



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VI kadencja

Druk nr 4589

SPRAWOZDANIE

KOMISJI POLITYKI SPOŁECZNEJ I RODZINY

**o rządowym projekcie ustawy o zmianie ustawy
o europejskich radach zakładowych (druk nr
4530).**

Marszałek Sejmu, zgodnie z art. 37 ust. 1 i art. 40 ust. 1 Regulaminu Sejmu, skierował w dniu 9 sierpnia 2011 r. powyższy projekt ustawy do Komisji Polityki Społecznej i Rodziny do pierwszego czytania.

Komisja Polityki Społecznej i Rodziny po przeprowadzeniu pierwszego czytania oraz rozpatrzeniu tego projektu ustawy na posiedzeniu w dniu 18 sierpnia 2011 r.

wnosi:

Wysoki Sejm uchwalić raczy załączony projekt ustawy.

Warszawa, dnia 18 sierpnia 2011 r.

Sprawozdawca

Przewodniczący Komisji

/-/ Izabela Katarzyna Mrzygłocka

/-/ Sławomir Piechota

Projekt

USTAWA
z dnia r.

o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych¹⁾

Art. 1.

W ustawie z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. Nr 62, poz. 556 z późn. zm.²⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 1:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Ustawa określa zasady tworzenia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych oraz sposoby informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji w zakresie spraw ponadnarodowych. Ustawa nie narusza uprawnień do informowania i konsultacji określonych w przepisach odrębnych.”,

b) po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„3a. Obowiązek konsultacji z przedstawicielami pracowników nie może stanowić uszczerbku dla zadań zarządu centralnego lub innego zarządu odpowiedniego szczebla.”;

2) w art. 2:

a) po pkt 5 dodaje się pkt 5a w brzmieniu:

„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,”,

b) pkt 6 otrzymuje brzmienie:

¹⁾ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy 2009/38/WE z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz. Urz. UE L 122 z 16.05.2009, str. 28).

²⁾ Zmiany tekstu wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2004 r. Nr 96, poz. 959, z 2005 r. Nr 62, poz. 551, z 2006 r. Nr 149, poz. 1077 oraz z 2007 r. Nr 176, poz. 1238.

„6) konsultacji – należy przez to rozumieć nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników a zarządem centralnym lub innym zarządem odpowiedniego szczebla w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, tak aby umożliwić przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii na podstawie dostarczonych informacji na temat proponowanych działań, których dotyczą konsultacje, po to aby w rozsądnym czasie działania te mogły być uwzględnione przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,”

c) po pkt 6 dodaje się pkt 6a w brzmieniu:

„6a) sprawie ponadnarodowej – należy przez to rozumieć sprawy dotyczące całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym mających swoją siedzibę w dwóch państwach członkowskich,”

d) pkt 8 otrzymuje brzmienie:

„8) europejskiej radzie zakładowej – należy przez to rozumieć radę ustanowioną zgodnie z rozdziałem 3 albo utworzoną zgodnie z rozdziałem 4 w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji,”

3) w art. 5 po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Zarząd centralny lub inny zarząd odpowiedniego szczebla każdego przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jest obowiązany do zgromadzenia i przekazania specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu informacji dotyczących w szczególności struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw oraz stanu liczebnego ich pracowników.”

4) w art. 7:

a) uchyla się ust. 1,

b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub wyznaczani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim przez przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym lub grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym poprzez przyznanie jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim, reprezentującą 10% liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część tej grupy.”

c) uchyla się ust. 3;

5) po art. 7 dodaje się art. 7a w brzmieniu:

„Art. 7a. 1. Jeżeli struktura przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ulega znaczącym zmianom, a brak jest przepisów ustanowionych na mocy obowiązujących porozumień dotyczących zmiany porozumienia lub są niezgodności między odpowied-

nimi przepisami co najmniej dwóch obowiązujących porozumień, zarząd centralny rozpoczyna negocjacje, o których mowa w art. 6 ust. 2, z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch państwach członkowskich.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego, oprócz członków wybranych lub wyznaczonych zgodnie z art. 7 ust. 2, wchodzi co najmniej trzech członków europejskiej rady zakładowej lub każdej z europejskich rad zakładowych.
3. W trakcie negocjacji, o których mowa w ust. 1, europejska rada zakładowa lub europejskie rady zakładowe wykonują swoje uprawnienia zgodnie z warunkami określonymi porozumieniem między europejską radą zakładową lub europejskimi radami zakładowymi a zarządem centralnym.”;

6) w art. 9:

a) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Przedstawiciele wybierają spośród siebie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w liczbie ustalonej zgodnie z art. 7 ust. 2.”,

b) dodaje się ust. 6 w brzmieniu:

„6. Przedstawiciele zawiadamiają zarząd centralny o wybranych członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego.”;

7) art. 13 otrzymuje brzmienie:

„Art. 13. 1. Reprezentatywne organizacje związkowe niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznaczonych w trybie art. 8 ust. 1.

