Federation*.
- Department of Trade and Industry (1999) *Implementation in the UK of the European Works Council Directive: a consultative document URN 99/926: URN 99/926*.
- Dix G. and Oxenbridge S. (2003) *Information and consultation at work: from challenges to good practice: Research Paper 03/03*, London, Acas Research and Evaluation Section.
- Dorssemont F. (2009) *The re-cast of the European Works Directive. A first glance.*, in *Blanke, T. et al. (eds.) Recasting worker involvement?: Recent trends in information, consultation and co-determination of worker representatives in a Europeanized arena*. Deventer: Kluwer, 127–156.
- Dorssemont F. (2013) *La transposition de la directive 2009/38 en droit belge: les interlocuteurs sociaux belges, gardiens de la transposition au detriment de leur créativité*, in

- Daugareilh, I. (ed.) *Le dialogue social dans les instances transnationales d'entreprises européennes*, Pessac, Presses universitaires de Bordeaux, 77–90.
- Dorssemont F. and Blanke T. (eds.) (2010) *The recast of the European Works Council Directive*, Antwerp, Intersentia.
- Engels and Salas (1998) *European Works Council*. Belgium, The Hague/London/Boston, Kluwer Law International.
- Epstein Y. (2011) Access to Justice: Remedies -- Article 9.4 of the Aarhus Convention and the Requirement for Adequate and Effective Remedies, Including Injunctive Relief, SSRN Journal. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2311559.
- ETUC (2008a) Consultation of the European social partners on the revision of Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of procedure in Company-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees. Opinion of the ETUC of the second phase consultation of the social partners of 20 February 2008, Brussels, European Trade Union Confederation.
- ETUC (2008b) Opinion of the ETUC on the second phase of consultation of the social partners of 20 February 2008: Consultation of the social partners on the revision of the Council Directive 94/45/EC, Brussels, ETUC.
- ETUC (2014) Towards a new framework for more democracy at work: ETUC resolution, Brussels, European Trade Union Confederation.
- ETUC and ETUI (eds.) (2008) *Benchmarking Working Europe 2008*, Brussels, ETUI.
- ETUC and ETUI (eds.) (2010) *Benchmarking Working Europe 2010*, Brussels, ETUI.
- ETUC and ETUI (eds.) (2011) *Benchmarking Working Europe*, Brussels, ETUI.
- ETUC and ETUI (eds.) (2014) *Benchmarking Working Europe 2014*, Brussel, ETUI.
- ETUC and ETUI (eds.) (2015) *Benchmarking Working Europe 2015*, Brussels, ETUI.
- European Commission (1998) Part I: Report on the study of the system of sanctions applied when Member States transpose the provisions of Directives 75/129 and 92/65 on collective redundancies, Brussels, European Commission.
- European Commission (2000) Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of the Directive on the establishment of a European works council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994) Brussels, 04.04.2000, COM(2000)188 final.
- European Commission (2007) A preparatory Study for an Impact Assessment of the European Works Councils Directive VT/2007/098.
- European Commission (2008) Impact assessment study (SEC/2008/2166 final), Brussels.
- European Commission (2010a) Expert Group Report on Implementation of Recast Directive 2009/38/EC on European Works Councils, Brussels. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6436&langId=en>.
- European Commission (2010b) Reinforcing sanctioning regimes in the financial services sector COM(2010) 716 final: Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions, Brussels, European Commission.
- European Commission (2011) Commission requests four countries to take on new rules for European Works Councils [Stand 2015-06-05].
- European Commission (2013) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Regulatory Fitness and Performance (REFIT): Results and Next Steps.

