

## ERZ dochodzą swych praw

Dyrektywa 94/45/EC to akt prawa europejskiego o kluczowym znaczeniu dla Europejskich Rad Zakładowych (ERZ). Określa ona zasady, które muszą zostać wdrożone do prawa narodowego wszystkich państw członkowskich tworząc w ten sposób jednakowe dla wszystkich 'reguły gry'. Niemniej, wiele decydujących aspektów tychże reguł rządzących ERZ nie jest w dyrektywie doprecyzowanych. Taki stan rzeczy doprowadził do różnorodnych problemów i nieprzewidywalności, z którymi to borykają się ERZ. Niektórzy z pracowników w celu rozwiązania tych problemów zmuszeni byli wnieść sprawy do sądu, podczas, gdy jednocześnie inna grupa ERZ chcących dochodzić swoich praw na drodze sądowej nigdy nie miała możliwości podjęcia takiego działania. Oczywiście sprawy sądowe powinny pozostać dla ERZ środkiem ostatecznym, gdyż obsługa prawna jest nie tylko droga, ale całość postępowania jest także czasochłonna, a rozstrzygnięcie pozostaje do końca niepewne. Niemniej, dostęp do sądów musi być zagwarantowany właśnie jako ostateczny środek rozwiązania konfliktu. W ramach prowadzonej przez nas kampanii na rzecz poprawy legislacji o ERZ EKZZ domaga się nie tylko uczynienia dyrektywy o ERZ sprawiedliwszą, ale także bardziej zrozumiałą. Uważamy, że wszystkie osoby zaangażowane w pracę ERZ są zainteresowane zmianą przepisów na bardziej skuteczne i przejrzyste zasady, którymi można się kierować z poczuciem pewności.



### Postępowanie prawne jest kosztowne i czasochłonne

**W 2007 r., średnia trwania procedur w Europejskim Trybunale Sprawiedliwości (ETS) wynosiła 18,7 miesiąca**

**Po 5 latach postępowania sądowego i pozytywnym wyniku ETS spór między ERZ a zarządem firmy Kühne & Nagel pozostaje nierozwiązany!**

### Kiedy sądy muszą latać dziury w prawie

Od czasu wejścia w życie dyrektywy o ERZ sędziowie sądów krajowych w całej UE oraz w Europejskim Trybunale Sprawiedliwości muszą podejmować decyzje w sprawach związanych z działaniem ERZ. Wyroki w tych przypadkach mogą być pomocne w doprecyzowywaniu niejasnych sformułowań dyrektywy. Pomagają one także w wypracowaniu lepszych poprawek do dyrektywy.

EKZZ postuluje uwzględnienie w/w wyroków sądowych w celu rewizji dyrektywy w następujących trzech kwestiach:

#### 1. Ustanowienie ERZ

ETS kilkakrotnie (*Kühne & Nagel*, *Bofrost*) wydawał wyroki

jasno stwierdzające, że zarząd przedsiębiorstw jest zobowiązany dostarczyć zainteresowanym stronom informacje potrzebne do oceny możliwości ustanowienia ERZ. Informacje takie muszą obejmować strukturę grupy, rozmieszczenie i liczbę pracowników oraz dane kontaktowe kluczowych przedstawicieli pracowników, których takie działania mogą dotyczyć.

#### 2. Informacja i konsultacja

Rozstrzygnięć sądowych szuka się często w przypadku sporów o znaczenie terminów „informacja i konsultacja”, gdyż nie są one jasno sprecyzowane w dyrektywie. W sprawie *Gaz de France* francuski Sąd Najwyższy wstrzymał fuzję z firmą Suez ponieważ ERZ nie została odpowiednio poinformowana, tj. w dobrym czasie i w pełnym zakresie o planach restrukturyzacyjnych. Orzeczenie to podkreśla konieczność przekazywania ERZ kompletnych informacji z wyprzedzeniem umożliwiającym ERZ sformułowanie opinii, które zarząd powinien następnie uwzględnić w procesie decyzyjnym. By wyjaśnić tą kwestię EKZZ domaga się poprawienia definicji informacji i konsultacji w kontekście ponadnarodowym i podniesieniu obecnego sformułowania do standardów określonych w nowszej Dyrektywie o Spółce Europejskiej.

