



KOMISJA EUROPEJSKA

DYREKCJA GENERALNA DS. ZATRUDNIENIA, SPRAW SPOŁECZNYCH I WŁĄCZENIA SPOŁECZNEGO

Bruksela, 21 kwietnia 2020 r.
REV3 – zastępuje zawiadomienie
(REV2) z dnia 13 marca 2019 r.

ZAWIADOMIENIE DLA ZAINTERESOWANYCH STRON

WYSTĄPIENIE ZJEDNOCZONEGO KRÓLESTWA Z UE A PRZEPISY UE DOTYCZĄCE EUROPEJSKICH RADACH ZAKŁADOWYCH

Dnia 1 lutego 2020 r. Zjednoczone Królestwo wystąpiło z Unii Europejskiej i stało się „państwem trzecim”¹. Umowa o wystąpieniu² określa okres przejściowy, który kończy się dnia 31 grudnia 2020 r.³ Do tego czasu prawo Unii stosuje się w całości do Zjednoczonego Królestwa i na jego terytorium⁴.

W okresie przejściowym UE i Zjednoczone Królestwo będą prowadzić negocjacje w sprawie porozumienia dotyczącego nowego partnerstwa, przewidującego w szczególności strefę wolnego handlu. Nie jest jednak pewne, czy takie porozumienie zostanie zawarte i czy wejdzie w życie z końcem okresu przejściowego. W każdym razie skutkiem takiego porozumienia byłyby stosunki, które z punktu widzenia warunków dostępu do rynku znacznie różniłyby się od udziału Zjednoczonego Królestwa w rynku wewnętrznym⁵, w unii celnej UE oraz w obszarze podatku VAT i podatku akcyzowego.

Po zakończeniu okresu przejściowego Zjednoczone Królestwo będzie ponadto państwem trzecim w odniesieniu do wdrażania i stosowania prawa UE w państwach członkowskich UE.

¹ Państwo trzecie to państwo niebędące członkiem UE.

² Umowa o wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej, Dz.U. L 29 z 31.1.2020, s. 7 („umowa o wystąpieniu”).

³ Okres przejściowy może, przed dniem 1 lipca 2020 r., zostać jednorazowo przedłużony o rok lub dwa lata (art. 132 ust. 1 umowy o wystąpieniu). Rząd Zjednoczonego Królestwa jak dotąd wykluczał takie przedłużenie.

⁴ Z zastrzeżeniem niektórych wyjątków przewidzianych w art. 127 umowy o wystąpieniu, z których żaden nie jest istotny w kontekście niniejszego zawiadomienia.

⁵ W szczególności umowa o wolnym handlu nie przewiduje takich zasad rynku wewnętrznego (w obszarze towarów i usług), jak zasada wzajemnego uznawania, zasada kraju pochodzenia i harmonizacja. Umowa o wolnym handlu nie znosi również formalności celnych i kontroli celnych, w tym formalności dotyczących pochodzenia towarów i materiałów użytych do ich wytworzenia, ani zakazów i ograniczeń przywozowych i wywozowych.

Dlatego też wszystkim zainteresowanym stronom, a w szczególności podmiotom gospodarczym, przypomina się o sytuacji prawnej po zakończeniu okresu przejściowego.

Porady dla zainteresowanych stron:

Przedsiębiorstwom objętym zakresem dyrektywy 2009/38/WE w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym⁶, które to przedsiębiorstwa zatrudniają pracowników w Zjednoczonym Królestwie, zaleca się w szczególności przeprowadzenie oceny skutków zakończenia okresu przejściowego w świetle niniejszego zawiadomienia.

Uwaga:

Niniejsze zawiadomienie nie obejmuje kwestii dotyczących unijnego prawa spółek, a w szczególności skutków wystąpienia Zjednoczonego Królestwa dla spółek o formach przewidzianych w prawie europejskim.

Tych kwestii dotyczą inne zawiadomienia, które zostaną lub zostały opublikowane⁷.

Po zakończeniu okresu przejściowego przepisy w dziedzinie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji na szczeblu transnarodowym, określone w dyrektywie 2009/38/WE, nie będą już miały zastosowania do Zjednoczonego Królestwa. Wiąże się to w szczególności z następującymi konsekwencjami:

1. PROGI DLA STOSOWANIA DYREKTYWY 2009/38/WE

W dyrektywie 2009/38/WE określono warunki dotyczące ustanowienia, funkcjonowania i ewentualnego rozwiązania europejskich rad zakładowych. W szczególności w art. 2 dyrektywy 2009/38/WE „przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym” zdefiniowano jako „przedsiębiorstwo zatrudniające co najmniej 1 000 pracowników w państwach członkowskich oraz co najmniej 150 pracowników w każdym z przynajmniej dwóch państw członkowskich”. „Grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym” oznacza grupę przedsiębiorstw, która spełnia następujące warunki:

- zatrudnia co najmniej 1 000 pracowników w państwach członkowskich,
- obejmuje przynajmniej dwa przedsiębiorstwa wchodzące w skład grupy w różnych państwach członkowskich,

oraz

⁶ Dyrektywa 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, Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28.

⁷ https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period_pl

- co najmniej jedno przedsiębiorstwo wchodzące w skład grupy zatrudnia co najmniej 150 pracowników w jednym państwie członkowskim oraz co najmniej jedno inne przedsiębiorstwo z grupy zatrudnia co najmniej 150 pracowników w innym państwie członkowskim.

Po zakończeniu okresu przejściowego do celów określenia, czy mamy do czynienia z przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub grupą przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w którym to przypadku zastosowanie ma dyrektywa 2009/38/WE, Zjednoczone Królestwo nie będzie już uznawane za państwo członkowskie, a pracownicy w Zjednoczonym Królestwie nie będą uznawani za pracowników zatrudnianych w państwach członkowskich.

W konsekwencji, jeśli po zakończeniu okresu przejściowego nie będą osiągnięte odpowiednie progi, europejskie rady zakładowe, nawet jeśli są już utworzone, przestaną być podmiotem praw i obowiązków wynikających z dyrektywy 2009/38/WE. Takie rady zakładowe mogą nadal funkcjonować na podstawie właściwego prawa krajowego.

Zakończenie okresu przejściowego może mieć wpływ na zobowiązanie centralnego kierownictwa do podjęcia negocjacji dotyczących powołania europejskiej rady zakładowej lub ustanowienia trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi na pisemny wniosek przynajmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli z przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy, zlokalizowanych w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich (art. 5 ust. 1 dyrektywy 2009/38/WE).

2. UDZIAŁ PRACOWNIKÓW ZE ZJEDNOCZONEGO KRÓLESTWA W EUROPEJSKICH RADACH ZAKŁADOWYCH

Po zakończeniu okresu przejściowego udział pracowników przedsiębiorstwa ze Zjednoczonego Królestwa nie będzie uznawany za udział pracowników przedsiębiorstwa z państw członkowskich (zob. wyżej), ale dyrektywa 2009/38/WE zezwala na udział przedstawicieli z państw trzecich w europejskich radach zakładowych⁸. Przedstawiciele ze Zjednoczonego Królestwa będą więc mogli uczestniczyć w europejskich radach zakładowych, o ile przewiduje to umowa, o której mowa w art. 6 dyrektywy 2009/38/WE.