- COM(2013) 685 final, Brussels, European Commission.
- Faure M.G (2010) Effective, Proportional and Dissuasive Penalties in the Implementation of the Environmental Crime and Ship-source Pollution Directives: Questions and Challenges, *European Energy and Environmental Law Review*, 19(6), 256–278.
- Fitzpatrick, B. (2003) Effective enforcement of EC labour law, Uppsala, Iustus.
- Gall G. (2006) Research Note: Injunctions as a Legal Weapon in Industrial Disputes in Britain, 1995–2005, *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), 327–349.
- Hartlapp M. (2005) Die Kontrolle der nationalen Rechtsdurchsetzung durch die Europäische Kommission. Politik, Verbände, Recht: die Umsetzung europäischer Sozialpolitik, Bd. 3, Frankfurt a. M., Campus Verlag.
- House of Commons (2007) Private equity: HC 567-I, Tenth Report of Session 2006–07 – Volume I: Report, Together with Formal Minutes, London, The Stationery Office. <http://www.tsoshop.co.uk/bookstore.asp?Action=Book&ProductId=9780215035714>
- Jacobs A. (2004) Labour law in the Netherlands, The Hague, Kluwer Law International.
- Jagodziński R. (2008) Comites d'entreprise européen: a la recherche d'une directive modifiée, in Christophe Degryse (ed.) Bilan social de l'Union européenne 2008. Brussels, ETUI, 117–141.
- Jagodziński R. (2009) Recast directive on European works councils: cosmetic surgery or substantial progress?, *Industrial Relations Journal*, 40(6), 534–545.
- Jagodziński R. (2010) Review, revision or recast? The quest for an amended EWC directive, in Dorsemont, F. and Blanke, T. (eds.) The recast of the European Works Council Directive, Antwerp, Intersentia, 293–312.
- Jagodziński R. (2014) Implementation of enforcement provisions of the European Works Councils Recast Directive: are sanctions really 'effective, proportionate and dissuasive?': Policy Brief 7/2014, Brussels, ETUI.
- Jagodziński R. (2015) (forthcoming) European Works Councils' access to courts: A study on implementation of sanctions in national transpositions of directives 94/45/EC and recast directive 2009/38/EC, Brussels, ETUI.
- Jagodziński R., Kluge N. and Waddington J. (eds.) (2009) European Works Councils. Memorandum. Recommendations for policy-making based on current experiences, Brussels, ETUI.
- Jirjahn U. and Smith S.C (2006) What factors Lead Management to Support or Oppose Employee Participation—With and Without Works Councils? Hypotheses and Evidence from Germany, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 45(4), 650–680.
- Lecher W., Nagel B. and Platzer H.-W. (1999) The establishment of European works councils: From information committee to social actor, Aldershot, Ashgate.
- Lorber P. (2010) United Kingdom, in Dorsemont, F. and Blanke, T. (eds.) The recast of the European Works Council Directive. Antwerp: Intersentia, 213–224.
- Malmberg J. (2003) Effective enforcement of EC labour law: A comparative analysis of Community law requirements for national laws on procedures and sanctions. *Studies in employment and social policy*, 24, Stockholm, National Institute for Working Life, Sweden.
- Muda M. (2008) The Impact of European Union Law on Employee Involvement in Estonia, *Juridica International*, XV, 25–34. http://www.juridicainternational.eu/public/pdf/ji_2008_2_25.pdf.
- Nakano S. (1999) Management views of European Works Councils, *European Journal of Industrial Relations*, 5(3), 307–326.
- Picard S. (2010a) European works councils: A trade union guide to Directive 2009/38/EC, Report 114, Brussels, ETUI.
- Picard S. (2010b) Straightjacketing, Time Travelling and Unifying :the multiple impact of the Recast EWC Directive, in Dorsemont, F. and Blanke, T. (eds) The recast of the European

- Works Council Directive, Antwerp, Intersentia, 279–292.
- Polinsky A.M and Shavell S. (1979) The Optimal Trade-Off between the Probability and the Magnitude of Fines, *The American Economic Review*, 69(5), 880–891.
- Polinsky A.M and Shavell S. (1991) A Note on Optimal Fines When Wealth Varies Among Individuals, *American Economic Review*, 81(3), 618–621.
- Rigaux M. and Dorsemont F. (1999) European Works Councils. A legal analysis of the European Works Council: towards a revision of Directive (EC) No 94/45?, Antwerp, Intersentia Rechtswetenschappen.
- Sachs-Durand C. (2010) Information and consultation in the Recast Directive, in Dorsemont, F. and Blanke, T. (eds.) *The recast of the European Works Council Directive*, Antwerp, Intersentia, 313–326.
- Sargeant M. and Lewis D. (2008) *Employment law*. 4th ed., Harlow, Financial Times Prentice Hall.
- Schömann I., Jagodziński R., Boni G., Clauwaert S., Glassner V. and Jaspers T. (2012) Transnational collective bargaining at company level: A new component of European industrial relations?, Brussels, ETUI.
- Schrager L.S. and Short J.F. (1977) Towards sociology of organisational crime, *Social Problems*, 25 (04), 407–419.
- Snyder F. (1993) The effectiveness of European Community law: institutions, processes, tools and techniques, *Modern Law Review*, 56, 19–56. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2230.1993.tb02852.x/epdf>
- Struck O. (ed.) (2011) *Industrial relations and social standards in an internationalized economy*, München, Hampp.
- Supiot A. (1991) *L'application du droit du travail en Europe*, Travail et Emploi(47).
- Tombs S. (1995) Corporate Crime and New Organizational Forms, in Pearce, F. and Snider, L. (eds.) *Corporate crime: Contemporary debates*, Toronto, University of Toronto Press, 132–146.
- van den Bergh A., Grift Y. and van Witteloostuijn A. (2008) Managerial perceptions of works councils' effectiveness in the Netherlands, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(3), 497–513.
- Vega, M. L. and Robert, R. (2013) *Labour Inspection Sanctions: Law and practice of national labour inspection systems: Working Document Number 26.*, Geneva: International Labour Organisation.
- Vitols S. (2003) Management cultures in Europe: European Works Councils and human resource management in multinational enterprises, Düsseldorf, Hans Böckler Stiftung.
- Waddington J. (2003) What do Representatives Think of the Practices of European Works Councils? Views from Six Countries, *European Journal of Industrial Relations*, 9(3), 303–325.
- Waddington J. (2010) *European Works Councils and industrial relations: A Transnational Industrial Relations Institution in the Making*. Routledge research in employment relations, London, Routledge.
- Whittall M., Knudsen H. and Huijgen F. (2007) *Towards a European labour identity: The case of the European Work Council*. Routledge research in employment relations, 17, London, New York, Routledge.
- Wills J. (2000) Great Expectations: Three Years in the Life of a European Works Council, *European Journal of Industrial Relations*, 6(1), 85–107.
- Wills J. (1999) European Works Councils in British firms, *Human Resource Management Journal*, 9(4), 19–38.

