

Zwolnienia w Marks & Spencer. Kto i kiedy musi współpracować z europejską radą zakładową

Uzgadnianie zwolnień w firmach transgranicznych

W przypadku gdy pracodawca jest objęty działaniem europejskiej rady zakładowej, rozwiązanie umów z pracownikami w kilku państwach, np. w związku z likwidacją części oddziałów, musi zostać poprzedzone procedurą informowania i konsultacji z jej przedstawicielami

C13

Europejska rada zakładowa – kiedy i jak powołać ją do życia

Tworzenie takiego ponadnarodowego przedstawicielstwa pracowników wymaga przeprowadzenia dość skomplikowanej procedury. Ponadto firma, w której miałyby ono powstać, musi zatrudniać co najmniej tysiąc pracowników w całej Unii Europejskiej i przynajmniej stu pięćdziesięciu w co najmniej dwóch takich krajach

C15



Karolina Topolska

karolina.topolska@infor.pl

Brytyjska sieć handlowa Marks & Spencer ogłosiła, że zamierza zamknąć 53 placówki handlowe w kilku państwach, głównie europejskich, w tym w Polsce. W naszym kraju likwidacja miałaby objąć 11 sklepów tej marki, w których zatrudnionych jest 351 osób. W komunikacie przekazanym mediom podano, że firma rozpocznie konsultacje z pracownikami w tej sprawie, przy czym już przed rozpoczęciem tego procesu podjęta zostanie współpraca z europejską radą zakładową (ERZ) i pracownikami. Komunikat ten wzbudził żywe zainteresowanie klientów sklepów Marks & Spencer i z pewnością konkurencji brytyjskiej firmy. Uwagę pracodawców i pracowników zwrócić mogła natomiast enigmatyczna informacja o przeprowadzaniu konsultacji z ERZ.

Takie rady nie są w Polsce zbyt dobrze znane, zakorzeniły się natomiast w innych państwach Europy. Europejskie rady zakładowe to ponadnarodowe przedstawicielstwa pracowników funkcjonujące w przedsiębiorstwach działających

w kilku krajach unijnych. Dzięki ich istnieniu i nałożonych na firmy obowiązkom informowania ich o istotnych dla nich sprawach pracownicy międzynarodowego koncernu mogą uniknąć zaskoczenia np. nagłą decyzją podjętą przez zagranicznych decydentów o zamknięciu zakładu pracy w Polsce. Z taką sytuacją mamy też do czynienia w przypadku Marks & Spencer. Warto podkreślić, że na obowiązek konsultacji z ERZ w tym przypadku wpływa również fakt zamykania działalności tej sieci handlowej w wielu krajach – gdyby zwolnienia zostały podjęte tylko w Polsce, o udziale europejskiej rady zakładowej nie byłoby mowy (o ile warunki porozumienia firmy z ERZ nie stanowią inaczej).

Według danych Europejskiego Instytutu Związkowego, na początku 2016 r. ERZ działały w 1113 przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw. Jak podkreśla Sławomir Adamczyk, ekspert Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, liczba ta jest dynamiczna, a polskie związki zawodowe stale dostają informacje o tworzeniu się nowych ciał konsultacyjnych. Według jego szacunków, obecnie w około jednej czwartej z nich reprezentowani są polscy pracownicy (m.in. w koncernach Arcelor-Mittal, Heineken, Volvo AB czy Vattenfall).

Co ciekawe, mimo że przepisy o ERZ w Unii Europejskiej funkcjonują już od ponad 20 lat (wkrótce powinien też nastąpić przegląd stosowania przepisów dyrektywy z 2009 r. w tym zakresie), a w Polsce implementowano je ponad 10 lat temu, do tej pory w żadnym polskim przedsiębiorstwie o zasięgu ponadnarodowym, które prowadzi działalność w innych państwach członkowskich UE, nie zdecydowano się na utworzenie ERZ.

– Tymczasem warunki do tego spełnia kilka z nich, jak np. PKN Orlen czy Maspex. Na brak tworzenia ERZ wpływa niejednokrotnie niskie uzwiązkowanie polskich firm – wskazuje Sławomir Adamczyk.

Zwraca on jednak uwagę na inne ciekawe zjawisko. Okazuje się, że polskie prawo staje się ostatnio atrakcyjną bazą dla tworzenia europejskich rad zakładowych przez zagraniczne koncerny. Tak było w przypadku Arctic Paper, skandynawskiej firmy z branży papierniczej, która przyniosła zarząd centralny przedsiębiorstwa do Polski, dzięki czemu mogła powołać ERZ na podstawie naszego prawa. Jak wskazuje ekspert, podobne plany ma niemieckie przedsiębiorstwo z branży przemysłu drzewnego – Pfeleiderer.

**AGATA
MIERZWA**

adwokat w praktyce prawa pracy kancelarii Domański Zakrzewski Palinka

**JUSTYNA
TYĆ**

radca prawny w praktyce prawa pracy kancelarii Domański Zakrzewski Palinka

Uzgadnianie zwolnień w firmach transgranicznych

W przypadku gdy pracodawca jest objęty działaniem europejskiej rady zakładowej, rozwiązanie umów z pracownikami w kilku państwach, np. w związku z likwidacją części oddziałów, musi zostać poprzedzone procedurą informowania i konsultacji z jej przedstawicielami

W przypadku niektórych przedsiębiorstw działających w ramach większych grup redukcje zatrudnienia mogą przebiegać nieco inaczej niż zwykle. Dotyczy to przypadków, gdy dany pracodawca jest objęty działaniem europejskiej rady zakładowej (ERZ).

Europejskie rady zakładowe są formą reprezentacji pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu co najmniej wspólnotowym. Tworzone są przez załogi zakładów pracy działających w poszczególnych państwach członkowskich. Wiele osób mogło po raz pierwszy usłyszeć o ich istnieniu przy okazji podania przez firmę Marks & Spencer do mediów informacji, że rozpoczyna konsultacje w sprawie zamiaru zamknięcia sklepów w Polsce i zwolnień 351 pracowników, w ramach których będzie współpracować z ERZ. Choć takie reprezentacje pracowników nie są mocno rozpowszechnione, z uwagi na ich specyfikę może się zdarzyć, że taka rada zostanie utworzona w polskiej firmie, działającej na rynku międzynarodowym.

Przepisy polskie i europejskie

Na szczeblu unijnym funkcjonowanie ERZ regulowała pierwotnie dyrektywa Rady Unii Europejskiej 94/45/WE z 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz.Urz. UE z 1994 r. L 254, s. 64). Obecnie zaś sposób tworzenia i zasady działania ERZ obejmuje dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady UE z 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz.Urz. UE z 2009 r. L 122, s. 28).

W Polsce problematykę działania takich przedstawicielstw pracowników reguluje ustawa z 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 1146 ze zm.; dalej: ustawa). W dużej mierze przepisy ustawy są powieleniem dyrektywy, obowiązującej wszystkie państwa członkowskie, dlatego też będą one podstawą dalszych rozważań. Ma ona zastosowanie m.in. do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce.

Informowanie i konsultowanie

Ustawa wprowadza obowiązek informowania europejskiej rady zakładowej i przeprowadzania z nią konsultacji. Aktualizuje się

Ramka 1

Ważne definicje

INFORMOWANIE to w rozumieniu ustawy przekazywanie danych przez pracodawcę przedstawicielom pracowników, w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i w odpowiedniej treści, tak aby było możliwe zapoznanie się z podnoszoną sprawą, zbadanie jej, a także – w razie potrzeby – przygotowanie konsultacji z właściwym organem (zarządem) danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

KONSULTACJE to nawiązywanie dialogu i wymiana poglądów między przedstawicielami pracowników a zarządem centralnym lub innym zarządem odpowiedniego szczebla. Podobnie jak w przypadku informowania ustawa jedynie ogólnie stwierdza, że konsultacje powinny nastąpić w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i w odpowiedniej treści. Ma to umożliwić przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii, po to, aby mogła ona zostać uwzględniona w rozsądnym czasie przez przedsiębiorstwo. ©P

o m.in. w sytuacji, gdy przedsiębiorstwo ma zamiar przeprowadzenia zwolnień grupowych czy zaprzestania działalności niektórych zakładów pracy. **RAMKA 1**

Z lektury przepisów ustawy można wywnioskować, że przekazanie informacji powinno nastąpić ze sporym wyprzedzeniem. I tak, w sprawach nadzwyczajnych, jak np. konieczność przeprowadzenia zwolnień grupowych, zarząd centralny (czyli osoba lub organ zarządzający przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub należącym do przedsiębiorcy sprawującego kontrolę w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym) ma obowiązek zawiadomić ERZ. Na jej wniosek może dojść do spotkania, w trakcie którego lub w terminie 14 dni od jego zakończenia rada ma prawo przedstawić swoją opinię. Ponieważ ustawa stanowi, że opinia powinna być wzięta pod uwagę przez zarząd lokalny, oznacza to, iż minimalnym terminem na przekazanie danych jest okres kilkutygodniowy (na pewno dłuższy niż 2 tygodnie). Co więcej, w przypadku każdej decyzji, która może prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub stosunkach pracy, zarząd centralny jest obowiązany do rozpoczęcia z ERZ rozmów w sprawie planowanej decyzji. To oznacza konieczność prowadzenia takich rozmów na jeszcze wcześniejszym etapie, zanim jakiegokolwiek definitywne decyzje zostaną formalnie przyjęte.

WAŻNE Ustawa nie określa terminów na przekazywanie informacji ERZ i przeprowadzanie z nią konsultacji. Takie terminy mogą jednak zostać przyjęte w porozumieniu regulującym funkcjonowanie rady.

Co istotne, ustawa nie określa terminów na przekazywanie informacji ERZ i przeprowadzanie z nią konsultacji. Doprecyzowanie takich terminów może jednak nastąpić w porozumieniu o ustanowieniu ERZ. Zgodnie z zamysłem ustawodawcy porozumienie jest bowiem dokumentem, który powinien określać sposób informowania rady i prowadzenia z nią konsultacji. A zatem zanim którykolwiek pracodawca objęty zakresem funkcjonowania europejskiej rady zakładowej podejmie działania, które mogą pociągać za sobą obowiązek informowania rady lub przeprowadzania z nią konsultacji, powinien w pierwszej kolejności ustalić dokładną treść porozumienia. W praktyce rzadko się zdarza, aby w porozumieniu ustalano sztywne terminy na

KADRY I PŁACE

Uchybienie terminom przyjętym w porozumieniu może w skrajnych przypadkach narazić pracodawcę na zarzut utrudniania informowania lub konsultowania przedstawicieli, co stanowi wykroczenie przeciwko przepisom ustawy.

prowadzenie procesu informowania lub konsultowania. Jeśli jednak takie terminy są przyjęte, to powinny być bezwzględnie przestrzegane. Uchybienie terminom przyjętym w porozumieniu może w skrajnych przypadkach narazić pracodawcę na zarzut utrudniania informowania lub prowadzenia konsultacji z przedstawicielami, co stanowi wykroczenie przeciwko przepisom ustawy.

Informacje dla ERZ

Ustawa wprowadza otwarty katalog zdarzeń, które będą za sobą pociągały obowiązek przeprowadzenia procesu informowania rady i ewentualnie podjęcia z nią konsultacji. **SCHEMAT**

Co istotne, w odróżnieniu od regulacji dotyczących funkcjonowania rad pracowników zawartych w ustawie z 7 kwietnia

2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550), ustawa nie określa obszarów, w których nie przeprowadza się konsultacji, pozostając jedynie przy informowaniu rady. Teoretycznie zatem każdy z wymienionych obszarów (patrz **SCHEMAT**) może stać się przedmiotem konsultacji. W praktyce trudno jednak wyobrazić sobie, na czym konkretnie miałyby polegać konsultacje dotyczące np. sytuacji gospodarczej i finansowej przedsiębiorstwa wspólnotowego.

Europejska rada zakładowa jest uprawniona do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji jedynie w sprawach ponadnarodowych. Będą nimi sprawy, które dotyczą:

- całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,
- co najmniej dwóch przedsiębiorstw (zakładów pracy) należących do takiej grupy mających swoją siedzibę w dwóch państwach członkowskich.

Innymi słowy, co do zasady, poza zakresem kompetencji rady będą pozostawać sprawy typowo lokalne, czyli dotyczące tylko jednego z pracodawców objętych zakresem działania przedsiębiorstwa wspólnotowego. Regulacje innych państw członkowskich lub porozumienie może rozszerzać zakres działania rady, np. na sprawy lokalne, niemniej jednak niniejsze opracowanie skupia się na przepisach ustawowych obowiązujących na terenie Polski przy założeniu, że treść porozumienia od nich nie odbiega. **PRZYKŁAD 1**

Natomiast w sytuacji, gdy lokalny pracodawca ma zakłady pracy w dwóch lub więcej państwach członkowskich Unii Europejskiej, jego wewnętrzne sprawy mogą być, zgodnie z ustawą, objęte zakresem zainteresowania ERZ. Obowiązek przekazania danych będzie zasadniczo ciążył na zarządzie centralnym. Jeśli jednak inicjatywa działań rodzących konieczność zaangażowania ERZ w proces informacyjno-konsultacyjny ma swoje źródło lokalnie, co raczej nie będzie częste, wtedy zarząd wychodzący z inicjatywą powinien przekazać niezbędne informacje zarządowi centralnemu, który następnie przekaże je ERZ. Rada (lub jej prezydium) może w takiej sytuacji zdecydować, że dalsze rozmowy będzie już prowadzić z zarządem lokalnym, a nie centralnym. **PRZYKŁAD 2**

Żaden przepis ustawy nie wprowadza natomiast obowiązku informowania rady ani tym bardziej przeprowadzania z nią konsultacji, w sprawie decyzji pracodawcy dotyczących indywidualnych pracowników. W szczególności żaden pracodawca objęty zakresem działania ERZ nie ma obowiązku konsultowania zamiaru rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, bez względu na przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy czy tryb zakończenia stosunku pracy. **PRZYKŁAD 3**

Możliwe sankcje

Jeśli pracodawca nie przeprowadzi wymaganych prawem konsultacji z ERZ, naraża się na sankcje przewidziane w ustawie w postaci ograniczenia wolności lub grzywny. Nieprzeprowadzenie konsultacji może również w skrajnych przypadkach stanowić podstawę do postawienia zarzutu o naruszeniu przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę. Aby taki zarzut można było skutecznie zgłosić, po pierwsze przedmiotem konsultacji muszą być objęte kwestie dotyczące zmniejszenia stanu zatrudnienia (zwolnienia grupowe). Po drugie, samo uchybienie musiałyby mieć wpływ na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Takie podejście zostało wypracowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z 24 listopada 2011 r. (sygn. akt I PK 60/11), który dotyczył zarzutu nieprzestrzegania terminów wprowadzonych w porozumieniu ze związkami zawodowymi w ramach procedury zwolnień grupowych, SN przyjął, że nie każde naruszenie postanowień porozumienia zawartego ze związkami zawodowymi, a dotyczącego zwolnień grupowych, ma rangę naruszenia przepisów

O czym rada musi zostać poinformowana i co może podlegać konsultacjom

- struktura przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw,
- sytuacja gospodarcza i finansowa oraz możliwy rozwój działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji,
- sytuacja w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie,
- wprowadzenie istotnych zmian organizacyjnych,
- wprowadzenie nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych,
- zmiana lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa bądź przeniesienie produkcji w inne miejsce,
- łączenie i podział przedsiębiorstw lub zakładu pracy,
- ograniczenie rozmiarów lub zaprzestanie działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo jego istotnej części,
- zwolnienia grupowe.

KADRY I PŁACE

Przykład 1

Lokalne zwolnienia grupowe

Zarząd firmy mającej siedzibę w Polsce, ale należącej do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, rozważa przeprowadzenie procesu zwolnień grupowych w zakładach pracy działających w naszym kraju. Planowana skala zwolnień grupowych ma być znaczna. Firma jest objęta zakresem działania europejskiej rady zakładowej, w której skład wchodzi dwóch z jej pracowników jako przedstawiciele. W firmie działają związki zawodowe. Zarząd nie ma obowiązku informowania ERZ o planowanym przedsięwzięciu. Powinien natomiast zadbać o spełnienie obowiązku konsultacyjnego wobec organizacji związkowych z ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474, dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych). © P

Przykład 2

Likwidacja oddziału

Spółka produkcyjna z siedzibą w Katowicach ma zakład produkcyjny w Czechach, zatrudniający 350 pracowników. Zarówno spółka, jak i jej oddział należą do przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym. Grupa, do której należy polska spółka, rozważa zakończenie produkcji w Czechach (co oznacza likwidację oddziału) i przeniesienie całości produkcji z Polski i Czech do Rumunii. W takim przypadku informacja o planowanych działaniach musi być przekazana do ERZ działającej w grupie. © P

Przykład 3

Indywidualne rozwiązanie stosunków pracy

Pracodawca z przykładu 2 rozważa zmniejszenie o kilka osób zatrudnienia w dziale sprzedażowym. Zostanie zlikwidowanych kilka stanowisk w Polsce i w oddziale w Czechach. Zwolnienia w Polsce będą się odbywać w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o zwolnieniach grupowych. W takim przypadku informacja o planowanych działaniach nie musi być przekazana do ERZ, działającej w grupie. Zwolnienia indywidualne nie są bowiem objęte zakresem zainteresowania tej rady. © P

o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 par. 1 k.p.), uzasadniającego roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Konsekwencje naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę nie będą bowiem miały zastosowania, jeśli naruszenie to nie miało wpływu na rozwiązanie stosunku pracy. We wcześniejszym wyroku z 29 czerwca 2005 r. (sygn. akt II PK 342/04) SN wskazał, że sąd rozpoznając ewentualny zarzut dotyczący niewykonania dodatkowych obowiązków formalnych wynikających z porozumień przyjętych przez pracodawcę w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi, musi uwzględnić wagę i wpływ ich niedopełnienia na sytuację pracownika, tj. czy ich niedopełnienie miało jakikolwiek konsekwencje dla pracownika i czy faktycznie zmniejszyło jego szanse ochrony przed wypowiedzeniem. Wydaje

się zatem, że w praktyce niezwykle trudne może być wykazanie przez pracownika, że uchybienie terminom wynikającym z porozumienia regulującego funkcjonowanie ERZ lub inne nieprawidłowości w przeprowadzeniu procesu konsultacji negatywnie wpłynęły na sytuację danego pracownika.

Pracodawca nie ma obowiązku konsultowania zwolnień indywidualnych pracowników z ERZ.

Trochę inaczej może wyglądać sytuacja, jeśli europejska rada zakładowa została by zupełnie pominięta w procesie konsultacji, mimo wyraźnego wymogu ustawowego do ich przeprowadzenia. Co prawda stanowisko wypracowane przez ERZ ma wyłącznie charakter opiniodawczy dla pracodawców podejmujących ostatecznie decyzje w konkretnych porządkach prawnych. Czym innym jest jednak niewiążący charakter stanowiska zajmowanego przez radę, a czym innym obowiązek pracodawcy polegający na przeprowadzeniu konkretnego procesu. Pewne podstawy do przyjęcia takiego poglądu znajdują się w wyroku z 17 maja 2007 r. (sygn. akt III BP 5/07), w którym SN przyjął, że wypowiedzenie zmieniające (art. 42 par. 1 k.p.), złożone z naruszeniem trybu przewidzianego w art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych, jest wypowiedzeniem naruszającym przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, co uzasadnia roszczenia z odpowiednio stosowanego art. 45 k.p. Mimo to zdaniem autorki niniejszego opracowania postawienie skutecznego zarzutu może być trudne nawet w takiej sytuacji, zwłaszcza jeśli pracodawca dopełniłby lokalnych obowiązków konsultacyjnych. Trzeba bowiem podkreślić, że przeprowadzenie procedury konsultacji z europejską radą zakładową nie zwalnia pracodawców na szczeblu krajowym z obowiązku dopełnienia wszystkich lokalnych obowiązków informacyjno-konsultacyjnych i ewentualnie również negocjacyjnych. To oznacza, że jeśli w polskiej spółce, objętej zakresem działania ERZ, działała organizacja związkowa lub rada pracowników, pracodawca – niezależnie od przeprowadzenia przez zarząd centralny procedury konsultacji z ERZ na szczeblu ponadnarodowym – będzie miał obowiązek skonsultowania zamiaru zwolnień grupowych zarówno z radą pracowników, jak i ze związkami zawodowymi. W przypadku organizacji związkowych ich efektem może być zawarcie porozumienia w przedmiocie zwolnień grupowych. Jeśli u pracodawcy nie działają związki zawodowe, będzie musiał wyłonić przedstawicieli pracowników w celu skonsultowania zamiaru przeprowadzenia takich zwolnień.