3. WYMOGI DOTYCZĄCE LOKALIZACJI CENTRALNEGO KIEROWNICTWA/PREDSTAWICIELA CENTRALNEGO KIEROWNICTWA

Zgodnie z art. 4 ust. 1 i 2 dyrektywy 2009/38/WE centralne kierownictwo lub przedstawiciel centralnego kierownictwa ma się znajdować w UE. Z tego powodu, po zakończeniu okresu przejściowego, w odniesieniu do tych europejskich rad zakładowych, które wciąż będą osiągać w Unii progi określone w art. 2 dyrektywy 2009/38/WE, ale których centralne kierownictwo lub przedstawiciel będą się znajdować w Zjednoczonym Królestwie, rola centralnego kierownictwa będzie musiała zostać przeniesiona do państwa członkowskiego albo centralne kierownictwo będzie musiało wyznaczyć nowego przedstawiciela w państwie

⁸ Zob. art. 1 ust. 6 w związku z art. 6 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2009/38/WE.

członkowskim. Jeżeli centralne kierownictwo nie podejmie żadnego z tych kroków przed zakończeniem okresu przejściowego, począwszy od tej daty rola przedstawiciela zostanie automatycznie przeniesiona do zakładu pracy lub przedsiębiorstwa wchodzącego w skład grupy, które zatrudnia największą liczbę pracowników w państwie członkowskim, i ten zakład lub to przedsiębiorstwo zostaną uznane za centralne kierownictwo zgodnie z art. 4 ust. 3 dyrektywy 2009/38/WE.

4. PRAWO MAJĄCE ZASTOSOWANIE DO UMOWY, O KTÓREJ MOWA W ART. 6 DYREKTYWY 2009/38/WE

Po zakończeniu okresu przejściowego to prawo państwa członkowskiego, w którym znajduje się centralne kierownictwo lub „spodziewane centralne kierownictwo” lub przedstawiciel centralnego kierownictwa, będzie właściwe do celów zapewnienia, by prawa pracowników wynikające z dyrektywy 2009/38/WE pozostały wykonalne w UE.

O ile zmiana umów odnoszących się do prawodawstwa Zjednoczonego Królestwa nie jest zatem konieczna, to jednak stanowczo zaleca się, celem zagwarantowania jasności i pewności prawa, zmianę takich umów i wyraźne wskazanie prawa państwa członkowskiego (zob. poniżej, sekcja 6 niniejszego zawiadomienia).

5. INNE ASPEKTY

Zakończenie okresu przejściowego może też mieć kluczowe znaczenie dla:

- ustawodawstwa właściwego dla określenia, czy przedsiębiorstwo jest „przedsiębiorstwem sprawującym kontrolę” (art. 3 dyrektywy 2009/38/WE);
- członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego, wybieranych lub powoływanych proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim, przez przedsiębiorstwo lub grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, poprzez przyznanie każdemu państwu członkowskiemu jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim, reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część tej grupy (art. 5 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2009/38/WE).

6. UMOWY ZGODNIE Z ART. 6 DYREKTYWY 2009/38/WE

Zgodnie z art. 6 dyrektywy 2009/38/WE ustanowienie i funkcjonowanie europejskich rad zakładowych odbywa się w oparciu o umowę negocjowaną na szczeblu centralnego kierownictwa przez partnerów społecznych.

Zakończenie okresu przejściowego może prowadzić do znaczącej zmiany struktury „przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym” lub „grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym” w rozumieniu tego przepisu oraz mieć wpływ na funkcjonowanie istniejącej europejskiej rady zakładowej. W trwających negocjacjach w sprawie takich umów może zaistnieć konieczność rozważenia skutków, o których mowa powyżej. W przypadku obowiązujących umów może zaistnieć potrzeba wprowadzenia zmian w celu uwzględnienia skutków, o których mowa powyżej. Art.

13 dyrektywy 2009/38/WE określa procedurę zmiany umowy, w przypadku gdy obowiązujące umowy nie określają przepisów w sprawie dostosowania.

Ogólne informacje o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji na szczeblu transgranicznym można znaleźć na stronie internetowej Komisji dotyczącej prawa pracy (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=pl>). W razie potrzeby na stronach tych będą zamieszczane dodatkowe informacje.

Komisja Europejska
Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego