

Broszura na temat Dyrektywy 2002/14/CE

SPOSÓB DOBROWOLNY – IDĄC DALEJ

*Opracowano w ramach projektu – SPOSÓB DOBROWOLNY – IDĄC DALEJ*

PONADTO

## **- CEL –**

Broszura ta ma na celu przedstawienie uproszczonej analizy Dyrektywy.

Najpierw chcielibyśmy podkreślić, że oczywistym zadaniem tej Dyrektywy jest przede wszystkim określić minimalne granice w zakresie prawa do informacji i konsultacji we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Dyrektywa ta stara się stworzyć stosunkowo minimalną ramę w zakresie praw i procedur związanych z Prawem Pracowników do Informacji i Konsultacji. Uwaga: W zakresie stosunków wzajemnych między pracodawcami a przedstawicielami pracowników, w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w różnych krajach członkowskich, dyrektywa ta nie ustanawia żadnych ograniczeń, poza jednym, to znaczy dotyczącym ilości pracowników w przedsiębiorstwie, musi więc ona wynikać ze stosowania tego instrumentu Wspólnot, ale musi być również analizowana wspólnie z innymi postanowieniami odnoszącymi się do praw do informacji i konsultacji wprowadzonymi już na poziomie europejskim.

## **- SPRAWY –**

Dyrektywa ta, w zakresie stosowania praw, którym jest poświęcona, obejmuje tematy, które dotyczą i obejmują przedsiębiorstwa w obrębie przestrzeni każdego państwa członkowskiego w jednej z trzech perspektyw:

- ⇒ Informacja na temat ostatniej i przyszłej ewolucji działania przedsiębiorstwa lub zakładu i jego sytuacji ekonomicznej.
- ⇒ Informacji i konsultacji na temat sytuacji, struktury i prawdopodobnego zatrudnienia w przedsiębiorstwie lub zakładzie oraz przewidywania planowanych działań w wypadku zagrożenia dla zatrudnienia.
- ⇒ Informacji i konsultacji na temat decyzji pociągających za sobą istotne zmiany na poziomie organizacji pracy lub układów zbiorowych, łącznie z tymi, które są przewidziane przez postanowienia Wspólnoty, do których odnosi się punkt 1 artykułu 9.

Uwaga: Istnieje jednakże potrzeba dokonania tutaj korekty, ponieważ zgodnie z zakresem Dyrektywy, nie są nią objęte przy wstępnej analizie tematy, które mają być omawiane w ramach organu przedstawicielskiego pracowników, to znaczy Europejskiej Rady Zakładowej lub jakkolwiek procedurą informacji i konsultacji (wprowadzone zgodnie z prawami przenoszącymi Dyrektywę 94/45/EC do różnego wewnętrznego prawodawstwa a obecnie w ramach nowej Dyrektywy na temat Europejskich Rad Zakładowych „Zmiana” – 2099/38/EC).

W ten sposób, preferowanym miejscem dla debat, konsultacji i informacji stały się Europejskie Rady Zakładowe. Niemniej jednak, proces informacji i konsultacji ujęty w Dyrektywie 2002/14/EC obejmuje sprawy, które winny być również omawiane w ramach ERZ. Wynika to z tego, że pewne sprawy – pomimo stworzenia w tym celu specjalnych mechanizmów w ERZ, mogą implikować również konsekwencje na poziomie krajowym w każdym z krajów członkowskich.

### **Kto ma prawo do informacji i konsultacji?**

Przedstawiciele pracowników!

### **Kto ma obowiązek informowania i konsultowania?**

Przedstawiciele przedsiębiorstwa, którzy odpowiadają za te akty prawne!

#### **- Uprawnienie –**

Po zdefiniowaniu jakich spraw może dotyczyć Dyrektywa lub jakie dotyczą jej celu, należy przeanalizować pytanie **kto może interweniować** w procedurze informacji i konsultacji. Sytuacja takie są pozostawione dla prawodawstwa krajowego.

Uwaga: Jest to jedna z tych spraw, które budzą największe rozbieżności, ponieważ na poziomie europejskim, zgodnie z prawem, przedstawicielami pracowników są związki zawodowe poprzez swoich mężów zaufania lub komisje pracownicze i w tym względzie, jeżeli chodzi o ich skład, istnieją różnice pomiędzy różnymi krajami.