WAŻNE Przeprowadzenie konsultacji z ERZ na szczeblu ponadnarodowym nie zwalnia pracodawcy z przeprowadzenia na szczeblu krajowym procesu informacji lub konsultacji z reprezentantami pracowników: związkami zawodowymi, radą pracowników lub przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Europejska rada zakładowa – kiedy i jak powołać ją do życia

Tworzenie takiego ponadnarodowego przedstawicielstwa pracowników wymaga przeprowadzenia dosyć skomplikowanej procedury. Ponadto firma, w której miałyby ono powstać, musi zatrudniać co najmniej tysiąc pracowników w całej Unii Europejskiej i przynajmniej stu pięćdziesięciu w co najmniej dwóch takich krajach

Z przepisów polskiej ustawy o ERZ oraz implementowanej w niej dyrektywy Rady Unii Europejskiej 94/45/WE (zastąpionej przez dyrektywę 2009/38/WE) wynika, że dialog pomiędzy pracowni-

KADRY I PŁACE

Ramka 2

4 etapy procedury tworzenia europejskiej rady zakładowej

ETAP 1. Ustalamy, czy w danym przedsiębiorstwie lub ich grupie może powstać ERZ (w tym celu konieczne jest spełnienie kryterium terytorialno-liczbowego).

ETAP 2. Składamy wniosek o rozpoczęcie negocjacji w sprawie utworzenia rady.

ETAP 3. Powołujemy specjalny zespół negocjacyjny.

ETAP 4. Zawieramy porozumienie z pracodawcą, które powołuje do życia radę.



kami a pracodawcami na szczeblu międzynarodowym może być prowadzony poprzez europejskie rady zakładowe bądź poprzez procedurę informowania i konsultowania pracowników. Niższe opracowanie poświęcone zostało ERZ, niemniej jednak wiele omawianych poniżej kwestii dotyczy też trybu informowania i konsultowania.

Nowe przedstawicielstwo

Procedura powołania do życia ERZ jest czasochłonna i wymaga współpracy z podmiotami z innych państw członkowskich. **RAMKA 2**

Punktem wyjścia do rozważań o sposobie tworzenia ERZ jest w pierwszej kolejności wskazanie podmiotów, do których ustawa w ogóle znajduje zastosowanie. Ich katalog został zawarty w art. 1 ust. 2 ustawy. **SCHEMAT**

W jakich podmiotach można powołać ERZ

w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce,

w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, jeżeli zarząd ten wyznaczył swojego przedstawiciela z siedzibą w Polsce,

w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim i nie wyznaczył w nim przedstawiciela, jeżeli w Polsce znajduje się zakład pracy wchodzący w skład takiego przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwo wchodzące w skład takiej grupy, w których zatrudnia się największą liczbę pracowników zatrudnionych w państwach członkowskich w danym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw.



Spod zakresu swojego działania ustawa wyłącza przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw mające status spółki europejskiej albo spółdzielni europejskiej (z pewnymi wyjątkami).

Przedsiębiorstwo lub grupa o zasięgu wspólnotowym

Przez przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym należy rozumieć takie, które należy do przedsiębiorcy zatrudniającego w zakładach pracy co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich, w tym co najmniej po 150 pracowników w co najmniej dwóch takich krajach. Analogiczna definicja odnosi się do grupy przedsiębiorstw. Zatem możliwość utworzenia rady została uzależniona od spełnienia kryterium terytorialno-liczbowego.

Jeśli chodzi o kryterium terytorialne, to ani regulacje unijne, ani polskie nie wymagają, aby przedsiębiorstwo lub ich grupa prowadziła działalność wyłącznie na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej. Przepisy odnoszą się również do podmiotów, które swoją działalność prowadzą poza obszarami Unii. Wystarczy tylko, aby rozszerzyły one swoją działalność na niektóre państwa członkowskie i osiągnęły kryterium liczbowe zatrudnienia. Już wówczas będą zobowiązane do stosowania przepisów ustawy, nawet jeśli zarząd centralny będzie znajdował się poza granicami państw członkowskich. Jednakże europejska rada zakładowa będzie upoważniona do reprezentowania wy-

Przepisy dotyczące ERZ odnoszą się również do podmiotów, które swoją działalność prowadzą poza obszarami Unii. Jednakże ERZ będzie upoważniona do reprezentowania wyłącznie pracowników zatrudnionych w państwach członkowskich, chyba że strony porozumienia ustalą, że działaniem rady zostaną objęci też pracownicy spoza Unii.

Ramka 3

Jak obliczyć stan zatrudnienia

Stan wymaganego zatrudnienia ustala się na podstawie przeciętnej liczby pracowników w okresie ostatnich 2 lat przed złożeniem wniosku lub wystąpieniem z inicjatywą negocjacji w sprawie ustanowienia rady. Zatem momentem decydującym jest dzień złożenia wniosku lub wystąpienia z inicjatywą negocjacji. Wymagany stan zatrudnienia oblicza się, dodając przeciętną liczbę zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i dzieląc otrzymaną sumę przez 24. Warto też zwrócić uwagę, że przy obliczeniach uwzględnia się osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, zatem jeśli u danego przedsiębiorcy 20 osób jest zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, np. na 1/2 etatu, to na potrzeby omawianego działania uwzględni się tylko 10 etatów. Jako że przepisy nie wprowadzają żadnych ograniczeń czy regulacji szczegółowych w zakresie ustalania przeciętnego zatrudnienia, przyjąć należy, że do stanu zatrudnienia wlicza się również pracowników przebywających na urloпах wychowawczych, macierzyńskich czy bezpłatnych. Jako że ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666, dalej: k.p.) wyraźnie stanowi, komu przysługuje status pracownika, przy obliczeniach nie bierze się pod uwagę osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (np. zlecenia, o dzieło), jak również świadczących usługi w ramach tzw. samozatrudnienia.



Ramka 4

Wybory nad Wisłą

W Polsce członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza zakładowa organizacja związkowa, a w przypadku jej braku są oni wybierani przez pracowników w liczbie określonej ustawą polską lub innego państwa członkowskiego. Podkreślić należy, że prawo reprezentowania zbiorowych praw i interesów pracowników wobec pracodawcy w omawianym zakresie przyznano tylko organizacjom reprezentatywnym, o których mowa w art. 241^{25a} par. 1 k.p. Często, zwłaszcza w tych większych przedsiębiorstwach, działa więcej niż jedna organizacja związkowa. W takim przypadku wyznaczają one wspólnie członków zespołu. Gdy jednak nie dojdą do porozumienia, członków wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez te organizacje. W tym przypadku organizacja i przeprowadzenie wyborów członków zespołu negocjacyjnego spoczywa na zarządzie centralnym, który jest zobowiązany do poinformowania pracowników o terminie i sposobie ich przeprowadzenia w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy. Powiadomienie pracowników powinno mieć miejsce nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów. W tym samym czasie zarząd centralny powinien o wyborach powiadomić działające na terenie zakładu pracy reprezentatywne organizacje związkowe, którym przysługuje prawo delegowania swoich przedstawicieli do uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów. Ustawa przewiduje również regulacje szczegółowe związane z przeprowadzeniem wyborów, stanowiąc, że są one bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym. Ich ważność zależy od uczestnictwa w nich co najmniej 50 proc. pracowników. Jeżeli w wyborach za pierwszym razem weźmie udział mniejszy odsetek uprawnionych, wybory po 3 miesiącach przeprowadza się ponownie i są one ważne bez względu na liczbę pracowników biorących w nich udział. Do specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi ci kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

W praktyce często mamy do czynienia z przedsiębiorstwem, które posiada więcej niż jeden zakład pracy na terenie Polski. W takim przypadku w każdym z nich, w trybie opisanym powyżej, wyznacza się lub wybiera trzech przedstawicieli w celu wyłonienia członków zespołu. Dodatkowo w zakładach pracy, w których zatrudnionych jest co najmniej 25 proc. ogółu pracowników, wyznacza się lub wybiera dodatkowego przedstawiciela. Kiedy odsetek zatrudnionych wynosi co najmniej 50 proc. – wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch przedstawicieli, natomiast przy 75 proc. zatrudnienia – dodatkowo trzech przedstawicieli. © P

łącznie pracowników zatrudnionych w państwach członkowskich, chyba że strony porozumienia ustalą, że działaniem rady zostaną objęci też pracownicy spoza Unii.

Dla spełnienia kryterium liczebnego elementem istotnym jest ustalenie, czy w danym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw zostały osiągnięte progi zatrudnienia, które uprawniają do utworzenia europejskiej rady zakładowej. **RAMKA 3**

Zarząd centralny, czyli osoba lub organ zarządzający przedsiębiorstwem, powinien niezwłocznie zawiadomić przedstawicieli pracowników o osiągnięciu wysokości zatrudnienia oraz podać tę informację do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy, czyli np. poprzez wywieszenie jej na tablicy ogłoszeń, przed zakładowe radio czy internetowy portal firmowy, do którego wszyscy mają dostęp.

Ustalenie, że w danym przedsiębiorstwie lub w ich grupie zatrudniona jest liczba pracowników wymagana do utworzenia ERZ, stanowi furtkę dla pracowników do podjęcia kolejnych kroków w celu utworzenia rady. Takim krokiem jest złożenie pisemnego wniosku o rozpoczęcie negocjacji w sprawie zawarcia porozumienia przez co najmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli, zatrudnionych w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch państwach członkowskich. Nie ma przy tym żadnych przeszkód prawnych, aby z inicjatywą negocjacji wystąpił sam zarząd centralny.

Specjalny zespół negocjacyjny

Po złożeniu wniosku o rozpoczęcie negocjacji w sprawie zawarcia porozumienia o utworzeniu ERZ, kolejnym krokiem jest utworzenie tzw. specjalnego zespołu negocjacyjnego, który, jako organ przedstawicielski pracowników na szczeblu międzynarodowym, ma za zadanie zawarcie z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu rady. Członkowie zespołu są wybierani lub wyznaczani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim poprzez przyznanie jednego miejsca na grupę pracowników w danym kraju, reprezentującą 10 proc. liczby zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część tej grupy. Oznacza to, że dla każdej grupy obejmującej 10 proc. pracowników lub część tej grupy powinno być zarezerwowane miejsce w zespole. Regulacja wydaje się być dość skomplikowana i nie do końca jasna, gdyż nie precyzuje, co dzieje się w przypadku, gdy grupy obejmują mniejszy odsetek zatrudnionych (opowiedzieć się tu należy za możliwością wzrostu liczby członków zespołu).