Spis tabel

Tabela 1	Krajowe akty prawne implementujące Przekształconą Dyrektywę 2009/38/WE (stan na luty 2015 r.)	13
Tabela 2	Podejścia do negocjacji przed-implementacyjnych w wybranych Państwach Członkowskich	17
Tabela 3	Implementacja definicji informacji i konsultacji w Dyrektywie o ERZ 2009/38/WE	36
Tabela 4	Implementacja przepisów o poufności informacji w krajowym prawie (Dyrektywy 94/45/EC i Dyrektywa Przekształcona 2009/38/EC)	39
Tabela 5	Implementacja przepisów o ponadnarodowych charakterze informacji i ponadnarodowej własności ERZ	49
Tabela 6	Powiązanie pomiędzy szczeblem krajowym a europejskim	51
Tabela 7	Obowiązek dostarczenia informacji niezbędnych do rozpoczęcia negocjacji	54
Tabela 8	Prawo do informacji o strukturze przedsiębiorstwa i rozpoczęciu negocjacji	56
Tabela 9	Implementacja w Państwach Członkowskich Punktu 7 Preambuły Przekształconej Dyrektywy o ERZ 2009/38/WE	62
Tabela 10	Wzmocnione definicje informacji i konsultacji w wybranych państwach członkowskich (wybór)	64
Tabela 11	Przykłady krajowych przepisów o poufności informacji	65
Tabela 12	Transpozycja (z Art. 6) wymogu zapewnienia zrównoważonej reprezentacji pracowników w ERZ i, gdzie wymagane, ustanowienia Prezydium	66
Tabela 13	Transpozycja (na podstawie Postanowień Dodatkowych) wymagania przekazania uzasadnionej odpowiedzi oraz rozszerzonej informacji i konsultacji w odniesieniu do decyzji, które mają znaczący wpływ na interesy pracowników	67
Tabela 14	Środki, jakie należy udostępnić ERZ i jej członkom	68
Tabela 15	Transpozycja obowiązku członków ERZ informowania o treści i wynikach pracy ERZ przedstawicieli pracowników szczebla lokalnego	70
Tabela 16	Możliwość powołania ekspertów i implementacja nowego Art. 5(4)	71
Tabela 17	Transpozycja Dyrektywy 2009/38/WE w zakresie przepisu o zapewnieniu "środków niezbędnych do stosowania przepisów wynikających z tej Dyrektywy" (w wybranych krajach)	74
Tabela 18a	Charakterystyka status prawnego ERZ w prawie krajowym: prawo występowania przed sądami, postępowanie pozasądowe i koszty sądowe	77
Tabela 18b	Charakterystyka status prawnego ERZ w prawie krajowym: rodzaj naruszenia prawa i sankcje	83
Tabela 19	Kategorie naruszeń przepisów o ERZ	88
Tabela 20	Minimalne i maksymalne progi kar finansowych za naruszenie przepisów o ERZ (obejmujące regulacje Dyrektyw 94/45/WE i 2009/38/WE)	89