2. Specjalny zespół negocjacyjny zawiadamia zarząd centralny o członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego wybranych w trybie art. 8 ust. 4.

3. Zarząd centralny zawiadamia o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego właściwe:

1) europejskie organizacje pracowników i pracodawców, których opinii zasięga Komisja Europejska na mocy art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

2) zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionych w nich pracowników.”;

8) w art. 14:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W terminie 30 dni od ustalenia składu specjalnego zespołu negocjacyjnego zarząd centralny zwołuje zebranie z jego udziałem w celu zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami. Zarząd centralny zawiadamia właściwe zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz właściwe europejskie organizacje pracowników i pracodawców, o których mowa w art. 13

ust. 3 pkt 1, o terminie zwołania zebrania specjalnego zespołu negocjacyjnego.”,

b) ust. 3 i 4 otrzymują brzmienie:

„3. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego mają prawo zwołania i odbycia narady przed oraz po zebraniu z zarządem centralnym.

4. Przy wykonywaniu zadań specjalny zespół negocjacyjny może korzystać z pomocy powołanych przez siebie ekspertów, którymi mogą być również przedstawiciele związków zawodowych działających na poziomie europejskim.”,

c) dodaje się ust. 5 w brzmieniu:

„5. Eksperci, w tym przedstawiciele związków zawodowych, mogą, na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego, uczestniczyć w zebraniach z zarządem centralnym w charakterze konsultantów.”;

9) w art. 15 dodaje się ust. 4 w brzmieniu:

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

10) w art. 19:

a) w ust. 1:

– pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) skład europejskiej rady zakładowej odzwierciedlający, w miarę możliwości, zrównoważoną reprezentację pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników i płci, oraz liczbę członków, podział mandatów oraz czas trwania kadencji rady,”,

– po pkt 3 dodaje się pkt 3a w brzmieniu:

„3a) warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, których przepisy krajowe uprawniają do informowania i konsultacji,”,

– pkt 6 otrzymuje brzmienie:

„6) okres obowiązywania porozumienia i procedurę jego zmiany, przypadki, w których należy to porozumienie zmienić, a także warunki, zgodnie z którymi porozumienie może zostać zmienione lub wypowiedziane, w szczególności z uwzględnieniem przypadków, gdy dochodzi do zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.”,

b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a i 1b w brzmieniu:

„1a. Strony porozumienia mogą określić w porozumieniu skład, tryb powoływania, zadania oraz zasady działania prezydium utworzonego w ramach europejskiej rady zakładowej.

1b. Zawarcie porozumienia, o którym mowa w ust. 1, wymaga formy pisemnej.”;

11) po art. 19 dodaje się art. 19a w brzmieniu:

„Art. 19a. 1. Jeżeli w porozumieniu, o którym mowa w art. 19, nie zostaną określone warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, a zarząd centralny będzie planował podjęcie decyzji mogących prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w stosunkach pracy, zarząd centralny jest obowiązany do:

- 1) informowania i prowadzenia konsultacji z europejską radą zakładową w sprawie planowanej decyzji,
- 2) przekazania informacji w sprawie planowanej decyzji właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy w państwach członkowskich w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji.

2. Do informowania i konsultacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2, wobec pracowników:

- 1) zatrudnionych w Polsce stosuje się ustawę z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584 i Nr 120, poz. 778 oraz z 2009 r. Nr 97, poz. 805), a jeżeli u danego pracodawcy nie działa rada pracowników, informowanie i konsultację przeprowadza się z przedstawicielami wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy,
- 2) zatrudnionych w innym państwie członkowskim stosuje się zasady określone przez ustawodawstwo lub praktykę danego państwa członkowskiego.”;

12) w art. 21 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Członków europejskiej rady zakładowej wybiera się lub wyznacza proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym poprzez przyznanie jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim, reprezentującą 10% liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część tej grupy.”;

13) w art. 22:

a) uchyla się ust. 1 i 2,

b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Zarząd centralny sprawdza, raz na 2 lata, czy uległa zmianie liczba pracowników, od której zależy podział miejsc w europejskiej radzie zakładowej. W przypadku stwierdzenia takiej zmiany zarząd centralny organizuje wybory w ramach swojej właściwości określonej w ustawie lub występuje do uprawnionych podmiotów o wyznaczenie członków. Z dniem wyznaczenia lub wyboru nowych

członków ustaje członkostwo w europejskiej radzie zakładowej członków pochodzących z państwa członkowskiego, którego dotyczy zmiana.”;

14) w art. 23 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Kadencja europejskiej rady zakładowej trwa 4 lata.”;

15) w art. 25:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Niezwłocznie po ustaleniu składu europejskiej rady zakładowej zarząd centralny zwołuje zebranie organizacyjne, na którym następuje ukonstytuowanie się europejskiej rady zakładowej. Na zebraniu europejska rada zakładowa wybiera ze swojego grona przewodniczącego, powołuje prezydium oraz uchwała wewnętrzny regulamin.”;

b) uchyla się ust. 2,

c) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. W skład prezydium wchodzi przewodniczący oraz nie więcej niż czterech członków. Członkowie prezydium powinni być zatrudnieni w różnych państwach członkowskich.”;

16) uchyla się art. 26;

17) w art. 29 po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„3a. Konsultacja powinna być prowadzona w taki sposób, aby umożliwić europejskiej radzie zakładowej spotkania z zarządem centralnym oraz uzyskiwanie odpowiedzi wraz z uzasadnieniem na każdą opinię przedstawioną przez europejską radę zakładową.”;

18) w art. 30 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. W przypadku wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności mających istotny wpływ na sytuację pracowników, w szczególności w przypadku zwolnień grupowych, zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, a także w przypadku zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, zarząd centralny ma obowiązek zawiadomić o tym prezydium lub europejską radę zakładową.

2. Na wniosek prezydium lub europejskiej rady zakładowej zarząd centralny lub zarząd innego szczebla wskazany przez wnioskodawcę uprawniony do podejmowania samodzielnych decyzji ma obowiązek spotkać się z prezydium albo z europejską radą zakładową w celu przedstawienia informacji lub odbycia konsultacji dotyczących spraw mających istotne znaczenie dla interesów pracowniczych. Na spotkanie zarząd centralny lub zarząd innego szczebla przygotowuje sprawozdanie.”;

19) po art. 32 dodaje się art. 32a w brzmieniu:

„Art. 32a. 1. W przypadku planowanej decyzji mogącej prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w stosunkach pracy zarząd centralny jest obowiązany do:

- 1) informowania i przeprowadzenia konsultacji z europejską radą zakładową w sprawie planowanej decyzji,
 - 2) przekazania zarządom lokalnym stosownych informacji w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji w tych krajach, których planowana decyzja ma dotyczyć.
2. Do informowania i konsultacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2, wobec pracowników:
- 1) zatrudnionych w Polsce stosuje się ustawę z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa rada pracowników, informowanie i konsultację przeprowadza się z przedstawicielami wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy,
 - 2) zatrudnionych w innym państwie członkowskim stosuje się zasady określone przez ustawodawstwo lub praktykę danego państwa członkowskiego.”;
- 20) w art. 34 ust. 1 otrzymuje brzmienie:
- „1. Koszty związane z działalnością europejskiej rady zakładowej, w szczególności koszty organizacji zebrań, zakwaterowania, wyżywienia i przejazdów członków, tłumaczeń oraz niezbędnych szkoleń z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, ponosi zarząd centralny, chyba że zarząd centralny i europejska rada zakładowa postanowią inaczej.”.

Art. 2.

1. Do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w okresie od dnia 5 czerwca 2009 r. do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy na podstawie art. 18 lub art. 19 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, zostały zawarte porozumienia lub zmienione porozumienia obowiązujące, stosuje się przepisy dotychczasowe.
2. Do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy ze względu na zmiany struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw zostało zmienione porozumienie, o którym mowa w art. 38 ustawy zmienianej w art. 1, stosuje się przepisy dotychczasowe.
3. Do porozumień, o których mowa w ust. 1 i 2, które przed terminem ich wygaśnięcia zostaną zmienione lub zostanie przedłużony okres ich obowiązywania, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 3.