#### 3. Decyzje ponadnarodowe

Dyrektywa stwierdza, że ERZ są uprawnione do otrzymywania informacji i prowadzenia konsultacji na temat decyzji o charakterze ponadnarodowym, ale nie określa co to znaczy. W sprawie *British Airways* belgijski sędzia orzekł, że decyzja o restrukturyzacji w jednym kraju ma charakter ponadnarodowy, jeśli została podjęta przez zarząd w innym kraju niż ten, do którego się odnosi. Taka interpretacja była zawsze postulowana przez EKZZ, ale niejasne sformułowania dyrektywy prowadziły do odmiennej wykładni dokonywanej przez kierownictwo spółek międzynarodowych. Ta mylna interpretacja również powinna zostać poprawiona poprzez wprowadzenie bardziej precyzyjnych sformułowań do zrewidowanej dyrektywy.

### Kiedy wyrok sądowy jest niekorzystny

Oczywiste jest, że sędziowie mogą orzec wbrew interesom pracowników przedsiębiorstwa w takim samym stopniu, jak mogą wydać wyrok dla pracowników korzystny. Niemniej, nawet niekorzystne wyroki mogą przynajmniej zasygnalizować wady obecnej dyrektywy o ERZ, a tym samym mogą przyczynić się do określenia kształtu zmian legislacyjnych niezbędnych do wyeliminowania negatywnych zjawisk.

Na przykład wyrok w sprawie *Alcatel-Lucent* zwrócił uwagę na problem niejasnego charakteru porozumień o ERZ opartych na Art. 13 dyrektywy, podpisywanych przed wejściem w życie dyrektywy. Francuski sąd w tym wypadku zdecydował, że tego typu porozumienia nie są objęte reżimem dyrektywy ani francuską ustawą transponującą

dyrektywę. Taki stan rzeczy rodzi pytania o możliwość renegotjacji tych porozumień w sytuacji gdy nie chornią one wystarczająco interesów pracowników. EKZZ uważa, że Dyrektywa musi zostać zmieniona pod kątem wprowadzenia możliwości renegotjacji porozumień o ERZ.

Kolejny poważny problem został zasygnalizowany w sprawie *Grongaard i Bang*. Spór w tej sprawie toczył się ponieważ dyrektywa nie zawiera precyzyjnych wytycznych odnośnie kryteriów stosowania klauzuli o poufności informacji. Gdy ETS rozpatrzył sprawę ogłosił bardzo restrykcyjną interpretację poufności. Doprowadziło to w EKZZ to ugruntowania przekonania, że zbyt zachowawcza interpretacja poufności może podważyć podstawowe prawo ERZ to uzyskania informacji i prowadzenia skutecznego konsultacji. Dlatego też domagamy się, by kwestia poufności została w nowej dyrektywie bardziej uważnie zdefiniowana, tj. w sposób zabezpieczający prawa pracowników, jak również chroniący interesy przedsiębiorstwa i jej akcjonariuszy.

Wiele można się nauczyć także ze spraw, które nie docierają na wokandę sądową. Powinno być jasne dla każdego, że strona pracownicza w ERZ musi mieć dostęp do sądów w sytuacji, gdy zarząd przedsiębiorstwa nie honoruje postanowień porozumienia. Niestety, dyrektywa nic o tym nie mówi. W sprawie *P & O* doprowadziło to do sytuacji, w której sędzia poinformował, że jeśli ERZ wnieśli pozew nie zostanie on dopuszczony na wokandę. Problemem był skład ERZ – jej przewodniczącym był członek najwyższego zarządu firmy i, oczywiście, nie popierał on decyzji o podjęciu działań prawnych przeciwko własnemu przedsiębiorstwu. Sprawa ta, pomimo w/w trudności, miała szansę na powodzenie, gdyby tylko nie pojawiła się kolejna trudność, a mianowicie brak gwarancji dla ERZ, że koszty postępowania prawnego poniesione przez ERZ jako całość, bądź przez jej członków, zostaną pokryte. Problem ten często powstrzymuje ERZ przed dochodzeniem swoich praw w sądzie.



### Sprawy w ETS

**Kühne & Nagel**, 13.01.2004 (C-440/00)  
**Bofrost**, 29.03.2001 (C-62/99)  
**ADS Anker**, 15.07.2004 (C-349/01)  
**Grongaard & Bang**, 22.11.2005 (C-384/02)

### Potrzebujemy efektywnych sankcji

Kolejna przeszkoda w dostępie ERZ do wymiaru sprawiedliwości wynika z faktu pozostawienia regulacji w zakresie sankcji zupełnie w gestii rządów państw członkowskich. Doprowadziło to do niejasności i jawnych słabości prawa w niektórych państwach. EKZZ domaga się, by nowa dyrektywa zapewniała skuteczność, proporcjonalność i prewencyjny charakter sankcji. Bardzo ważne jest również wykluczenie możliwości bezkarnego łamania prawa przez przedsiębiorstwa międzynarodowe, szczególnie w przypadkach, gdy prawa pracowników są uporczywie ignorowane lub łamane. Podczas, gdy sankcje finansowe są ważne, można mieć wątpliwości co do skuteczności i prewencyjnego efektu kar wynoszących kilka tysięcy Euro w

stosunku do wielkich międzynarodowych korporacji. Sądy belgijskie w sprawie *British Airways* oraz sędziowie francuscy w przypadku *Gaz de France* orzekli, że decyzje zarządu centralnego mające znaczący wpływ na pracowników muszą zostać zawieszane w przypadku gdy konsultacja nie została zakończona. Jest to skuteczny sposób na zapewnienie przestrzegania zobowiązań nałożonych na przedsiębiorstwa i EKZZ domaga się, by ta zasada została uwzględniona w znowelizowanej dyrektywie. Uwagi wymaga także czas przekazania informacji ERZ. Szybkie procedury umożliwiający zawieszenie decyzji (nakaz sądowy) powinny być dostępne dla przedstawicieli pracowników, którzy są odpowiedzialni za przetwarzanie informacji i konsultacje zanim przedsiębiorstwa wcielą w życie decyzje, których rezultaty będą nieodwracalne.

### Znikający akt

Niektóre ERZ nawet nie dostają szansy wniesienia skargi do sądu o brak informacji i konsultacji ponieważ decyzją, której z nimi nie skonsultowano może *de facto* prowadzić do ich zniknięcia. W przypadku gdy przedsiębiorstwo zostaje zlikwidowane w wyniku fuzji lub przejęcia nowy właściciel może ogłosić, że ERZ przestaje istnieć. Jest więc bezsprzecznie ważne, by znowelizowana dyrektywa gwarantowała ciągłość istnienia 'starej' ERZ w sytuacji zmiany struktury przedsiębiorstwa, aż do momentu podpisania nowego porozumienia. W warunkach szybkich zmian gospodarczych jest to jedyny sposób zabezpieczenia zaangażowania pracowników i ich dostępu do sądów w kluczowych miesiącach po przeprowadzeniu zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwie.

### Czubek góry lodowej: dostęp ERZ do sądów

Możemy się wiele nauczyć analizując sprawy sądowe, ale musimy pamiętać, że odzwierciedlają one tylko niewielki ułamek problemów, z jakimi borykają się ERZ w całej Europie. Trudności związane z kosztami postępowania, osobowość prawna ERZ i zdolność do występowania w sądach, słabe sankcje i brak czasu na efektywne wniesienie skargi – wszystko to są przeszkody ograniczające dostęp do wymiaru sprawiedliwości.

Dyrektywa nie przyczynia się także do usuwania przeszkód w zakresie strachu i ignorancji. Brak postanowień gwarantujących dostęp do szkoleń i ograniczenia w dostępie do ekspertów powodują bez wątpienia, że część członków ERZ nie ma odpowiedniego zaplecza w zakresie prawa europejskiego wystarczającego nawet by zacząć bronić swoich praw. Brak odpowiednich zabezpieczeń dla przedstawicieli pracowników wnoszących sprawy sądowe także doprowadził do sytuacji, w których spotykali się oni z szykanami ze strony rodzimych przedsiębiorstw. EKZZ jest bardzo zaniepokojona wszystkimi tymi problemami, które mają efekt odstraszący wobec ERZ próbujących dochodzić swoich praw na drodze sądowej. Dlatego też, dopóki Dyrektywa nie zostanie znowelizowana, wątpliwości odnośnie jakości ochrony sądowej praw ERZ i efektywności prawa jako takiego, pozostaną aktualne.

### Przydatne adresy:

Strona internetowa ETUC: <http://www.etuc.org/>

Baza danych porozumień o ERZ prowadzona przez ETUI: <http://www.ewcdb.eu>

Baza danych Social Development Agency (SDA): <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp>

Dalsze informacje można uzyskać od:

**Bruno Demaitre, ekspert ds. szkoleń ETUC**

E-mail: [spicard@etuc.org](mailto:spicard@etuc.org)