Istnieją sytuacje, w których ze względu na systemy już wprowadzone w systemie prawnym, nie wprowadza się niczego nowego, ponieważ istnieją już ciała z takimi upewnieniami, które są przewidziane w Dyrektywie 2002/14/EC a z drugiej strony, istnieją systemy, w których uprawnienia przewidziane w Dyrektywie zostaną przyznane tym organom, które dotychczas ich nie posiadały, taka jak to jest w przypadku Portugalii. W Portugalii, przy transponowaniu Dyrektywy 2002/14/EC do wewnętrznego prawodawstwa, przyznano te uprawnienia mężom zaufania.

Jeżeli chodzi o pracodawców, naszym zdaniem, to nie bezpośrednie kierownictwo powinno przekazywać informacje i uczestniczyć w procedurach konsultacji. Wydaje się rzeczą oczywistą, że ze strony przedsiębiorstwa powinni uczestniczyć w tym procesie ci, którzy są odpowiedzialni za działania.

### **Czas działania?**

Jest to dokładnie jeden z tych aspektów, gdzie jest konieczne bardziej jasne planowanie. Należy podkreślić, że, że są **dwa czasy** i **dwa działania**, które winny być zainicjowane przez pracodawców i przez pracowników. Mamy moment, w którym poszukujemy informacji i drugi moment, kiedy poszukujemy konsultacji. Będzie niewątpliwie konieczny tutaj jakiś czas na rozwinięcie dwóch etapów tego samego

procesu, który pozwoli na analizę uzyskanych informacji i zebranych danych, poszukiwanie rozwiązań, jak również dojście do fazy konsultacji, bez nadmiernego rozciągania tego procesu w czasie, co spowodowałoby katastrofalne konsekwencje dla obydwu stron, ze względu na przeciągający się proces.

Istnieją dwie fazy tego procesu, które nie powinny być mieszane. Każda z nich musi być zrealizowana zanim nastąpią fakty, aby pozwolić na uzyskanie użytecznego efektu.

Podczas gdy koncepcja informacji nigdy nie była przedmiotem większej kontrowersji, inaczej wyglądało to w wypadku konsultacji.

Faza konsultacji i jej koncepcja były przedmiotem poważnej debaty oraz stanowiła motyw dla niektórych działań prawnych. Dzisiaj, sytuacja ta uległa poprawie, dzięki nowej Dyrektywie na temat ERZ.

Istnieją więc dwa momenty i dwa uprawnienia: Informacja & Konsultacja.

Uwaga: Uprawnienia te nie występują jako prawa nabyty, dla ich realizacji należy wysunąć żądanie.

#### - Uprawnienia –

Ustanowione uprawnienia: Informacja & Konsultacja.

Dyrektywa przedstawia nam definicje obydwu koncepcji, jednakże z definicji tej nie wynika, że treść tych uprawnień zostanie zmaterializowana.

Zacznijmy więc od koncepcji **informacji**:

Koncepcja ta nigdy nie wywoływała poważnych problemów i była zawsze rozumiana jako przekazywanie wiedzy. Jednakże, Dyrektywa dodaje coś do tej koncepcji – że informacja jest przekazywana w takim momencie, w taki sposób i z taką treścią, która pozwoli przedstawicielom pracowników na przeanalizowanie tych tematów i w razie potrzeby – na ich zbadanie.

W oparciu o przebieg procedury przystąpimy do analizy całego potencjału tej koncepcji.

Podstawową sprawą jest określenie informacji – nie tylko czego ona dotyczy ale również tego kiedy to się dzieje. Informacja będzie musiała być przekazana w taki sposób aby ją móc przeanalizować i pozwolić osobom interweniującym na konsultacje.

Tutaj, jak to już wcześniej zaznaczono, pojawia się sprawa momentu, w którym informacja jest przekazana. Z prawnego punktu widzenia, możemy zrozumieć, obecną konstrukcję Dyrektywy, która nie określa niezbędnego czasu, pozostawiając to jako sprawę otwartą dla skonkretyzowania w poszczególnych państwach członkowskich. Nie należy jednakże zapominać, że jest rzeczą konieczną aby mieć wystarczająco dużo

czasu na dokonanie analizy i ewentualne konsultacje w odniesieniu do przekazanych informacji.

Jeżeli nie ma tej przestrzeni czasowej, musi być ona określona zgodnie z zasadą, że jest to czas konieczny dla przeanalizowania dokumentów, sformułowania i przedstawienia opinii na ten temat oraz – w wypadku potrzeby – zainicjowania procesu konsultacji.

**Koncepcja konsultacji:** Dyrektywa 2002/14/EC jest skąpa w prezentowaniu swojej koncepcji ale wyjątkowo jasna w zakresie przedstawionego procesu. Z tego powodu, oczekuje się, że w tej fazie procesu przedsiębiorstwo winno być reprezentowane przez osoby posiadające efektywne uprawnienia decyzyjne. My podkreślaliśmy już, że argumenty w rodzaju „decyzja nie należy do nas i dlatego nie może być prawomocna” nie są wystarczające, gdyż wymaga się obecności ze strony przedsiębiorstwa nie bezpośrednich zwierzchników lecz odpowiedzialnych osób z kierownictwa, które mogą podejmować decyzje.

- Cel konsultacji: winny one obejmować temat przekazanych informacji. Jednakże, sytuacja ta może doprowadzić do nowej konfiguracji, gdyż jeżeli w trakcie konsultacji pojawią się nowe sprawy, co do których brakuje informacji, będzie to prowadzić do powtórzenia całego procesu.

Podkreślamy więc – dla uzyskania szybkiego procesu – potrzebę natychmiastowego przekazywania wszelkich informacji i uzupełniających danych w taki sposób, aby objąć nimi wszystkie poglądy i punkty odnoszące się do poruszonych kwestii.

W fazie konsultacji mogą pojawić się rozbieżnie formułowane opinie oraz ustalenia ze strony przedstawicieli pracowników. Dlatego więc, tak ważne jest aby mieć przygotowaną i dobrze uzasadnioną analizę. Sama opinia czy uproszczona analiza nie są wystarczające. Staje się konieczne, aby zapewnić odpowiednie środki dla dokonania tych działań. Nie wolno nam zapominać, że pracownikom mogą towarzyszyć eksperci, którzy podlegają takim samym regułom dotyczącym zasad poufności.

Pracodawca winien przedstawić dobrze uzasadnioną odpowiedź. Kilka punktów lub uproszczone argumenty ze strony pracodawców również nie są wystarczające i nie mogą być uważane za prawdziwe konsultacje. Odpowiedź winna znaleźć miejsce w oparciu o formalny dokument i nie wystarczy samo przekazanie jej w trakcie spotkania.

Uwaga końcowa: pomimo faktu, że konsultacje nie są wiążące, winny one stanowić punkt układu.

W podsumowaniu można stwierdzić, że przedstawiciele pracowników są uprawnieni do uzyskiwania informacji i danych na temat przewidywanych spraw a następnie winni oni uzyskać czas wystarczający na dokonanie starannej analizy otrzymanych informacji.

Pracownicy mogą wyrażać swoją opinię, która winna być przeanalizowana, mając na uwadze wspólne działanie, którego odrzucenie musi być dobrze uzasadnione.

**Realizacja prawa do informacji i konsultacji winna obejmować:**

- a) informacje na temat ostatnich ewolucji i prawdopodobnych ewolucji w działaniach przedsiębiorstwa lub zakładu i jego sytuacji ekonomicznej,
- b) informacje oraz konsultacje na temat struktury, sytuacji oraz prawdopodobnych zmian w zatrudnieniu w przedsiębiorstwie lub zakładzie oraz ewentualne przewidywane zmiany stwarzające zagrożenie dla zatrudnienia.
- c) informacje oraz konsultacje na temat decyzji mogących spowodować istotne zmiany na poziomie organizacji pracy lub układów zbiorowych, łącznie z tymi które objęte są postanowieniami Wspólnoty, o których mowa w punkcie 1 artykułu 9.

W tym aspekcie, istnieją grupy takich spraw, które winny być nimi objęte:

- ✓ sprawy z obszaru ekonomicznego, w stosunku do których można zażądać informacji (w tych sprawach konsultacje nie są możliwe),
- ✓ sprawy zatrudnienia (gdzie jest możliwe otrzymywanie informacji i prowadzenie konsultacji),
- ✓ sprawy dotyczące organizacji pracy i układów zbiorowych (gdzie jest możliwe otrzymywanie informacji i prowadzenie konsultacji).

Uwaga: W wyraźny sposób nie wyklucza się uzyskiwania w tych grupach informacji i prowadzenia konsultacji na temat zwolnień zbiorowych, fuzji itp.

Oprócz samych procedur związanych z prawem do informacji i konsultacji, Dyrektywa nie wyklucza, żeby takie sprawy były przedmiotem informacji i konsultacji (Dyrektywa 2002/14/EC), ponieważ wynika to z poprzedniej fazy podejmowania decyzji.

Jeszcze raz powtarzamy to, co zostało już powiedziane w odpowiednim czasie: Europejskie Rady Zakładowe zajmują się sprawami o zasięgu ponadnarodowym, to znaczy sprawami mającymi swój początek w jakimś kraju członkowskim z reperkusjami w innych krajach członkowskich UE. Po przyjęciu założenia, że sprawa ta ma charakter ponadnarodowy, będzie ona dyskutowana w ramach ERZ, wszystkie inne mogą być objęte Dyrektywą 2002/14/EC.

**Kto może wystąpić z tym?**

Podmioty mające kompetencje do takich wystąpień są różne w różnych krajach członkowskich.

**Kto ma inicjatywę?**

Powstaje teraz pytanie, na kim spoczywa obowiązek wypracowania procesu informacji i konsultacji. Czy będzie to obowiązek pracodawcy czy też przedstawiciel pracowników?.

Powszechnie uważa się, nawet w oparciu o prawo, że to przede wszystkim pracodawca winien zapoczątkować ten proces, gdyż zna on lepiej sytuację i swoje własne intencje, przy czym pracownicy mają możliwość, gdy tylko uważają to za stosowne, zażądać od pracodawcy informacji dotyczących spraw związanych ze sprawami mieszczącymi się w zakresie procesu informacji i konsultacji.

Poniżej podajemy te sprawy, które zdaniem autorów tego dokumentu odnoszą się do ograniczonej kompetencji:

- To w zasadzie pracodawca wypracowuje i przekazuje informacje.
- Pracownicy mogą, kiedy tylko uznają to za stosowne, zażądać informacji.
- Przedstawiciele pracowników mogą zwrócić się prośbą o konsultacje.
- Pracodawca ma obowiązek ustosunkować się do tego, co zostało przedstawione przez przedstawicieli pracowników.

Proces ten ilustruje prawo do informacji i konsultacji ale nie do partycypacji!

#### **Gdzie można się o to zwrócić?**

Wszystko, co zostało tutaj przedstawione, odnosi się do małych średnich i dużych przedsiębiorstw i zakładów, jednakże nie będzie to miało zastosowania do bardzo małych przedsiębiorstw i zakładów – poniżej 20 pracowników.

#### **Czy będzie istnieć możliwość uregulowania takiej sprawy poprzez układ?**

Jest to, naszym zdaniem, jedna z możliwości, która niewątpliwie winna być wzięta pod uwagę, gdyż w taki sposób można zabezpieczyć przeniesienie podstawowych zasad. W rzeczywistości, Dyrektywa 2002/14/EC pozwala partnerom społecznym na różnych szczeblach w jaki sposób można wdrażać prawo pracowników do informacji i konsultacji.

Dyrektywa promuje i uznaje porozumienia zawarte na różnych poziomach, związane z prawem do informacji i konsultacji, jak również promowanie tych porozumień przez rokowania zbiorowe, zarówno na poziomie zakładowym jak i branżowym. Potrzeby takie winny być wyartykułowane w regulacjach różnych krajowych systemów prawodawczych w tej sprawie.

Powtarzając to, co zostało już powiedziane, dyrektywa ta ustala minimalne wymagania, które zgodnie z duchem i ramami tego instrumentu, nie mogą być wykluczone, natomiast mogą być rozwinięte i rozszerzone.

#### **Czy jest możliwość interwencji ekspertów?**

Obydwu stronom mogą towarzyszyć eksperci.

Uwaga: Nie przewiduje się, aby wydatki związane z interwencjami ekspertów były pokrywane przez przedsiębiorstwo.

### **Poufność**

Jeżeli chodzi o poufność informacji przekazywanych pracownikom, Dyrektywa powierza regulację tej sprawy państwom członkowskim, które jednakże będą musiały respektować granice określone przez ten instrument. Jako poufne tylko te informacje, które spełniają poniższe wymagania:

- przestrzegają granice narzucone przez prawodawstwo krajowe,
- respektują uzasadnione interesy przedsiębiorstwa,
- informacja zostanie przekazana z wyraźnym zaznaczeniem jej poufności.

Dopiero połączenie przyjętych założeń pozwoli na scharakteryzowanie jakichś informacji jako poufnych a ich klasyfikacja jako poufnych nie może nie może zależeć od dobrej woli osoby przekazującej je.

Do kogo się ona odnosi?

Ta poufność odnosi się do przedstawicieli pracowników, ekspertów i osób trzecich. W wypadku, gdy przedstawiciele pracowników są upoważnieni do udostępnienia informacji pozostałym pracownikom – będą oni również podlegać takim samym regułom poufności.

Należy tutaj dodać ograniczenie narzucone w tym sensie, że informacje i konsultacje nie zostaną rozpowszechnione, przy zastosowaniu obiektywnych kryteriów, jeżeli mogłyby one wpłynąć poważnie lub zaszkodzić interesom przedsiębiorstwa lub zakładu.

Dyrektywa ustala również, że państwa członkowskie muszą zapewnić środki prawne i administracyjne, które pozwolą na skontrolowanie tych przypadków, w których pracodawca klasyfikuje niektóre informacje jako poufne lub gdy nie dostarcza informacji. Temat ten wywołuje szczególne trudności, ponieważ tutaj również pojawiają się istotne różnice w ramach krajów UE.

Zachowanie poufności jest stanowiskiem ochronnym ze strony pracodawców w procesie przekazywania informacji i konsultacji i dlatego ważne jest aby istniały systemy kontroli, dzięki którym uniknie się sytuacji, w której pracodawca wykorzysta to do ukrycia jakichś działań poprzez zaklasyfikowanie ich do kategorii poufnych.

### **Sankcje – Procesy**



Dyrektywa pozostawia margines dla krajów członkowskich w zastosowaniu sankcji, które umożliwią podjęcie działań gwarantujących efektywność Dyrektywy.

### **Związek i innymi regulacjami**

Dyrektywa w sposób jasny ustala, że procesy wprowadzone przez nią nie będą szkodzić procesowi informacji i konsultacji wynikającym z Dyrektywy 94/45/EC, która wprowadza ERZ oraz nowej Dyrektywy 2009/38/EC.

Dyrektywa nie będzie również sprzeczna z Dyrektywą 98/59/EC na temat zwolnień zbiorowych. Wydaje się bardzo jasne, że jeżeli chodzi o ilość zwolnień grupowych istnieje razem z Dyrektywą 2002/14/EC przymus, że – nawet przed ustaleniem procesu zwolnień grupowych – musi on być poprzedzony przez proces informacji i konsultacji, opracowany i w zakresie informacji praw do informacji i konsultacji wprowadzonych przez Dyrektywę.

Istnieją dwa jasne i różne momenty: istnieje proces informacji i konsultacji (przed zaistnieniem procesu zwolnień grupowych) oraz proces informacji i konsultacji wprowadzany już w kolejnej fazie, to znaczy, gdy pojawia się intencja przystąpienia do procesu zwolnień grupowych (proces toczący się w ramach Dyrektywy 98/59/EC). Mamy dwa różne procesy, również dwie różne fazy, które wzajemnie się nie wykluczają.

Dyrektywa ta jednak nie kłóci się z procesem informacji i konsultacji, który trwa w czasie transferu przedsiębiorstw, oddziałując na decyzje podjęte we wcześniejszym momencie. Innymi słowami, argumenty przedstawione w wypadku procesu zwolnień grupowych są przywoływane również we właściwy sposób w procesach transferu przedsiębiorstw. W obydwu wypadkach musimy działać przed podjęciem decyzji.