Specjalny zespół negocjacyjny powołany przed dniem wejścia w życie ustawy działa do czasu zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami, nie dłużej niż przez okres 3 lat od dnia podjęcia inicjatywy przez zarząd centralny lub

złożenia przez pracowników wniosku zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy zmienianej w art. 1.

Art. 4.

Europejska rada zakładowa powołana przed dniem wejścia w życie ustawy działa do końca kadencji.

Art. 5.

Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.



Minister Spraw Zagranicznych

Warszawa, 23 sierpnia 2011 r.

DPUE - 920 - 884 - 11/jf/3
SM - 1905

dot.: PSR-015-57-2011 z 18.08.2011 r.

Pan
Sławomir Piechota
Przewodniczący Komisji
Polityki Społecznej i Rodziny
Sejm RP

opinia o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych ujętego w sprawozdaniu Komisji Polityki Społecznej i Rodziny (druk 4589) wyrażona na podstawie art. 13 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz. U. z 2007 r. Nr 65, poz. 437 z późn. zm.) w związku z art. 42 ust. 4 i art. 54 ust. 1 Regulaminu Sejmu przez ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej

Szanowny Panie Przewodniczący,

w związku z przedłożonym sprawozdaniem Komisji Polityki Społecznej i Rodziny pozwalam sobie wyrazić poniższą opinię.

Zgodnie z art. 2 projektu ustawy w brzmieniu przedłożonym przez Rząd, do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w okresie od dnia 5 czerwca 2009 r. do dnia 5 czerwca 2011 r. na podstawie art. 18 lub 19 ustawy zmienianej w art. 1, tj. ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych, w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, zostały zawarte porozumienia lub zmienione porozumienia obowiązujące, stosuje się przepisy dotychczasowe. Zgodnie z ust. 3, przepisy dotychczasowe stosuje się do tych porozumień także wówczas, gdy przed terminem ich wygaśnięcia zostaną one zmienione lub zostanie przedłużony okres ich obowiązywania.

W projekcie ustawy ujętym w ww. sprawozdaniu Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, art. 2 ust. 1 został zmieniony w ten sposób, że przepisy dotychczasowe będą stosowane także do porozumień zawartych w okresie od dnia 5 czerwca 2011 r. do dnia wejścia w życie projektowanej ustawy. Odpowiednie stosowanie art. 2 ust. 3 w brzmieniu niezmienionym spowoduje, że przepisy dotychczasowe będą stosowane do tych porozumień także w przypadkach gdy porozumienia te przed terminem ich wygaśnięcia zostaną zmienione lub zostanie przedłużony okres ich obowiązywania.

W tym kontekście należy zwrócić uwagę na art. 14 ust. 1 lit. b) *dyrektywy 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej*

*rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (wersja przekształcona)*¹, zgodnie z którym obowiązki wynikające z niniejszej dyrektywy nie mają zastosowania do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których umowa zawarta zgodnie z art. 6 dyrektywy 94/45/WE została podpisana lub zmieniona w okresie między dniem 5 czerwca 2009 r. a dniem 5 czerwca 2011 r. W takim przypadku prawo krajowe mające zastosowanie w chwili podpisania lub zmiany umowy ma nadal zastosowanie do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw.

Zgodnie z przywołanym przepisem, dotychczasowe zasady rządzące negocjacjami i zawieraniem umów w sprawie trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym mogą mieć zastosowanie do porozumień zawartych w okresie od wejścia w życie dyrektywy 2009/38/WE, tj. 5 czerwca 2009 r. do dnia upływu terminu transpozycji tej dyrektywy, tj. 5 czerwca 2011 r. Jak wskazuje motyw 41 preambuły, dyrektywa nie ustanawia ogólnego obowiązku renegocjacji umów zawartych na mocy art. 6 dyrektywy 94/45/WE między dniem 22 września 1996 r. a dniem 5 czerwca 2011 r. Umowy zawarte po tej dacie powinny jednak uwzględniać zasady wprowadzone dyrektywą 2009/38/WE, w związku z faktem, iż termin wyznaczony na wdrożenie dyrektywy już upłynął, a państwo członkowskie jest zobowiązane zapewnić od daty transpozycji pełną skuteczność przepisów dyrektywy.

Tymczasem w związku z obecnie proponowanym brzmieniem art. 2 ust. 1 projektu ustawy, do umów zawartych w okresie od dnia 5 czerwca 2011 r. do dnia wejścia w życie projektowanej ustawy będą miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych w obowiązującym brzmieniu, tj. bez zmian wymaganych na mocy dyrektywy 2009/38/WE. Porozumienia przewidujące rozwiązania odmienne od przewidzianych w dyrektywie 2009/38/WE oraz polskich przepisach dokonujących jej wdrożenia, mogą być stosowane przez niedający się z góry określić okres czasu, także przez wiele lat. Biorąc pod uwagę brzmienie art. 2 ust. 3 projektu ustawy, obecne – niezgodne z prawem unijnym przepisy - będą stosowane nadal nawet w przypadku, gdy porozumienia te będą zmieniane. Powstanie w ten sposób sytuacja, w której bezterminowo mogą być utrzymywane w mocy porozumienia niezgodne z przepisami unijnymi obowiązującymi w czasie ich zawarcia. Z punktu widzenia osiągnięcia zgodności z prawem unijnym, tego rodzaju sytuację należy ocenić negatywnie.

Wypada przypomnieć, że zgodnie z art. 16 dyrektywy 2009/38/WE, najpóźniej do dnia 5 czerwca 2011 r. państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania nowych regulacji przewidzianych w dyrektywie. Państwa członkowskie są zobowiązane do podjęcia wszelkich koniecznych działań umożliwiających im stałe gwarantowanie osiągnięcia celów przewidzianych w dyrektywie. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, wynikający z dyrektywy obowiązek państw członkowskich w zakresie osiągnięcia rezultatu przewidzianego przez tę dyrektywę, jak również zobowiązanie zawarte w art. 10 TWE (obecnie art. 4 ust. 3 TUE) do podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego obowiązku, wiąże władze państw członkowskich².

¹ Dz.U. WE L 122 z 16.5.2009, str. 28.

² Wyrok z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 *Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel*

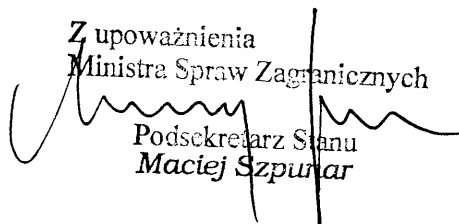
Z powyższych względów, w sytuacji, gdy dokonano zmiany brzmienia art. 2 ust. 1 projektu ustawy poprzez zastąpienie słów „do dnia 5 czerwca 2011 r.” słowami „do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy”, niezbędne jest uzupełnienie projektu ustawy o mechanizm zapewniający dostosowanie ewentualnych porozumień zawartych w okresie między 5 czerwca 2011 r. a dniem wejścia w życie projektowanej ustawy, do wymogów prawa unijnego wdrażanych projektowaną ustawą. Mechanizm ten mógłby polegać na wyznaczeniu stronom ww. porozumień odpowiedniego okresu czasu, w którym strony byłyby zobowiązane dokonać przeglądu porozumienia pod względem zgodności z przepisami nowelizowanej ustawy o europejskich radach zakładowych oraz do zmiany zawartego porozumienia w sposób zapewniający uwzględnienie zmian wprowadzonych projektowaną ustawą.

Alternatywą dla wprowadzenia wspomnianych zmian do projektu ustawy, jest przywrócenie wcześniejszego brzmienia art. 2 ust. 1 projektu.

Jednocześnie w art. 2 ust. 3 należy wykreślić odwołanie do ust. 1 tego artykułu, który w sposób niezgodny z prawem UE pozwala na stosowanie dotychczasowych przepisów niespełniających wymogów dyrektywy 2009/38/WE.

W konkluzji pozwalam sobie stwierdzić, że projekt ustawy we wskazanym zakresie (art. 2 ust. 1 i ust. 3) jest niezgodny z prawem Unii Europejskiej. W pozostałym zakresie projekt jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Z poważaniem

Z upoważnienia
Ministra Spraw Zagranicznych

Podsekretarz Stanu
Maciej Szpunar

Do wiadomości:

Pani Jolanta Fedak

Minister Pracy i Polityki Społecznej

(C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) i Matthias Döbele (C-403/01) przeciwko Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, Zb. Orz. 2004 str. I-08835, pkt 110.