Wybory do zespołu oparte są na zasadzie proporcjonalności, która odnosi się do zagwarantowania pracownikom z każdego państwa członkowskiego, na terenie których działa dane przedsiębiorstwo lub ich grupa, reprezentacji w zespole. Co więcej – dla wyborów nie jest istotne, ilu pracowników jest zatrudnionych w danym państwie członkowskim – w omawianym przypadku wymóg 150 pracowników, jaki obowiązuje przy obliczaniu stanu zatrudnienia, nie znajduje zastosowania. **RAMKA 4**

Wybory organizowane są przez zarządy poszczególnych zakładów pracy, które niezwłocznie informują zarząd centralny o wyborze przedstawicieli. Po takim zawiadomieniu zarząd centralny, w terminie 14 dni, organizuje zebranie dla wszystkich wybranych przedstawicieli. Wybierają oni spośród siebie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Po wyborze tego zespołu dodatkowo podczas tego samego zebrania dokonuje się wyboru trzech członków rezerwowych. Ich wybór jest dokonywany na wypadek, gdyby członkowi zespołu wygaśł mandat – wówczas

WAŻNE Wybory do specjalnego zespołu negocjacyjnego oparte są na zasadzie proporcjonalności i mają zagwarantować reprezentację w zespole pracownikom z każdego państwa członkowskiego, na terenie którego działa dane przedsiębiorstwo lub ich grupa.

W celu zawarcia porozumienia o utworzeniu ERZ pisemny wniosek o rozpoczęcie negocjacji musi złożyć co najmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli, zatrudnionych w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch państwach członkowskich.

KADRY I PŁACE

Mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego wygasa w razie:

- rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- nieobecności w pracy trwającej ponad 3 miesiące,
- zrzeczenia się funkcji.

 PISZ

do składu zespołu wchodzi członek rezerwy, który uzyskał największą liczbę głosów. **SCHEMAT POWYŻEJ**

Zarząd centralny o składzie zespołu powinien zawiadomić właściwe europejskie organizacje pracowników i pracodawców, których opinii zasięga Komisja Europejska, zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionych tam pracowników.

Specjalny zespół negocjacyjny wybiera ze swojego grona przewodniczącego oraz uchwała swój wewnętrzny regulamin. Przy wykonywaniu swoich zadań zespół może korzystać z pomocy powołanych przez siebie ekspertów, którymi mogą być np. przedstawiciele związków zawodowych działających na poziomie europejskim. **RAMKA 5**

Uchwały w zespole podejmowane są co do zasady zwykłą większością głosów. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos członków z państwa członkowskiego o największej liczbie zatrudnionych pracowników. Wyjątek od zasady stanowi pod-

Jakie elementy musi zawierać porozumienie o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej

- określenie przedsiębiorstwa i zakładów pracy, których porozumienie dotyczy,
- skład i uprawnienia europejskiej rady zakładowej oraz sposób jej informowania i prowadzenia z nią konsultacji,
- warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, których przepisy krajowe uprawniają do informowania i konsultacji,
- miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań rady,
- środki finansowe i materialne przyznane radzie,
- okres obowiązywania porozumienia i procedura jego zmiany, a także przypadki, w których porozumienie należy zmienić, oraz warunki jego wypowiedzenia i zmiany.

 PISZ

Ramka 5

Wydatki pracodawcy

Koszty związane z utworzeniem i działalnością zespołu negocjacyjnego ponosi zarząd centralny, który ma obowiązek również:

- zapewnić zespołowi pomieszczenia, środki rzeczowe, tłumaczy i personel biurowy,
 - pokryć konieczne koszty podróży, zakwaterowania i wyżywienia.
- Członkowie zespołu mają też prawo do udziału w szkoleniach koniecznych do wykonywania swoich funkcji w środowisku międzynarodowym, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.



jęcie uchwały w sprawie niepodejmowania negocjacji lub ich zakończenia bez zawarcia porozumienia – w takim przypadku uchwała wymaga 2/3 głosów.

Porozumienie o ustanowieniu ERZ

Po wybraniu specjalnego zespołu negocjacyjnego dochodzi do negocjacji pomiędzy nim a zarządem centralnym, których finałem powinno być zawarcie w formie pisemnej porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej. Treść porozumienia korzysta z zasady swobody umów, zatem strony mogą dowolnie kształtować rozwiązania dotyczące współpracy rady z pracodawcą. Niemniej jednak ustawodawca określił minimalne wymagania treści porozumienia. **SCHEMAT OBOK**

Członkowie rady są wyłaniani w takim samym trybie jak członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego. Omawiane zasady wyboru dotyczą też przypadku powoływania członków rady przypadających na pracowników zatrudnionych w Polsce na podstawie ustawodawstwa innego państwa członkowskiego, na terenie którego znajduje się centralne kierownictwo przedsiębiorstwa lub ich grupy o zasięgu wspólnotowym.

Gdy brak współpracy ze strony pracodawcy

W przypadku gdy zarząd centralny nie podejmie negocjacji w ciągu sześciu miesięcy od daty złożenia przez pracowników wniosku albo pomiędzy specjalnym zespołem negocjacyjnym a zarządem centralnym nie dojdzie do zawarcia porozumienia o ustanowieniu rady w terminie trzech lat od złożenia wniosku, ustawodawca przewidział alternatywną procedurę powołania do życia ERZ. Wówczas rada składa się z przedstawicieli pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Członków rady wybiera się lub wyznacza proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim w przedsiębiorstwie poprzez przyznanie jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim, reprezentującą 10 proc. liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część tej grupy.

Jeśli zarząd centralny nie podejmie negocjacji w ciągu sześciu miesięcy od daty złożenia przez pracowników wniosku albo pomiędzy nim a zespołem negocjacyjnym nie dojdzie do zawarcia porozumienia o ustanowieniu rady w terminie trzech lat od złożenia wniosku, europejska rada zakładowa może być powołana do życia w trybie alternatywnym.

KADRY I PŁACE

Zarząd centralny zobowiązany jest do dokonania sprawdzenia raz na dwa lata, czy uległa zmianie liczba pracowników, od której zależy podział miejsc w radzie. Gdy taka zmiana miała miejsce, zarząd winien zorganizować wybory nowych członków lub wystąpić do uprawnionych podmiotów o ich wyznaczenie. Z dniem wyznaczenia lub wyboru nowych reprezentantów ustaje członkostwo w radzie dotychczasowych jej członków, pochodzących z państwa, którego zmiana dotyczy. W Polsce kadencja członków rady trwa 4 lata.

Po upływie 4 lat od dnia ukonstytuowania się rady w omawianym trybie rada winna rozważyć, czy rozpocząć z zarządem centralnym negocjacje w celu zawarcia porozumienia o ustanowieniu ERZ. Stanowisko rady powinno mieć formę uchwały.

Jeżeli zostanie ona podjęta, radzie przysługują prawa i obowiązki specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Działalność ERZ

Po ustaleniu składu rady zarząd centralny niezwłocznie zwołuje zebranie organizacyjne, na którym następuje ukonstytuowanie się ERZ. Podczas jego trwania dokonuje się też wyboru przewodniczącego, powołuje prezydium oraz uchwała wewnętrzny regulamin. W skład prezydium wchodzi przewodniczący oraz maksymalnie czterech członków, którzy powinni być zatrudnieni w różnych państwach członkowskich.

Zarząd centralny organizuje co najmniej raz w roku spotkanie z europejską radą zakładową w celu przedstawienia informacji o sytuacji gospodarczej i perspektywach rozwoju przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw oraz przeprowadzenia konsultacji w sprawie przedstawionych informacji. Na spotkaniu zarząd powinien przedstawić sprawozdanie dotyczące sytuacji gospodarczej i perspektyw rozwoju. O jego terminie powinien zawiadomić co najmniej na 14 dni przed jego datą.

Jak już wcześniej wspomniano, informacje przedstawiane przez zarząd centralny mogą dotyczyć w szczególności: struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwego rozwoju działalności (w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji), sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie, wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych, nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych, zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa bądź przeniesienia produkcji w inne miejsce, łączenia i podziału przedsiębiorstw lub zakładu pracy, ograniczenia rozmiarów lub zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo jego istotnej części, a także zwolnień grupowych.

Kiedy więc wystąpią nadzwyczajne okoliczności mające istotny wpływ na sytuację pracowników, np. zwolnienia grupowe czy zmiana lokalizacji zakładu pracy, na zarządzie centralnym spoczywa obowiązek zawiadomienia prezydium ERZ lub całej europejskiej rady zakładowej. Jeśli prezydium lub rada wyrazi taką wolę, zarząd centralny jest zobowiązany spotkać się z prezydium albo radą w celu przedstawienia informacji lub odbycia konsultacji. Spotkanie powinno odbyć się w możliwie jak najkrótszym terminie, podczas którego lub w ciągu 14 dni od jego

zakończenia, prezydium lub rada może przedstawić swoją opinię, która powinna być rozpatrzona przez zarząd właściwego szczebla przed podjęciem decyzji, której opinia dotyczy. Zarząd centralny oczywiście nie jest związany opinią rady czy prezydium, niemniej jednak winien ją rozpatrzyć.

Pracownicy pod szczególną ochroną

Z pracownikami, którzy są członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez taką organizację – bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy. To samo dotyczy jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika. Dodać także należy, że członek zespołu lub rady ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej w związku z udziałem w pracach tych organów, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Przepisy ustawy o szczególnej ochronie obejmują wyłącznie członków zespołu i rady, zatem zastępcy członków rady nie korzystają z tej ochrony (co jednocześnie nie wyklucza podlegania ochronie z innego tytułu, np. na podstawie ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881).

Sankcje za nieprzestrzeganie ustawy

Nieprzestrzeganie przez członków zarządu centralnego lub zarządu innego szczebla w obrębie przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw przepisów ustawy jest sankcjonowane. Oznacza to, że wyżej wymienieni członkowie, którzy uniemożliwiają utworzenie lub utrudniają działanie specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz europejskiej rady zakładowej lub dyskryminują ich członków, podlegają karze ograniczenia wolności albo grzywny.

Podsumowanie

Utworzenie ERZ wymaga przede wszystkim relacji z pracownikami z innych państw członkowskich, zatrudnionych w tym samym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw. Wola utworzenia rady winna być poprzedzona przede wszystkim ustaleniem, czy w danym przedsiębiorstwie zostały spełnione limity zatrudnienia (1000 i 150 pracowników). Wówczas pracownicy są uprawnieni do złożenia wniosku o rozpoczęcie negocjacji oraz utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego. Zespół prowadzi rozmowy z pracodawcą w celu zawarcia porozumienia o utworzeniu rady. Dojście stron do konsensusu i podpisanie porozumienia daje podstawy prawne do funkcjonowania europejskiej rady zakładowej. Końcowo należy wspomnieć, że członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz europejskiej rady zakładowej zobowiązani są do przestrzegania zakazu ujawniania informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Zakaz dotyczy również ekspertów i tłumaczy.



WAŻNE Z pracownikami, którzy są członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy bez zgody reprezentującej ich organizacji związkowej, a gdy pracownicy nie są reprezentowani przez taką organizację – bez zgody okręgowego inspektora pracy.

Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz europejskiej rady zakładowej, a także eksperci i tłumacze, zobowiązani są do przestrzegania zakazu ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa.