

## U S T A W A

**z dnia**

**o europejskich radach zakładowych oraz sposobach informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.**

### Rozdział 1

#### Przepisy ogólne

##### Art. 1.

1. Ustawa określa zasady tworzenia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych oraz sposoby informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw, których działalność ma zasięg wspólnotowy, w celu realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji. Ustawa nie narusza uprawnień do informacji i konsultacji określonych w przepisach odrębnych.
2. Ustawa ma zastosowanie do:
  - 1) przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce,
  - 2) przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w

państwie członkowskim, jeżeli zarząd ten wyznaczył swojego przedstawiciela z siedzibą w Polsce,

- 3) przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim i nie wyznaczył przedstawiciela w kraju członkowskim, 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.
3. Obowiązki i odpowiedzialność nałożone przez ustawę na zarząd centralny spoczywają odpowiednio na wyznaczonym przedstawicielu albo na zarządzie zakładu pracy lub przedsiębiorstwa, o których mowa w ust. 2 pkt 2 i 3.

## Art. 2.

Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) przedsiębiorcy - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną, nie mającą osobowości prawnej spółkę prawa handlowego oraz wspólników spółki prawa cywilnego, którzy zawodowo we własnym imieniu podejmują i wykonują działalność gospodarczą wszelkiego rodzaju,
- 2) grupie przedsiębiorstw - należy przez to rozumieć dwa lub więcej przedsiębiorstwa należące do przedsiębiorców powiązanych organizacyjnie lub kapitałowo, z których jeden jest przedsiębiorcą sprawującym kontrolę nad innymi,
- 3) przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym - należy przez to rozumieć

przedsiębiorstwo należące do przedsiębiorcy zatrudniającego co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich, w tym co najmniej po 150 pracowników w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich,

- 4) grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym - należy przez to rozumieć grupę przedsiębiorstw, w której zatrudnia się co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich, przy czym w co najmniej dwóch państwach członkowskich co najmniej po 150 pracowników,
- 5) zarządzie centralnym – należy przez to rozumieć osobę lub organ zarządzający przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwem należącym do przedsiębiorcy sprawującego kontrolę w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,
- 6) konsultacji - należy przez to rozumieć wymianę poglądów lub ustanowienie dialogu między przedstawicielami pracowników a centralnym zarządem lub innym zarządem odpowiedniego szczebla,
- 7) pracodawcy - należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy,
- 8) państwach członkowskich - należy przez to rozumieć państwa, które podpisały protokół w sprawie polityki socjalnej, będący załącznikiem do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, oraz pozostałe państwa, które podpisały Traktat o Europejskiej Przestrzeni Gospodarczej.

### Art. 3.

1. Liczby pracowników, o których mowa w art. 2 pkt 3 i 4, ustala się na podstawie przeciętnej liczby zatrudnionych w okresie ostatnich 2 lat przed złożeniem wniosku lub wystąpieniem z inicjatywą negocjacji w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.

2. Przy ustalaniu przeciętnej liczby pracowników uwzględnia się osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. W celu obliczenia przeciętnej liczby zatrudnionych w okresie ostatnich 2 lat dodaje się przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli przez 24.
3. Po osiągnięciu wielkości zatrudnienia, o której mowa w art. 2 pkt 3 i 4, zarząd centralny niezwłocznie zawiadamia o tym przedstawicieli pracowników reprezentujących ich interesy, zgodnie z ustawodawstwem kraju członkowskiego, oraz podaje tę informację do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy.

#### Art. 4.

1. Za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę nad innym przedsiębiorcą uważa się przedsiębiorcę, który może bezpośrednio lub pośrednio wywierać dominujący wpływ na funkcjonowanie innego przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między przedsiębiorcami.
2. Przedsiębiorca ma dominujący wpływ na funkcjonowanie innego przedsiębiorcy (przedsiębiorcy zależnego), jeżeli posiada:
  - 1) co najmniej 50% udziałów (akcji) przedsiębiorcy zależnego albo
  - 2) większość głosów w zgromadzeniu wspólników (walnym zgromadzeniu akcjonariuszy) przedsiębiorcy zależnego, albo
  - 3) prawo do powołania lub odwołania ponad połowy członków organu zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorcy zależnego.
3. Za przedsiębiorcę zależnego od przedsiębiorcy sprawującego kontrolę uważa się również przedsiębiorcę zależnego od innego przedsiębiorcy zależnego od tego przedsiębiorcy sprawującego kontrolę (zależność

pośrednia).

4. W przypadku gdy dominujący wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorcy ma więcej niż jeden przedsiębiorca, za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę uważa się tego, który może mianować ponad połowę członków organu zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorcy zależnego.

#### Art. 5.

Zarząd centralny zapewnia warunki i środki niezbędne do ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.

### Rozdział 2

#### Specjalny zespół negocjacyjny

#### Art. 6.

1. Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest zawarcie z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.
2. Rozpoczęcie negocjacji w sprawie zawarcia porozumienia, o którym mowa w ust. 1, następuje z inicjatywy zarządu centralnego albo na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub przedstawicieli reprezentujących taką liczbę pracowników, zatrudnionych w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich.

#### Art. 7.

1. Specjalny zespół negocjacyjny składa się co najmniej z trzech i nie więcej niż z osiemnastu członków.

2. Z każdego państwa członkowskiego wyznacza się lub wybiera po jednym członku specjalnego zespołu negocjacyjnego.
3. Z państw członkowskich, w których w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jest zatrudnionych co najmniej:
  - 1) 25% ogółu pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym – wyznacza się lub wybiera dodatkowo jednego członka,
  - 2) 50% ogółu pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym – wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch członków,
  - 3) 75% ogółu pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym – wyznacza się lub wybiera dodatkowo trzech członków.

#### Art. 8.

1. W przypadku gdy pracownicy są zatrudnieni w Polsce w jednym zakładzie pracy wchodzącym w skład przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentujący pracowników polskich są wyznaczani przez reprezentatywną zakładową organizację związkową, a w przypadku jej braku, wybierani przez pracowników w liczbie określonej niniejszą ustawą lub ustawą innego państwa członkowskiego.
2. Zakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywna, jeżeli spełnia

warunki określone w art. 241<sup>25a</sup> § 1 Kodeksu pracy. Przepisy art. 241<sup>25a</sup> § 3-5 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

3. W przypadku gdy w zakładzie pracy działa kilka reprezentatywnych organizacji związkowych, wyznaczają one wspólnie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia przez reprezentatywne organizacje związkowe, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez te organizacje.
4. Wybory członków specjalnego zespołu negocjacyjnego przez pracowników organizuje zarząd centralny, powiadamiając pracowników o terminie i sposobie ich przeprowadzenia w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy. Powiadomienie pracowników powinno nastąpić nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów.
5. W terminie, o którym mowa w ust. 4, zarząd centralny zawiadamia o wyborach ogólnokrajowe związki zawodowe oraz ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe afiliowane przy Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, reprezentujące pracowników zatrudnionych w zakładach pracy prowadzących taką samą lub zbliżoną działalność do działalności zakładu pracy, w którym są przeprowadzane wybory, ustalonej na podstawie przepisów odrębnych dotyczących klasyfikacji działalności.
6. Organizacje, o których mowa w ust. 5, mają prawo delegować swoich przedstawicieli do uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów.
7. Wybory są bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym.
8. Wybory są ważne, jeżeli uczestniczyło w nich co najmniej 50% pracowników. W skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

## Art. 9.

1. W przypadku gdy pracownicy są zatrudnieni w Polsce w więcej niż jednym zakładzie pracy wchodzącym w skład przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w każdym z nich, w trybie określonym w art. 8, wyznacza się lub wybiera trzech przedstawicieli w celu wyłonienia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.
2. W zakładzie pracy, w którym jest zatrudnionych co najmniej:
  - 1) 25% ogółu pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce – wyznacza się lub wybiera dodatkowo jednego przedstawiciela,
  - 2) 50% ogółu pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce – wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch przedstawicieli,
  - 3) 75% ogółu pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce – wyznacza się lub wybiera dodatkowo trzech przedstawicieli.
3. Do wyborów przedstawicieli stosuje się odpowiednio przepisy art. 8 ust. 3-8, z tym że wybory są organizowane przez zarządy poszczególnych zakładów pracy. Zarządy te niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o wyborze przedstawicieli.
4. Zarząd centralny, w terminie 14 dni od zawiadomienia o wyznaczeniu lub wyborze przedstawicieli, organizuje ich zebranie.
5. Przedstawiciele z poszczególnych zakładów pracy wybierają spośród siebie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w liczbie określonej w art. 7 ust. 2 i 3.

## Art. 10.



Przepisy art. 8 i 9 stosuje się także do wyłaniania przedstawicieli pracowników zatrudnionych w Polsce do specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w liczbie określonej przez ustawodawstwo innego państwa członkowskiego, w którym mieści się zarząd centralny przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

#### Art. 11.

1. Jednocześnie z wyznaczeniem lub wyborem członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza się lub wybiera trzech członków rezerwowych.
2. W razie wygaśnięcia mandatu członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, do składu specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi członek rezerwowy, który uzyskał największą liczbę głosów.

#### Art. 12.

Mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego wygasa, w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, nieobecności w pracy trwającej ponad 3 miesiące lub zrzeczenia się funkcji.

#### Art. 13.

Reprezentatywne organizacje związkowe niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o wyznaczonych członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego. Zarząd centralny przekazuje te informacje właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionym w nich pracownikom.

#### Art. 14.

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 informuje właściwe zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy o zwołaniu zebrania.

2. Specjalny zespół negocjacyjny wybiera ze swojego grona przewodniczącego oraz uchwała swój wewnętrzny regulamin.
3. Przed rozpoczęciem każdej negocjacji z zarządem centralnym specjalny zespół negocjacyjny ma prawo zwołania i odbycia narady.
4. Przy wykonywaniu zadań specjalny zespół negocjacyjny może korzystać z pomocy powołanych przez siebie ekspertów.

#### Art. 15.

1. Koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego ponosi zarząd centralny.
2. Zarząd centralny ma obowiązek zapewnić pomieszczenia, środki rzeczowe, tłumaczy i personel biurowy oraz pokryć konieczne koszty podróży i pobytu członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.
3. W przypadku korzystania przez specjalny zespół negocjacyjny z pomocy ekspertów, obowiązek pokrycia kosztów ogranicza się do jednego eksperta, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny postanowią inaczej.

#### Art. 16.

1. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje uchwały zwykłą większością głosów, z zastrzeżeniem ust. 2. W przypadku równego rozłożenia się głosów, członkowie z państwa członkowskiego o największej liczbie

zatrudnionych pracowników mają głos dodatkowy.

2. Specjalny zespół negocjacyjny może, w drodze uchwały podjętej większością dwóch trzecich głosów, zdecydować o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia. Specjalny zespół negocjacyjny powiadamia niezwłocznie zarząd centralny o treści uchwały. W przypadku podjęcia takiej uchwały, nie stosuje się przepisów rozdziału 4.
3. Nowy wniosek o powołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego można złożyć nie wcześniej niż po upływie dwóch lat od podjęcia uchwały, o której mowa w ust. 2, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny ustalą krótszy termin.

### Rozdział 3

Porozumienie o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania i konsultacji

#### Art. 17.

1. Zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny prowadzą negocjacje w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.
2. Zarząd centralny odpowiednio wcześniej udostępnia specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu dane i materiały niezbędne do wykonania przez niego zadań.

#### Art. 18.

1. Zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny mogą, w drodze pisemnego porozumienia, ustalić jeden lub kilka sposobów, w jakich będzie następowało informowanie pracowników i konsultacja z pracownikami, zamiast powoływania europejskiej rady zakładowej. Porozumienie określa zasady odbywania spotkań przedstawicieli reprezentujących pracowników w celu wymiany poglądów na temat przekazanych im informacji.
2. Porozumienie, o którym mowa w ust. 1, dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

#### Art. 19.

1. W przypadku gdy zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny uzgodnią, że zostanie ustanowiona europejska rada zakładowa, porozumienie określa w szczególności:
  - 1) przedsiębiorstwa i zakłady pracy należące do przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których porozumienie dotyczy, w tym także położone poza terytorium państw członkowskich, jeżeli zostały objęte porozumieniem,
  - 2) skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział mandatów oraz czas trwania mandatu,
  - 3) uprawnienia europejskiej rady zakładowej oraz sposób jej informowania i prowadzenia z nią konsultacji,
  - 4) miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej,
  - 5) środki finansowe i materialne przyznane europejskiej radzie zakładowej,

- 6) okres obowiązywania porozumienia i procedurę jego renegotjacji.
2. Do treści porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej oraz porozumienia o ustaleniu sposobu informowania i konsultacji nie stosuje się przepisów rozdziału 4, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny postanowią inaczej.

## Rozdział 4

### Powołanie europejskiej rady zakładowej na podstawie ustawy

#### Art. 20.

Przepisy rozdziału stosuje się, w przypadku gdy:

- 1) zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią albo
- 2) zarząd centralny nie podejmie negocjacji w terminie 6 miesięcy od daty złożenia przez pracowników wniosku, o którym mowa w art. 6 ust. 2, albo
- 3) nie dojdzie do zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w terminie 3 lat od daty podjęcia inicjatywy przez zarząd centralny lub złożenia przez pracowników wniosku zgodnie z art. 6 ust. 2.

#### Art. 21.

1. Europejska rada zakładowa składa się z przedstawicieli pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu

wspólnotowym.

2. Europejska rada zakładowa składa się co najmniej z trzech i nie więcej niż z trzydziestu członków.

#### Art. 22.

1. Z każdego państwa członkowskiego do europejskiej rady zakładowej wyznacza się lub wybiera jednego członka.
2. Z państw członkowskich, w których w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jest zatrudnionych co najmniej:
  - 1) 20% ogółu pracowników – wyznacza się lub wybiera dodatkowo jednego pracownika,
  - 2) 30% ogółu pracowników – wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch pracowników,
  - 3) 40% ogółu pracowników – wyznacza się lub wybiera dodatkowo trzech pracowników,
  - 4) 50% ogółu pracowników – wyznacza się lub wybiera dodatkowo czterech pracowników,
  - 5) 60% ogółu pracowników – wyznacza się lub wybiera dodatkowo pięciu pracowników,
  - 6) 70% ogółu pracowników – wyznacza się lub wybiera dodatkowo sześciu pracowników,
  - 7) 80% ogółu pracowników – wyznacza się lub wybiera dodatkowo siedmiu pracowników,
  - 8) 90% ogółu pracowników – wyznacza się lub wybiera dodatkowo ośmiu pracowników.

3. Zarząd centralny sprawdza, raz na 2 lata, czy nastąpiła zmiana liczby pracowników wymagająca dostosowania liczby członków pochodzących z danego państwa do wymagań określonych w ust. 1 i 2. 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 powołania nowych członków kończy się kadencja członków europejskiej rady zakładowej pochodzących z państwa członkowskiego, którego dotyczy zmiana.
4. Do zmiany składu europejskiej rady zakładowej, związanej z uwzględnieniem przedstawicieli pracowników z nowego państwa członkowskiego lub państwa objętego porozumieniem zgodnie z art. 19 ust. 1 pkt 1, objętych zakresem działania przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio.

#### Art. 23.

1. Członkowie europejskiej rady zakładowej, reprezentujący pracowników zatrudnionych w Polsce, w liczbie określonej niniejszą ustawą lub ustawą innego państwa członkowskiego, są wyznaczani lub wybierani w trybie określonym w art. 8 lub 9. Działania niezbędne do wyznaczenia lub wyboru członków europejskiej rady zakładowej podejmuje się w okresie 3 miesięcy od postanowienia, o którym mowa w art. 20 pkt 1, lub od dnia upływu okresów, o których mowa w art. 20 pkt 2 i 3.
2. Kadencja członków europejskiej rady zakładowej trwa 4 lata.
3. Członkostwo w europejskiej radzie zakładowej ustaje w przypadkach określonych w art. 12 i art. 22 ust. 3.

## Art. 24.

Reprezentatywne organizacje związkowe niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o wyznaczonych członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego. Zarząd centralny przekazuje te informacje właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionym w nich pracownikom.

## Art. 25.

1. Niezwłocznie po ustaleniu składu europejskiej rady zakładowej, zarząd centralny zwołuje zebranie organizacyjne, na którym następuje ukonstytuowanie się europejskiej rady zakładowej. Na zebraniu tym europejska rada zakładowa wybiera ze swojego grona przewodniczącego oraz uchwała swój wewnętrzny regulamin.
2. W przypadku gdy europejska rada zakładowa składa się z ponad dziesięciu członków, powołuje ze swojego grona prezydium. Do zadań prezydium należy prowadzenie bieżących spraw.
3. W skład prezydium wchodzi przewodniczący oraz dwóch wybranych członków. Członkowie prezydium powinni być zatrudnieni w różnych państwach członkowskich, a jeżeli przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym działa w dwóch państwach członkowskich, przewodniczący prezydium powinien być zatrudniony w innym państwie niż pozostali członkowie.

## Art. 26.

W przypadku gdy europejska rada zakładowa składa się z nie więcej niż dziesięciu członków, może powierzyć prowadzenie bieżących spraw przewodniczącemu lub innemu członkowi europejskiej rady zakładowej.

## Art. 27.



Europejska rada zakładowa podejmuje uchwały zwykłą większością głosów obecnych członków, z wyjątkiem przypadku określonego w art. 16 ust. 2, gdy europejskiej radzie zakładowej przysługują prawa i obowiązki specjalnego zespołu negocjacyjnego, zgodnie z art. 35 ust. 2.

#### Art. 28.

1. Europejska rada zakładowa jest uprawniona do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących całości przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym albo co najmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw położonych w różnych krajach członkowskich.
2. W przypadku przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym oraz grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, europejska rada zakładowa uprawniona jest do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących wszystkich zakładów pracy lub przedsiębiorstw położonych w krajach członkowskich albo co najmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw położonych w różnych krajach członkowskich.

#### Art. 29.

1. Zarząd centralny, co najmniej raz w roku, organizuje spotkanie z europejską radą zakładową w celu przedstawienia informacji o sytuacji gospodarczej i perspektywach rozwoju przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz przeprowadzenia konsultacji w sprawie przedstawionych informacji.
2. Zarząd centralny przygotowuje na spotkanie sprawozdanie dotyczące sytuacji gospodarczej i perspektyw rozwoju przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.
3. Informacje i konsultacje obejmują w szczególności zagadnienia dotyczące:

- 1) struktury przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,
  - 2) sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży, inwestycji,
  - 3) sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie,
  - 4) wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych,
  - 5) wprowadzenia nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych,
  - 6) zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy oraz przeniesienia produkcji do innego zakładu pracy lub przedsiębiorstwa,
  - 7) łączenia i podziału przedsiębiorstw lub zakładów pracy,
  - 8) ograniczenia rozmiarów bądź zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy,
  - 9) zwolnień grupowych.
4. O terminie spotkania zarząd centralny zawiadamia podległe zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz członków europejskiej rady zakładowej.

#### Art. 30.

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, a w przypadku jego niepowołania europejską radę zakładową.

2. Na wniosek prezydium, a w przypadku jego niepowołania na wniosek 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.
3. W spotkaniu, o którym mowa w ust. 2, organizowanym z udziałem prezydium, mogą uczestniczyć członkowie europejskiej rady zakładowej wyłonieni z przedsiębiorstw lub zakładów pracy, których bezpośrednio dotyczą sprawy będące przedmiotem informacji lub konsultacji.
4. Spotkanie odbywa się w możliwie najkrótszym terminie. Prezydium lub europejska rada zakładowa może przedstawić swoją opinię na temat sprawozdania, o którym mowa w ust. 2, na końcu spotkania lub w terminie 14 dni po jego zakończeniu. Opinia powinna być rozpatrzona przez zarząd właściwego szczebla przed podjęciem decyzji, której opinia dotyczy.

#### Art. 31.

Europejska rada zakładowa lub prezydium może poprzedzić każde spotkanie z zarządem centralnym posiedzeniem bez jego udziału. W posiedzeniu prezydium mogą uczestniczyć członkowie europejskiej rady zakładowej, o których mowa w art. 30 ust. 3.

#### Art. 32.

Członkowie europejskiej rady zakładowej informują przedstawicieli pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, a w przypadku ich braku samych pracowników, o treści informacji i wynikach konsultacji uzyskanych zgodnie z przepisami niniejszego rozdziału.

#### Art. 33.

Europejska rada zakładowa lub prezydium mogą korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów, jeżeli jest to konieczne do wypełniania ich zadań.

#### Art. 34.

1. Koszty związane z działalnością europejskiej rady zakładowej, w szczególności koszty organizacji zebrań, pobytu i przejazdów członków, tłumaczeń oraz niezbędnych szkoleń, ponosi zarząd centralny, chyba że zarząd centralny i europejska rada zakładowa postanowią inaczej.
2. Zarząd centralny ustala, w porozumieniu z europejską radą zakładową, coroczny budżet rady. W przypadku gdy budżet nie zostanie uzgodniony w terminie do końca roku kalendarzowego poprzedzającego dany rok budżetowy, zarząd centralny ustala go samodzielnie, z tym że powinien przeznaczyć na działanie rady co najmniej kwotę wynikającą z pomnożenia liczby członków rady przez wysokość trzykrotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego kwartału roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.

#### Art. 35.

1. Europejska rada zakładowa, po upływie czterech lat od dnia

ukonstytuowania się, rozważy, czy rozpocznie z zarządem centralnym negocjacje w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w rozdziale 3. Europejska rada zakładowa wyraża swoje stanowisko w formie uchwały.

2. W przypadku podjęcia uchwały o rozpoczęciu negocjacji, europejskiej radzie zakładowej przysługują prawa i obowiązki specjalnego zespołu negocjacyjnego.

## Rozdział 5

### Zakaz ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa

#### Art. 36.

1. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej, a także przedstawiciele reprezentujący pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18, oraz eksperci i tłumacze są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstw, co do których zarząd centralny zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Obowiązek nieujawniania uzyskanych informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, chyba że zarząd centralny inaczej określił okres związania tajemnicą.
2. Zarząd centralny, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może nie udostępnić przedstawicielom pracowników informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstw, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę.

3. W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z ust. 1 lub ust. 2, specjalny zespół negocjacyjny, europejska rada zakładowa oraz przedstawiciele reprezentujący pracowników, zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18, mogą wystąpić do sądu rejonowego – sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji.
4. W sprawach, o których mowa w ust. 3, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o rozpoznawaniu spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i załogi przedsiębiorstwa państwowego, z wyłączeniem art. 691<sup>1</sup> § 2 i art. 691<sup>7</sup>. Zdolność sądową w tych sprawach mają: specjalny zespół negocjacyjny, europejska rada zakładowa, przedstawiciele reprezentujący pracowników, zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18, oraz zarząd centralny.
5. Sąd, na wniosek zarządu centralnego lub z urzędu, może, w drodze postanowienia, w niezbędnym zakresie ograniczyć prawo wglądu do materiału dowodowego załączonego przez zarząd centralny do akt sprawy w toku postępowania sądowego, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa lub innych tajemnic podlegających ochronie na podstawie przepisów odrębnych. Na postanowienie sądu ograniczające prawo wglądu do materiału dowodowego zażalenie nie przysługuje.
6. Przepisy ust. 1-5 nie naruszają przepisów o ochronie tajemnic określonych w przepisach odrębnych.

## Ochrona przedstawicieli pracowników

### Art. 37.

1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w czasie trwania mandatu oraz w rok po jego wygaśnięciu bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową organizację związkową - bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy.
2. Pracodawca nie może zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w czasie trwania mandatu oraz w rok po jego wygaśnięciu bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową organizację związkową - bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy.
3. Członek specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej w związku z udziałem w pracach tych organów, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia obliczonego zgodnie z zasadami dotyczącymi zwolnienia od pracy przysługującego członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej.
4. Przepisy ust. 1–3 stosuje się odpowiednio do przedstawicieli reprezentujących pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18.

## Rozdział 7

### Inne obowiązujące porozumienia w sprawie informowania pracowników i konsultacji z pracownikami

#### Art. 38.

1. Przepisów ustawy nie stosuje się do przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których przed dniem wejścia w życie ustawy zostało zawarte porozumienie zapewniające ponadnarodowy sposób informowania pracowników i konsultacji z pracownikami przez okres obowiązywania porozumienia, jeżeli porozumienie obejmuje wszystkich pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w państwach członkowskich. Przed upływem terminu obowiązywania porozumienia zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać porozumienie za zawarte na czas nie określony.
2. Porozumieniem w rozumieniu ust. 1 jest także porozumienie zawarte poza terytorium państw członkowskich, jeżeli spełnia pozostałe warunki określone w tym przepisie.
3. Przepis ust. 1 stosuje się także, w przypadku gdy przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym obejmuje większą liczbę porozumień, które łącznie spełniają warunki określone w tym przepisie.

## Rozdział 8



## Przepisy karne

### Art. 39.

Kto, będąc członkiem zarządu centralnego lub zarządu innego szczebla w obrębie przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym albo przedstawicielem w państwie członkowskim, o którym mowa w art. 1 ust. 2 pkt 2, lub osobą działającą w jego imieniu, uniemożliwia utworzenie lub utrudnia działanie specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej lub informowanie pracowników i konsultacje z pracownikami prowadzone w trybie określonym porozumieniem zawartym na podstawie art. 18, podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.

### Art. 40.

Kto, będąc członkiem zarządu centralnego lub zarządu innego szczebla w obrębie przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym albo przedstawicielem w państwie członkowskim, o którym mowa w art. 1 ust. 2 pkt 2, lub osobą działającą w jego imieniu, dyskryminuje członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, członka europejskiej rady zakładowej lub przedstawiciela reprezentującego pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18 w związku z pełnioną przez niego funkcją, podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.

### Art. 41.

Postępowanie w sprawach określonych w art. 39 i 40 toczy się na podstawie Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

## Rozdział 9

### Przepis końcowy

#### Art. 42.

Ustawa wchodzi w życie z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej.

## UZASADNIENIE

Ustawa o europejskich radach zakładowych oraz sposobach informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ma na celu wprowadzenie w Polsce europejskich rad zakładowych, unormowanych w prawie Wspólnoty Europejskiej dyrektywą 94/45/WE z 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub procedury informowania i zasięgania opinii pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Dyrektywa ta stanowi ważny krok w popieranej przez Unię idei dialogu społecznego. Jej szczególne znaczenie wynika z dostrzeżenia problemów ochrony interesów pracowniczych w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw, w których zasadnicze dla pracowników decyzje zapadają często daleko od siedzib ich pracodawców, pozostających w zależności od zarządów ponadnarodowych przedsiębiorstw i ugrupowań gospodarczych.

Zgodnie z art. 249 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (w brzmieniu ustalonym Traktatem amsterdamskim) dyrektywy wiążą państwa członkowskie odnośnie wyznaczonych w nich celów, pozostawiając państwom członkowskim wybór form i środków realizacji tych celów.

Dyrektywa Nr 94/45/WE, której wykonanie następuje w projektowanej ustawie, zawiera postanowienia o różnym stopniu szczegółowości i stanowczości, a tym samym pozostawia państwom członkowskim różny zakres swobody regulacji objętych nią zagadnień w prawie krajowym. W tej części, w której dyrektywa zawiera postanowienia szczegółowe i stanowcze ustawa ogranicza się do ich przeniesienia do prawa polskiego. Dotyczy to przede wszystkim określenia zakresu zastosowania ustawy i używanych pojęć, jak np.

„przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym”, „grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym”, „zarząd centralny”.

Sprawy, które dyrektywa pozostawia do uregulowania w prawach państw członkowskich, to przede wszystkim: określenie przedstawicielstwa pracowników oraz trybu wyboru lub wyznaczania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Członkowie tego zespołu są wybierani bądź wyznaczani zawsze zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego, z którego pochodzą, bez względu na to gdzie znajduje się zarząd centralny.

Rozdział pierwszy określa cel wydania ustawy oraz przedmiotowy i podmiotowy zakres jej zastosowania, a także zawiera definicje pojęć używanych w ustawie. Uregulowania zawarte w tym rozdziale wprowadzają do prawa polskiego ściśle i stanowcze postanowienia dyrektywy, nie pozostawiające wiele miejsca dla własnych uregulowań w prawie państw członkowskich.

W art. 1 ust. 1 ustawy został określony cel jej wydania, który odpowiada celowi dyrektywy i określone w niej zakresowi spraw, które powinny zostać uregulowane w poszczególnych państwach członkowskich.

Zakresem obowiązywania ustawy zostały objęte przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce oraz grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, gdy zarząd centralny przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę ma siedzibę w Polsce. Zakresem obowiązywania ustawy zostały objęte także sytuacje szczególne, gdy siedziba zarządu centralnego nie znajduje się w żadnym z państw członkowskich, lecz na terenie Polski ma siedzibę wyznaczony przez ten zarząd przedstawiciel, a w przypadku jego niewyznaczenia, jeżeli w Polsce znajduje się zakład pracy, w którym zatrudniana się największą liczbą pracowników zatrudnionych w państwach członkowskich.

Art. 8 i 9 ustawy mają zastosowanie także do wyłaniania przedstawicieli pracowników zatrudnionych na terytorium Polski do specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w liczbie określonej przez ustawodawstwo innego państwa członkowskiego, w którym mieści się zarząd centralny przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Art. 2 ustawy definiuje, na potrzeby ustawy, pojęcia: przedsiębiorcy, grupy przedsiębiorstw, przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, zarządu centralnego, konsultacji. Definicje tych pojęć zostały oparte na definicjach zawartych w dyrektywie. Definicja pracodawcy została oparta na definicji zawartej w Kodeksie pracy.

Szczególnie dokładnej regulacji wymagało pojęcie przedsiębiorcy sprawującego kontrolę. W art. 4 przyjęto w ślad za dyrektywą, że za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę uważa się przedsiębiorcę, który może bezpośrednio lub pośrednio wywierać dominujący wpływ na funkcjonowanie innego przedsiębiorcy. Podając przykłady, dyrektywa wymienia zależność z tytułu własności, udziału finansowego, czy po prostu z tytułu obowiązujących przepisów lub umów. Te rodzaje zależności zostały wprowadzone również do ustawy.

W kilku wypadkach dyrektywa wprowadza domniemanie prawne zdolności wywierania wpływu na innego przedsiębiorcę. Znalazło to odzwierciedlenie w art. 4 ust. 2 - 4 ustawy.

Uważa się, że przedsiębiorca ma dominujący wpływ, jeżeli posiada co najmniej 50% udziałów (akcji) przedsiębiorcy zależnego, może mianować ponad połowę organu zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorcy zależnego, jest w posiadaniu większości głosów na zgromadzeniu wspólników (walnym zgromadzeniu akcjonariuszy przedsiębiorcy zależnego). Projekt ustawy, wzorem wielu państw członkowskich, reguluje również sytuacje pośredniego wpływu na innego przedsiębiorcę (za przedsiębiorcę zależnego od

danego przedsiębiorcy sprawującego kontrolę uważa się również przedsiębiorcę zależnego od innego przedsiębiorcy zależnego od tego przedsiębiorcy sprawującego kontrolę - zależność pośrednia). Ustawa reguluje również sytuację, do jakiej może dojść w przypadku gdy kryteria zdolności wywierania wpływu na przedsiębiorcę zależnego spełnia jednocześnie kilku przedsiębiorców. Za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę w takiej sytuacji uważa się tego, który może mianować ponad połowę członków organu zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorcy zależnego.

Rozdział drugi ustawy normuje powołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego. Zespół ten jest doraźnym organem przedstawicielskim pracowników na szczeblu międzynarodowym powołanym w celu zawarcia z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informacji i konsultacji.

Ustawa, zgodnie z treścią art. 5 dyrektywy, przyznaje prawo wystąpienia z inicjatywą rozpoczęcia negocjacji zarządowi centralnemu bądź grupie pracowników albo ich przedstawicieli, określa minimalny i maksymalny limit członków zespołu, gwarantuje, że z każdego państwa członkowskiego wyznacza się lub wybiera co najmniej jednego członka zespołu. Zespół składa się z co najmniej trzech i nie więcej niż osiemnastu członków (liczba osiemnaście wynika z ilości państw objętych dyrektywą – rozszerzoną na Wielką Brytanię Dyrektywą Rady 97/74/WE). Limity dodatkowych członków, w zależności od wielkości zatrudnienia w danym państwie członkowskim, zostały pozostawione do uznania ustawodawstwom krajowym. W art. 7 ust. 3 ustawy przyjęto proporcje zatrudnienia i powiązaną z nimi liczbę dodatkowych członków, tak jak to zostało uregulowane w większości państw członkowskich.

Również tryb wyznaczania lub wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego został pozostawiony w dyrektywie ustawodawstwom państw członkowskich. Wiąże się to z przyjętym w dyrektywie modelem wyłaniania

składu zespołu. Każdemu z państw członkowskich została pozostawiona swoboda wyłaniania odpowiedniej liczby członków wywodzących się z poszczególnych państw członkowskich.

W polskim prawie pracy prawo reprezentowania zbiorowych praw i interesów pracowników wobec pracodawcy przysługuje zakładowym organizacjom związkowym.

W związku z tym zakładowym organizacjom związkowym przyznano prawo wyznaczania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Prawo to przyznano jednak nie wszystkim zakładowym organizacjom związkowym, ale tylko organizacjom reprezentatywnym w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 Kodeksu pracy, tj. zakładowym organizacjom związkowym: wchodzącym w skład ponadzakładowych organizacji związkowych zrzeszających 500 tys. pracowników, które to zakładowe organizacje zrzeszają co najmniej 7% pracowników w danym zakładzie pracy, oraz zakładowym organizacjom związkowym zrzeszającym co najmniej 10% pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy.

W przypadku gdy w zakładzie pracy działa kilka reprezentatywnych organizacji związkowych, to mają one za zadanie wspólnie wyznaczyć członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Jeżeli nie dojdą do porozumienia, członków zespołu wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez te organizacje. Odwołanie się do stanowiska załogi stanowi bowiem najbardziej naturalny sposób rozwiązania braku zgodności między organizacjami związkowymi, które tę załogę mają reprezentować.

Z uwagi na możliwość braku zakładowej organizacji związkowej lub przynależności do związków zawodowych niewielkiej części załogi należało określić także tryb wyłaniania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w takiej sytuacji. Przyjęto, że w tym przypadku członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybierają również pracownicy.

Do ważności wyborów jest niezbędny udział co najmniej 50% pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy.

Obowiązkiem przeprowadzenia wyborów obciążono odpowiednio zarząd centralny i zarządy poszczególnych zakładów pracy. Gwarancją prawidłowego przeprowadzenia wyborów jest możliwość uczestniczenia w czynnościach związanych z wyborami przedstawiciela delegowanego przez organizację związkową afiliowaną przy Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych.

W sytuacji gdy pracownicy są zatrudnieni w Polsce w jednym zakładzie pracy wchodzącym w skład przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, wskazany sposób wyznaczania członków zespołu kończy procedurę ich wyłaniania. Jeżeli natomiast pracownicy są zatrudnieni na terenie Polski w kilku zakładach pracy, procedurę wyłonienia członków zespołu kończy dopiero ich wybranie przez przedstawicieli; do wyznaczenia zaś samych przedstawicieli ma zastosowanie tryb wskazany w art. 8 ustawy.

W celu zapewnienia ciągłości prac specjalnego zespołu negocjacyjnego wprowadzono instytucję wygaśnięcia mandatu członka i wyłaniania członków rezerwowych.

Istotnym uprawnieniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest możliwość korzystania z pomocy ekspertów, zgodnie z art. 6 ust. 4 dyrektywy. To uprawnienie zostało wpisane do treści ustawy.

Zgodnie z art. 5 ust. 6 dyrektywy zapewnienie warunków i pokrycie kosztów niezbędnych do wypełniania zadań przez specjalny zespół negocjacyjny obciąża centralne kierownictwo. W art. 15 ustawy zostały określone zasady pokrywania kosztów działalności specjalnego zespołu negocjacyjnego. Wykorzystano stworzoną przez dyrektywę możliwość ograniczenia pokrywania przez zarząd centralny kosztów finansowych



ekspertów tylko do jednego eksperta, chyba że specjalny zespół negocjacyjny i zarząd centralny postanowią inaczej.

Specjalny zespół negocjacyjny może zdecydować o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia. Decyzja w tym zakresie wymaga większości 2/3 głosów członków zespołu. W przypadku podjęcia takiej uchwały, nie mają zastosowania przepisy o ustanowieniu europejskiej rady na podstawie ustawy.

Rozdział trzeci reguluje minimalne wymogi zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informacji i konsultacji.

Negocjacje w tych sprawach powinny być prowadzone w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia.

Zawarcie porozumienia oraz jego treść są pozostawione w zasadzie stronom negocjacji. Ma w tym przypadku zastosowanie zasada swobody umów. Art. 19 ust. 1 ustawy określa, w ślad za art. 6 dyrektywy, konieczną treść porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej. Ten przepis wskazuje tylko sprawy, które powinny zostać uregulowane w porozumieniu. Nie narzuca on określonych rozwiązań i tym samym nie narusza zasady swobody stron porozumienia.

Rozdział czwarty stanowi o powołaniu europejskiej rady zakładowej na podstawie ustawy. Zgodnie z art. 7 dyrektywy europejska rada zakładowa jest powoływana na podstawie ustawodawstwa państwa członkowskiego, gdy nie dojdzie do zawarcia porozumienia między specjalnym zespołem negocjacyjnym a zarządem centralnym. Art. 20 ustawy, określający kiedy następuje powołanie europejskiej rady zakładowej, odpowiada swoją treścią art. 7 dyrektywy. Art. 7 dyrektywy jest tak ścisły i stanowczy, że nie pozwala na żadne odstępstwa w ustawodawstwie krajowym. Przepisy ustawy, które określają minimalne wymagania dotyczące struktury, składu, sposobu działania europejskiej rady

zakładowej oraz minimalne wymagania stawiane przedsiębiorcy w związku z obowiązkiem informowania oraz konsultacji, zostały oparte na treści załącznika do dyrektywy. Konkretyzują one i rozwijają postanowienia zawarte w tym załączniku.

Członkowie europejskiej rady zakładowej są wyłaniani w trybie przewidzianym do powoływania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Tryb ten obowiązuje także w przypadku powoływania członków rady przypadających na pracowników zatrudnionych w Polsce na podstawie ustawodawstwa innego państwa członkowskiego, na którego terytorium znajduje się centralne kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Obowiązek informowania i konsultacji pracowników zarząd centralny realizuje przez coroczne spotkania, na których przedstawia sprawozdanie, którego minimalny zakres przedmiotowy wskazuje art. 29 ustawy. W nadzwyczajnych okolicznościach mających wpływ na sytuację pracowników europejska rada zakładowa jest uprawniona do uzyskiwania informacji i konsultacji w możliwie najszybszym czasie.

Koszty związane z działalnością rady ponosi zarząd centralny. W zasadzie wysokość wydatków związanych z działalnością rady została pozostawiona do uzgodnienia między radą a zarządem centralnym. Ustawodawca ingeruje dopiero w razie braku uzgodnienia budżetu rady, stanowiąc, że zarząd centralny ustala budżet samodzielnie, lecz musi przeznaczyć na działanie rady co najmniej kwotę wynikającą z pomnożenia liczby członków rady przez wysokość 3-krotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego kwartału roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy.

Na zasadach określonych w rozdziale czwartym rada funkcjonuje przez okres 4 lat od jej ukonstytuowania się; po upływie tego okresu zostaje

zobowiązana do podjęcia decyzji w sprawie, czy nie powinny zostać podjęte negocjacje celem zawarcia porozumienia z zarządem centralnym. W razie pozytywnego rozpatrzenia tej sprawy rada posiada prawa i obowiązki specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Rozdział piąty ustawy reguluje zakaz ujawniania informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, przez członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, członków europejskiej rady zakładowej, a także przedstawicieli reprezentujących pracowników, zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18 ustawy, oraz ekspertów i tłumaczy. Informacje przekazywane przez przedsiębiorcę organom przedstawicielskim niejednokrotnie mogą mieć istotny charakter dla działalności przedsiębiorstwa (dotyczy to w szczególności strategicznych planów dotyczących przyszłej działalności). Wystarczająca ochrona poufności tych informacji jest więc niezbędnym warunkiem skuteczności funkcjonowania procedur informacji i konsultacji.

Wprowadzenie rozdziału piątego ustawy opiera się na art. 8 dyrektywy, który upoważnia państwa członkowskie do wydania przepisów nakładających na członków organów przedstawicielskich pracowników oraz na ekspertów zaangażowanych przez te organy obowiązku zachowania w tajemnicy wszelkich informacji, które zostały im przekazane z takim zastrzeżeniem przez pracodawcę. W ustawie wprowadzono możliwość nieujawniania przez zarząd centralny przedstawicielom pracowników informacji w szczególnie uzasadnionych przypadkach. Jako szczególnie uzasadnione przypadki, upoważniające przedsiębiorcę do odmowy udzielenia informacji przedstawicielom pracowników, określono takie przypadki, w których przedostanie się informacji do osób niepowołanych mogłoby poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstw lub narazić je na znaczną szkodę.

Ustawa określa również procedury odwoławcze, w przypadku gdy zarząd centralny wymaga poufności informacji lub ich nie udostępnia.

W rozdziale szóstym ustawy uregulowano szczególną ochronę trwałości stosunku pracy pracowników będących członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej oraz przedstawicieli pracowników uczestniczących w procedurach informowania i konsultacji. Dyrektywa w art. 10 zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia tym przedstawicielom takiej ochrony i gwarancji, jakie są przewidziane przez ustawodawstwo lub praktykę krajową dla przedstawicieli pracowników.

W przypadku gdy pracownika nie reprezentuje organizacja związkowa, wprowadza się obowiązek uzyskania zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy na wypowiedzenie i rozwiązanie stosunku pracy, jak również na zmianę warunków pracy lub płacy tego pracownika.

W rozdziale siódmym wyłączono stosowanie przepisów ustawy do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których przed dniem wejścia w życie ustawy zostało zawarte porozumienie zapewniające ponadnarodowy sposób informacji i konsultacji pracowników, przez okres obowiązywania porozumienia, jeżeli porozumienie obejmuje wszystkich pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw zatrudnionych w państwach członkowskich. Wprowadzenie tego uregulowania wynika z art. 13 dyrektywy, który wyłącza stosowanie dyrektywy, gdy przed jej wejściem w życie w danym państwie członkowskim zostało zawarte porozumienie zapewniające ponadnarodowy sposób informacji i konsultacji pracowników.

W rozdziale ósmym wprowadzono przepisy ustanawiające odpowiedzialność osób należących do zarządu centralnego lub zarządu innego szczebla. Wprowadzenie tych przepisów jest podyktowane treścią art. 11 ust. 3 dyrektywy, który zobowiązuje państwa członkowskie do ustanowienia odpowiednich środków stosowanych w przypadku nieprzestrzegania

obowiązków określonych w dyrektywie. Wprowadzono odpowiedzialność karną za naruszenie obowiązków określonych w ustawie, podobnie jak ma to miejsce

w przypadku działań podejmowanych przeciwko tworzeniu i działaniu związków zawodowych (art. 35 ustawy o związkach zawodowych). Tworzenie i funkcjonowanie przedstawicielstw pracowniczych w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym powinno być chronione za pomocą takich samych mechanizmów prawnych jak tworzenie i działanie związków zawodowych.

Wprowadzenie ustawy nie spowoduje skutków finansowych dla budżetu państwa.

Projekt ustawy został skonsultowany z partnerami społecznymi. Konfederacja Pracodawców Polskich nie zgłosiła uwag (nie przedstawiła opinii w określonym terminie). Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych opowiedziała się przeciwko wyborowi członków specjalnego zespołu negocjacyjnego przez organizacje związkowe; wyboru tego powinni zdaniem tej Konfederacji dokonywać pracownicy. Ponadto, zakres informacji przekazywanych europejskiej radzie zakładowej i konsultacji z nią – powinien według Konfederacji ograniczać się do zagadnień, o których mowa w art. 29 ust. 3 pkt 1-3 ustawy. Uwagi te nie zostały uwzględnione ponieważ przepisy ustawy w tym zakresie są (i muszą być) zgodne z dyrektywą.

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych zgłosiły propozycje, aby w sytuacji gdy pracownicy są zatrudnieni w więcej niż jednym zakładzie pracy, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznaczały wspólnie reprezentatywne organizacje związkowe. Przyjęcie tej propozycji oznaczałoby pozbawienie pracowników zakładów pracy, w których nie ma reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych, prawa wyboru członków zespołu. Jest to niezgodne z dyrektywą, która nakłada na państwa

członkowskie obowiązki zapewnienia pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy, w których brak jest przedstawicielstwa pracowników, prawa samodzielnego wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Nie zostały również przyjęte inne, pozostające w sprzeczności z dyrektywą, uwagi NSZZ „Solidarność”, dotyczące np.: skrócenia z 2 lat do 6 miesięcy okresu, na podstawie którego ustala się liczbę pracowników w celu określenia, czy przedsiębiorstwo spełnia kryteria kwalifikujące go do objęcia ustawą; skrócenia do dwóch lat okresu, w którym powinno zostać zawarte porozumienie; powoływania prezydium bez względu na liczbę członków europejskiej rady zakładowej.

10/11/tg



**URZĄD**  
**KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ**  
PODSEKRETARZ STANU  
*Jarosław Pietras*

Sekt. Min. JP/553/2001/DLE/

Warszawa, 13 listopada 2001 r.

**Pan**  
**Aleksander Proksa**  
p.o. Sekretarza Rady Ministrów  
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

*Szanowny Panie Ministrze,*

Z upoważnienia Sekretarza Komitetu Integracji Europejskiej, przekazuję uzasadnienie dostosowawczego charakteru ustawy o europejskich radach zakładowych oraz sposobach informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym.

*Z wywni szałem,*

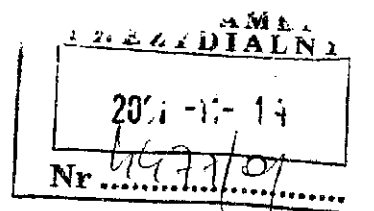
*J. Pietras*

*Dy. S. Kucnera*

*do Sejm*

*21.11.01*

*[Signature]*





## **Uzasadnienie dostosowawczego charakteru projektu ustawy o europejskich radach zakładowych oraz sposobach informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym**

Projekt ustawy o europejskich radach zakładowych oraz sposobach informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ma na celu implementację rozwiązań przewidzianych w Dyrektywie Rady nr 94/45 WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub procedury informowania i zasięgania opinii pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym do polskiego systemu prawnego.

Przepisy Dyrektywy określają cele, które powinny być osiągnięte dla zapewnienia odpowiedniej konsultacji pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, pozostawiając państwom członkowskim metody realizacji tego zadania.

Podstawowe znaczenie dla implementacji Dyrektywy 94/45/WE ma określenie zakresu przedmiotowego regulacji. Ramy takie powstaną poprzez przyjęcie do polskiego prawa definicji przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, które zawarte są w art. 2 projektu ustawy. Przez przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym rozumie się każde przedsiębiorstwo liczące co najmniej 1000 pracowników w obrębie Wspólnoty Europejskiej lub przynajmniej 150 pracowników w każdym z co najmniej dwóch Państw Członkowskich. Grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oznacza grupę przedsiębiorstw, która zatrudnia co najmniej 1000 pracowników w obrębie WE, jednocześnie przynajmniej dwa z przedsiębiorstw należących do grupy znajdują się w dwóch Państwach Członkowskich, a w każdym z nich zatrudnionych jest co najmniej 150 pracowników. Do zakresu pojęciowego projektu ustawy należą również takie definicje jak: zarząd centralny, konsultacje (art. 2), przedsiębiorca sprawujący kontrolę (art.4) i dominujący wpływ przedsiębiorcy na funkcjonowanie innego przedsiębiorcy (art.5). Powyższe definicje stanowią implementację odpowiednich definicji zawartych w Dyrektywie 94/45/WE (art. 2 i 3).

Materia regulowana projektem ustawy (zgodnie z art.1) odnosić się będzie do tych przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce i tych grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę znajduje się w Polsce, jak też innych szczególnych sytuacji wymienionych w art. 1 ust. 2 projektu. W przedsiębiorstwach tych i grupach przedsiębiorstw (art. 6 projektu) powołane zostaną europejskie rady zakładowe lub ustalony zostanie sposób informowania i konsultacji z pracownikami. Zapisy te stanowią implementację z art.1 ust. 2 Dyrektywy. Odpowiedzialnym za powołanie rad zakładowych lub ustalenie sposobu informacji i konsultacji pracowników jest specjalny zespół negocjacyjny, który jest doraźnym organem przedstawicielskim pracowników na szczeblu wspólnotowym i do którego należy wynegocjowanie z zarządem centralnym porozumienia w tej sprawie. Inicjatywa rozpoczęcia stosownych negocjacji może wyjść od zarządu lub grupy co najmniej 100 pracowników i przedstawicieli reprezentujących taką grupę pracowników zatrudnionych w przynajmniej dwóch przedsiębiorstwach, znajdujących się w co najmniej dwóch Państwach Członkowskich. Powyższe zasady jak też szczegółowe reguły odnoszące się do liczby członków zespołu negocjacyjnego, sposobu ich wyboru, jak również zasad podejmowania uchwał (art. 7-16 projektu) stanowią implementację art. 5 Dyrektywy 94/45/WE.

Przepisy rozdziału III projektu ustawy odnoszące się do procedury zawierania i samej treści porozumienia implementują do prawa polskiego przepisy art. 5 i 6 Dyrektywy.

W sytuacji gdy zarząd centralny i specjalny zespół tak postanowią lub w związku z innymi okolicznościami wymienionymi w art. 20 projektu ustawy (np. w razie nie podjęcia przez zarząd negocjacji w określonym terminie) stosuje się przepisy rozdziału IV projektu ustawy dotyczące powołania europejskiej rady zakładowej na podstawie ustawy. Przepisy tego rozdziału dostosowują polskie ustawodawstwo do rozwiązań przyjętych w Załączniku do Dyrektywy.

Postanowienia dotyczące zakazu ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (rozdział 5 projektu) wdrażają art. 8 Dyrektywy 94/45/WE.

Kwestie związane z zapewnieniem ochrony przedstawicielom pracowników przed wypowiedzeniem im pracy lub rozwiązaniem stosunku pracy w czasie trwania mandatu oraz rok po jego wygaśnięciu, bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a w sytuacji gdy pracownik nie jest reprezentowany przez żadną organizację

związkową, bez zgody okręgowego inspektora pracy, właściwego miejscowo dla siedziby przedsiębiorcy stanowią implementację art. 10 Dyrektywy 94/45/WE.

Rozdział 8 wprowadzający sankcje karne za niewypełnienie postanowień ustawy realizuje zobowiązania wynikające z art. 11 Dyrektywy.

Projektowana ustawa wchodzi w życie z dniem uzyskania przez Polskę członkostwa w Unii Europejskiej.

Projektowana ustawa wprowadza do polskiego porządku prawnego instytucje europejskich rad zakładowych realizując tym samym zobowiązania zawarte w Narodowym Programie Przygotowania do Członkostwa '2000 w obszarze "Polityka Społeczna i Zatrudnienie".

Reasumując projekt ustawy o europejskich radach zakładowych oraz sposobach informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym należy uznać za ustawę dostosowującą prawo polskie do prawa Unii Europejskiej.



**URZĄD  
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ  
SEKRETARZ STANU**

*Danuta Hübner*

Sekr.Min.DH/ 6 /2001/DLE/MK

Warszawa, 12 listopada 2001 r.

**Pan .  
Aleksander Proksa  
p.o. Sekretarza Rady Ministrów**

**Opinia o zgodności projektu ustawy o europejskich radach zakładowych oraz sposobach informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (pismo nr RM-10-140-01), z prawem Unii Europejskiej, wyrażona na podstawie art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Komitecie Integracji Europejskiej (Dz. U. Nr 106, poz. 494) przez Sekretarza Komitetu Integracji Europejskiej, Minister Danutę Hübner, działającą z upoważnienia Przewodniczącego Komitetu Integracji Europejskiej**

W związku z przedłożonym projektem ustawy (pismo nr RM-10-140-01), uprzejmie informuję, że opinia o zgodności projektu z prawem Unii Europejskiej została wyrażona pismem Sekretarza Komitetu Integracji Europejskiej z dnia 3 lipca 2001 (pismo nr Sekr. Min. JSW/1645/2001/JK(CB)). Treść przedłożonego projektu ustawy nie zmienia pozytywnej konkluzji opinii. W załączeniu przekazuję kopię opinii.

Z poważaniem,

Do uprzejmej wiadomości:

Pan Jerzy Hausner  
Minister Pracy i Polityki Społecznej



**SEKRETARZ  
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ**

*Jacek Saryusz-Wolski*

Sekr. Min. JSW/464572001/JK(CB)

Warszawa, 3 lipca 2001

**Pani**  
**Jolanta RUSINIAK**  
p.o. Sekretarza Rady Ministrów

**Opinia o zgodności projektu ustawy o europejskich radach zakładowych oraz sposobach informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, z prawem Unii Europejskiej, wyrażona na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Komitecie Integracji Europejskiej, Ministra Jacka Saryusz-Wolskiego, działającego z upoważnienia Przewodniczącego Komitetu Integracji Europejskiej**

- I. Projekt ustawy o europejskich radach zakładowych oraz sposobach informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ma na celu implementowanie do prawa polskiego rozwiązań przewidzianych w Dyrektywie Rady nr 94/45 WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub procedury informowania i zasięgania opinii pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Projektowana ustawa wprowadza do polskiego porządku prawnego instytucje europejskich rad zakładowych i tym samym przyczynia się do wypełnienia zobowiązań dostosowawczych zawartych w Narodowym Programie Przygotowania do Członkostwa '2000 w obszarze "Polityka Społeczna i Zatrudnienie".
- II. Dyrektywa nr 94/45 WE wpisuje się we wspólnotową ideę dialogu społecznego, która zakłada, że wszelkie decyzje dotyczące pracowników powinny być z nimi konsultowane. Przepisy Dyrektywy wskazują na cele, które powinny być osiągnięte dla zapewnienia odpowiedniej konsultacji pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, pozostawiając państwom członkowskim metody realizacji tego zadania. Podstawowe znaczenie zarówno dla dyrektywy, jak i implementującego ją projektu ustawy mają definicje wyznaczające ich zakres przedmiotowy. Są to definicje: przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, które

zawarte są w art. 2 projektu ustawy. Przez przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym rozumie się każde przedsiębiorstwo liczące co najmniej 1000 pracowników w obrębie Wspólnoty Europejskiej lub przynajmniej 150 pracowników w każdym z co najmniej dwóch Państw Członkowskich. Grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oznacza grupę przedsiębiorstw, która zatrudnia co najmniej 1000 pracowników w obrębie WE, jednocześnie przynajmniej dwa z przedsiębiorstw należących do grupy znajdują się w dwóch Państwach Członkowskich, a w każdym z nich zatrudnionych jest co najmniej 150 pracowników. Do zakresu pojęciowego projektu ustawy należą również takie definicje jak: zarząd centralny, konsultacje (art. 2), przedsiębiorca sprawujący kontrolę (art.4) i dominujący wpływ przedsiębiorcy na funkcjonowanie innego przedsiębiorcy (art.5). Pozostają one w zgodności z odpowiednimi definicjami zawartymi w Dyrektywie (art. 2 i 3)

- III. W polskim porządku prawnym materia regulowana projektem ustawy (zgodnie z art.1) odnosić się będzie do tych przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce i tych grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę znajduje się w Polsce, jak też innych szczególnych sytuacji wymienionych w art. 1 ust. 2 projektu. W przedsiębiorstwach tych i grupach przedsiębiorstw, zgodnie z art.1 ust. 2 Dyrektywy, i implementującym go art. 6 projektu, powołane zostaną europejskie rady zakładowe lub ustalony zostanie sposób informowania i konsultacji z pracownikami. Odpowiedzialnym za powołanie rad zakładowych lub ustalenie sposobu informacji i konsultacji pracowników jest specjalny zespół negocjacyjny, który jest doraźnym organem przedstawicielskim pracowników na szczeblu wspólnotowym i do którego należy wynegocjowanie z zarządem centralnym porozumienia w tej sprawie. Inicjatywa rozpoczęcia stosownych negocjacji może wyjść od zarządu lub grupy co najmniej 100 pracowników i przedstawicieli reprezentujących taką grupę pracowników zatrudnionych w przynajmniej dwóch przedsiębiorstwach, znajdujących się w co najmniej dwóch Państwach Członkowskich. Powyższe zasady jak też szczegółowe reguły odnoszące się do liczby członków zespołu negocjacyjnego, sposobu ich wyboru, jak również zasad podejmowania uchwał (art. 7-16 projektu) odpowiadają postanowieniom art. 5 Dyrektywy, który w tym zakresie odwołuje się do wewnętrznych przepisów Państw Członkowskich.<sup>9</sup> Projekt ustawy zawiera zatem rozwiązania znajdujące odniesienie do polskiego porządku prawnego, w tym do Kodeksu Pracy (np. art. 8).
- IV. Przepisy rozdziału III projektu ustawy odnoszące się do procedury zawierania i samej treści porozumienia implementują do prawa polskiego przepisy art. 5 i 6 Dyrektywy. W sytuacji gdy zarząd centralny i specjalny zespół tak postanowią lub w związku z innymi okolicznościami wymienionymi w art. 20 projektu ustawy (np. w razie nie podjęcia przez zarząd negocjacji w określonym terminie) stosuje się przepisy rozdziału IV projektu ustawy dotyczące powołania europejskiej rady zakładowej na podstawie ustawy. Przepisy tego rozdziału regulują w sposób wyczerpujący zasady powoływania europejskiej rady zakładowej i tym samym dostosowują polskie ustawodawstwo do rozwiązań przyjętych w Załączniku do Dyrektywy.
- V. Projekt ustawy wdraża również postanowienia art. 8 Dyrektywy dotyczące zakazu ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (rozdział 5 projektu), czy zapewniające ochronę przedstawicieli pracowników przed wypowiedzeniem im pracy lub rozwiązaniem stosunku pracy w czasie trwania

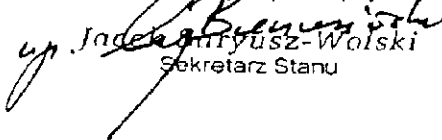
mandatu oraz rok po jego wygaśnięciu, bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a w sytuacji gdy pracownik nie jest reprezentowany przez żadną organizację związkową, bez zgody okręgowego inspektora pracy, właściwego miejscowo dla siedziby przedsiębiorcy. Rozwiązanie to odpowiada przepisowi w art. 10 Dyrektywy.

Ustalając w rozdziale 8 sankcje karne za niewypełnienie postanowień ustawy projekt ustawy realizuje również zobowiązanie wynikające z art. 11 Dyrektywy.

- VI. Projektowana ustawa wchodzi w życie z dniem uzyskania przez Polskę członkostwa w Unii Europejskiej, przez co wypełnia zobowiązania zawarte w Polskim Stanowisku Negocjacyjnym w obszarze "Polityka Społeczna i Zatrudnienie".
- VII. W konkluzji stwierdzam, że projekt ustawy o europejskich radach zakładowych oraz sposobach informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Z poważaniem,

S E K R E T A R Z  
Komitetu Integracji Europejskiej

2 *yp*   
Jacek Kurtyusz-Wolski  
Sekretarz Stanu

Do uprzejmej wiadomości:

Pani Elżbieta Sobótka  
Podsekretarz Stanu  
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia .....

**Tabela zgodności projektu ustawy  
o europejskich radach zakładowych oraz sposobach informowania pracowników i konsultacji z  
pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym**

L.p.	UE	JUE	JPL	Treść przepisu	Intertemporalne	Uwagi
1.	94/45/ WE	Art. 1	Art.1	Określenie zasad tworzenia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych	Z dniem wejścia Polski do UE	
2.	94/45/ WE	Art.2	Art.2	Definicje przedsiębiorcy, grupy przedsiębiorstw, przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym, grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, zarządu centralnego, konsultacji, pracodawcy, państw członkowskich	Z dniem wejścia Polski do UE	
3.	94/45/ WE	Art.2 Ust. 2	Art. 3	Określa wymagane progi liczby zatrudnionych przed złożeniem wniosku lub wystąpieniem z inicjatywą negocjacji w sprawie ustanowienia europejskiej rady pracowniczej lub innego sposobu informowania pracowników i konsultacji z nimi	Z dniem wejścia Polski do UE	
4.	94/45/ WE	Art.3	Art.4	Określa definicję przedsiębiorcy dominującego	Z dniem wejścia Polski do UE	
5.	94/45/ WE	Art.4	Art. 5	Określa zadania zarządu centralnego	Z dniem wejścia Polski do UE	
6.	94/45/ WE	Art5 Ust. 2	Art.6	Określa zadania specjalnego zespołu negocjacyjnego	Z dniem wejścia Polski do UE	
7.	94/45/ WE	Art. 5	Art. 7	Dotyczy składu specjalnego zespołu negocjacyjnego	Z dniem wejścia Polski do UE	
8.	94/45/ WE	Art.5	Art. 8	Dotyczy składu specjalnego zespołu negocjacyjnego w sytuacji gdy pracownicy są zatrudnieni w Polsce w jednym zakładzie pracy, wchodzącym w skład przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy	Z dniem wejścia Polski do UE	



				przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym		
9.	94/45/WE	Art. 5	Art. 9	Dotyczy wyznaczania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, jeśli pracownicy są zatrudnieni w więcej niż jednym zakładzie pracy wchodzącym w skład przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym	Z dniem wejścia Polski do UE	
10.	94/45/WE	Art.5	Art.10	Przepisy art. 8 i 9 stosuje się także do wyłaniania przedstawicieli pracowników zatrudnionych w Polsce do specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w liczbie określonej przez ustawodawstwo innego państwa członkowskiego, w którym mieści się zarząd centralny przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym	Z dniem wejścia Polski do UE	
11.	94/45/WE	Art.5	Art.11	Dotyczy członka rezerwowego specjalnego zespołu negocjacyjnego	Z dniem wejścia Polski do UE	
12.	94/45/WE	Art.5	Art.12	Określa sytuacje, w których wygasa mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego	Z dniem wejścia Polski do UE	
13.	94/45/WE	Art.5	Art.13	Dotyczy przekazywania informacji na temat wyznaczenia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego	Z dniem wejścia Polski do UE	
14.	94/45/WE	Art. 5	Art. 15	Określa zasady ponoszenia kosztów związanych z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego.	Z dniem wejścia Polski do UE	
15.	94/45/WE	Art. 5 ust. 5	Art. 16	Tryb podejmowania uchwał przez specjalny zespół negocjacyjny	Z dniem wejścia Polski do UE	
16.	94/45/WE	Art. 6	Art. 17	Określa sposób i cele prowadzenia negocjacji	Z dniem wejścia Polski do UE	
17.	94/45/WE	Art. 6	Art. 18	Dotyczy ustanowienia jednego lub kilku różnych sposobów informowania pracowników i konsultacji z pracownikami, zamiast	Z dniem wejścia Polski do UE	

				powoływania europejskiej rady pracowniczej		
18.	94/45/WE	Art. 6 ust 2	Art. 19	Określa elementy składowe porozumienia	Z dniem wejścia Polski do UE	
19.	94/45/WE	Art. 7	Art. 20-35	Zasady powołania europejskiej rady pracowniczej na podstawie ustawy	Z dniem wejścia Polski do UE	
20.	94/45/WE	Art. 8	Art. 36	Zakaz ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa	Z dniem wejścia Polski do UE	
21.	94/45/WE	Art. 10	Art. 37	Ochrona przedstawicieli pracowników	Z dniem wejścia Polski do UE	
22.	94/45/WE	Art. 13	Art. 38	Dotyczy innych obowiązujących porozumień w sprawie informowania pracowników i konsultacji z pracownikami	Z dniem wejścia Polski do UE	
23.	94/45/WE	Art. 11	Art. 39-41	Przepisy karne	Z dniem wejścia Polski do UE	
24.	94/45/WE	-	Art. 42	Przepisy końcowe	Z dniem wejścia Polski do UE	

**DYREKTYWA RADY**

**z dnia 22 września 1994**

**dotycząca ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym**

**( 94/45/WE)**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając umowę w sprawie polityki socjalnej, załączoną do protokołu nr 14 w sprawie polityki społecznej, stanowiącego załącznik do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, a w szczególności zaś jej art. 2 ust. 2.,

uwzględniając wniosek Komisji<sup>1</sup>,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego<sup>2</sup>,

działając zgodnie z procedurą wymienioną w art. 189c Traktatu<sup>3</sup>,

a także mając na uwadze co następuje:

na podstawie protokołu w sprawie polityki socjalnej, stanowiącego załącznik do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, Królestwo Belgii, Królestwo Danii, Republika Federalna Niemiec Republika Grecka, Królestwo Hiszpanii, Republika Francuska, Irlandia, Republika Włoska, Wielkie Księstwo Luksemburga, Królestwo Holandii oraz Republika Portugalska (zwane dalej “państwami członkowskimi”), pragnąc wprowadzić w życie Kartę Socjalną z 1989 roku, przyjęły umowę w sprawie polityki społecznej;

art. 2 ust. 2 wymienionej umowy upoważnia Radę do ustalenia w drodze dyrektyw minimalnych wymagań;

zgodnie z art. 1 wyżej wymienionej umowy szczególnym celem Wspólnoty oraz państw członkowskich jest popieranie dialogu między pracodawcami i pracownikami;

pkt 17 Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników przewiduje między innymi, że praktyka informowania, konsultowania i udziału pracowników powinna być kształtowana według określonych zasad, z uwzględnieniem praktyki obowiązującej w poszczególnych państwach członkowskich. W Karcie stwierdza się, że “dotyczy to w szczególności przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, których zakłady pracy lub przedsiębiorstwa znajdują się w dwóch lub kilku państwach członkowskich”;

---

<sup>1</sup> Dz.U. WE nr C 135, z 18.05.1994, str. 8 oraz Dz.U. WE nr C 199, z 21.07.1994, str. 10.

<sup>2</sup> Opinia wydana 1 czerwca 1994 r. (dotychczas nie opublikowana w Dzienniku Urzędowym)

<sup>3</sup> Opinia Parlamentu Europejskiego wydana 4 maja 1994 r. (Dz.U. WE nr C 205, z 25.07.1994 r.) oraz wspólne stanowisko Rady z 18.07.1994 r. (Dz.U. WE nr C 244 z 31.08.1994 r., str. 37)

pomimo szerokiego konsensusu większości państw członkowskich, Rada nie była w stanie podjąć działań na wniosek w sprawie dyrektywy Rady dotyczącej utworzenia europejskich rad zakładowych w celu informowania i konsultowania pracowników<sup>4</sup> w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w brzmieniu zmienionym w dniu 3 grudnia 1991 r.<sup>5</sup>;

zgodnie z art. 3 ust. 2 umowy w sprawie polityki socjalnej, Komisja zasięgnęła opinii pracodawców i pracowników na poziomie Wspólnoty na temat możliwego ukierunkowania działań Wspólnoty w zakresie informowania i konsultowania pracowników przedsiębiorstw oraz grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;

Komisja, uznając po tej konsultacji zasadność podjętych działań przez Wspólnotę i zgodnie z art. 3 ust. 3 wymienionej umowy ponownie skonsultowała się z pracodawcami i pracownikami w sprawie treści proponowanego wniosku, a pracodawcy i pracownicy przedstawili Komisji swoje opinie;

po tym drugim etapie konsultacji, pracodawcy i pracownicy nie poinformowali Komisji o swojej woli rozpoczęcia procesu mogącego doprowadzić do zawarcia umowy, jak przewiduje art. 4 wymienionej umowy;

funkcjonowanie rynku wewnętrznego obejmuje proces łączenia przedsiębiorstw, fuzji ponadgranicznych, przejmowania przedsiębiorstw, podejmowania wspólnych przedsięwzięć a co za tym idzie umiędzynarodawiania przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw. Celem zapewnienia harmonijnego rozwoju działalności gospodarczej niezbędne jest, aby przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw działające w dwóch lub kilku państwach członkowskich informowały i konsultowały przedstawicieli tych pracowników, których dotyczyć będą ich decyzje;

tryb informowania i konsultowania pracowników, przewidziany w ustawodawstwie lub praktyce państw członkowskich często nie są dostosowane do ponadnarodowej struktury jednostek podejmujących decyzje dotyczące tychże pracowników. Sytuacja ta może prowadzić do nierównego traktowania pracowników tego samego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw;

niezbędne jest przyjęcie odpowiednich przepisów celem zapewnienia właściwego informowania i konsultowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym, w przypadku gdy decyzje ich dotyczące są podejmowane w innym państwie członkowskim niż to, w którym są zatrudnieni;

w celu zapewnienia właściwego informowania i konsultowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw działających na terenie dwóch lub kilku państw członkowskich konieczne jest założenie europejskich rad zakładowych lub ustanowienie innego trybu ponadnarodowego informowania i konsultowania pracowników;

w tym celu konieczne jest sformułowanie definicji pojęcia przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę, odnoszącego się wyłącznie do niniejszej dyrektywy i nie przesądzającego o definicjach pojęć grupy i kontroli, które mogłyby być wykorzystane w tworzonych w przyszłości aktach prawnych;

---

<sup>4</sup> Dz.U. WE nr C 39, z 15.02.1991, str. 10.

<sup>5</sup> Dz. U. WE nr C 336, z 31.12.1991, str. 11.

mechanizmy informowania i konsultowania pracowników tych przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw powinny dotyczyć wszystkie znajdujące się w państwach członkowskich zakłady pracy lub w zależności od przypadku - wszystkie przedsiębiorstwa należące do grupy niezależnie od tego czy centralne kierownictwo przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę nad grupą znajduje się na terytorium państw członkowskich, czy poza nim;

zgodnie z zasadą autonomii stron, obowiązek ustalenia w drodze umowy charakteru, składu, funkcji, sposobów działania i trybu postępowania oraz środków finansowych europejskich rad zakładowych lub innego trybu informowania i konsultowania dostosowanego do ich własnej sytuacji spoczywa na przedstawicielach pracowników oraz na ich kierownictwie przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę nad grupą;

zgodnie z zasadą subsydiarności, do państw członkowskich należy określenie przedstawicieli pracowników, a w szczególności zaś zapewnienie zrównoważonej reprezentacji poszczególnych kategorii pracowników, jeśli uznają to za stosowne;

niezbędne jest jednak ustalenie pewnych dodatkowych wymagań, stosowanych, gdy strony tak postanowią w przypadku odmowy podjęcia negocjacji przez centralne kierownictwo lub w przypadku braku porozumienia w wyniku tych negocjacji;

przedstawiciele pracowników mogą zdecydować o nie tworzeniu europejskiej rady zakładowej lub zainteresowane strony mogą ustalić inny tryb ponadnarodowego informowania i konsultowania pracowników;

bez wpływu na możliwość stron podjęcia innej decyzji, europejska rada zakładowa utworzona w przypadku braku porozumienia między stronami, dla osiągnięcia celu określonego w niniejszej dyrektywie, powinna być stale informowana i konsultowana w sprawach dotyczących działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw tak, aby mogła ocenić ewentualny wpływ tej działalności na interesy pracowników w przynajmniej dwóch różnych państwach członkowskich. W tym celu obowiązkiem przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwo sprawującego kontrolę jest przekazywanie wyznaczonym przedstawicielom pracowników ogólnych informacji dotyczących interesów pracowników oraz bardziej szczegółowych informacji dotyczących tych aspektów działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, które mają wpływ na interesy pracowników. Europejska rada zakładowa powinna być w stanie na zakończenie takiego zebrania przedstawić swoje stanowisko;

niektóre decyzje, które w znacznym stopniu wpdotyczą interesów pracowników, muszą być jak najwcześniej przedmiotem wymiany informacji i konsultacji z wyznaczonymi przedstawicielami pracowników;

należy przewidzieć dla przedstawicieli pracowników działający w ramach niniejszej dyrektywy, taką samą ochronę oraz podobne gwarancje w czasie wykonywania swoich obowiązków, jak przewiduje dla przedstawicieli pracowników ustawodawstwo i/ lub praktyka ich kraju zatrudnienia. Nie mogą oni podlegać żadnej dyskryminacji w związku z prawnie pełnionymi funkcjami oraz powinni mieć zapewnioną właściwą ochronę przed zwolnieniem i innymi sankcjami;

przepisy niniejszej dyrektywy dotyczące informowania i konsultowania, w przypadku gdy centralne kierownictwo przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę nad grupą znajduje się poza terytorium państw członkowskich, powinny być wprowadzone w życie przez jego

przedstawiciela wyznaczonego, w razie potrzeby w jednym z państw członkowskich, lub, w razie braku takiego przedstawiciela, przez zakład pracy lub kontrolowane przedsiębiorstwo zatrudniające największą liczbę pracowników na terytorium państw członkowskich;

należy szczególnie traktować przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy istnieją już umowy dotyczące wszystkich pracowników, przewidujące ponadnarodowe informowanie i konsultowanie pracowników;

państwa członkowskie obowiązane są podjąć odpowiednie działania w przypadku niespełnienia obowiązków ustalonych w niniejszej dyrektywie.

PRZYJĘŁA NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

## ROZDZIAŁ I

### PRZEPISY OGÓLNE

#### *Artykuł 1*

#### **Cele dyrektywy**

1. Niniejsza dyrektywa ma na celu ulepszenie prawa do informowania i konsultowania pracowników przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

2. W tym celu ustanawia się w każdym przedsiębiorstwie i grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym europejską radę zakładową lub inny tryb informowania i konsultowania pracowników na wniosek przedstawiony w trybie określonym w art. 5 ust. 1, w celu informowania i konsultowania pracowników zgodnie z warunkami, trybem i skutkami określonymi w niniejszej dyrektywie.

3. Nie naruszając przepisów ust. 2, w przypadku, gdy w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. c) znajduje się jedno lub kilka przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, które są przedsiębiorstwami lub grupami przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. c), wówczas europejską radę zakładową tworzy się na poziomie grupy, o ile umowy, o których mowa w art. 6 nie stanowią inaczej.

4. Jeżeli w umowach, o których mowa w art. 6 nie przewidziano szerszego zakresu, uprawnień i kompetencji europejskich rad zakładowych oraz zakres obowiązywania trybu informowania i konsultowania pracowników, ustanowionego dla celu określonego w ust. 1, stosuje się do wszystkich zakładów znajdujących się na w państwach członkowskich w przypadku przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym oraz do wszystkich przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy znajdującej się w państwach członkowskich w przypadku grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

5. Państwa członkowskie mogą ustalić, iż niniejsza dyrektywa nie będzie stosowana do załóg marynarki handlowej.

## *Artykuł 2*

### **Definicje**

1. Dla celów niniejszej dyrektywy:

(a) “przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym” oznacza przedsiębiorstwo zatrudniające co najmniej 1000 pracowników w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich, co najmniej po 150 pracowników w każdym z nich;

(b) “grupa przedsiębiorstw” oznacza przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę oraz przedsiębiorstwa kontrolowane;

(c) “grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym” oznacza grupę przedsiębiorstw, która spełnia następujące warunki:

- zatrudnia co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich,

- obejmuje przynajmniej dwa przedsiębiorstwa wchodzące w skład grupy w różnych państwach członkowskich, oraz

- 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;

(d) “przedstawiciele pracowników” oznaczają przedstawicieli pracowników określonych przez ustawodawstwo i/ lub praktykę krajową;

(e) “centralne kierownictwo” oznacza centralne kierownictwo przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę w przypadku grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;

(f) “konsultowanie” oznacza wymianę poglądów oraz nawiązanie dialogu między przedstawicielami pracowników i centralnym kierownictwem lub ważniejszym organem kierowniczym;

(g) “europejska rada zakładowa” oznacza radę ustanowioną zgodnie z art. 1 ust. 2 lub z postanowieniami załącznika w celu informowania i konsultowania pracowników;

(h) “specjalny zespół negocjujący” oznacza zespół powołany zgodnie z art. 5 ust. 2 w celu negocjowania z centralnym kierownictwem utworzenia europejskiej rady zakładowej lub ustanowienia innego trybu informowania i konsultowania pracowników zgodnie z art. 1 ust. 2.

2. Dla celów niniejszej dyrektywy, wymagane progi liczby zatrudnionych ustalane są na podstawie średniej liczby pracowników, w tym pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, zatrudnionych w ciągu ostatnich dwóch lat, obliczonej zgodnie z prawem i/lub praktyką krajową.

### *Artykuł 3*

#### **Definicja “przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę”**

1. Dla celów niniejszej dyrektywy za “przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę” uważa się przedsiębiorstwo, które może wywierać dominujący wpływ na inne przedsiębiorstwo (“przedsiębiorstwo kontrolowane”) na przykład z tytułu własności, udziału finansowego lub obowiązującego w nim regulaminu.

2. Za zdolność wywierania dominującego wpływu, jeśli nie zostanie udowodnione inaczej uważa się sytuację kiedy przedsiębiorstwo bezpośrednio lub pośrednio:

(a) posiada większość subskrybowanego kapitału akcyjnego innego przedsiębiorstwa lub

(b) kontroluje większość głosów związanych z udziałami w innym przedsiębiorstwie lub

(c) może mianować ponad połowę członków organu administracyjnego, kierowniczego lub nadzorczego innego przedsiębiorstwa.

3. Dla celów ust. 2 prawa do głosowania i powoływania przysługujące przedsiębiorstwu sprawującemu kontrolę będą obejmować prawa wszystkich przedsiębiorstw kontrolowanych a także wszystkich osób lub organów działających we własnym imieniu lecz w interesie przedsiębiorstwa kontrolującego ale w interesie przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę lub każdego przedsiębiorstwa kontrolowanego.

4. Nie naruszając przepisów ust. 1 i 2, przedsiębiorstwo nie będzie uważane za “przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę” nad innym przedsiębiorstwem, którego udziały są w jego posiadaniu w przypadku gdy jest ono przedsiębiorstwem, o którym mowa w art. 3 ust. 5 lit. a) lub c) rozporządzenia Rady (EWG) nr 4064/89 z dnia 21 grudnia 1989 r. w sprawie kontroli łączenia przedsiębiorstw<sup>6</sup>.

5. Nie należy zakładać możliwości wywierania dominującego wpływu wyłącznie na podstawie faktu, że urzędowo upoważniona osoba wypełnia swoje funkcje zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego w zakresie likwidacji, upadłości, niewypłacalności, zaprzestania płatności, ugody lub podobnego postępowania.

6. Ustawodawstwem właściwym dla określenia, czy przedsiębiorstwo jest “przedsiębiorstwem sprawującym kontrolę” będzie ustawodawstwo państwa członkowskiego, któremu podlega dane przedsiębiorstwo.

---

<sup>6</sup> Dz. U. WE nr L 395, z 30.12.1989, str. 1.



Jeżeli ustawodawstwo, któremu podlega przedsiębiorstwo nie jest ustawodawstwem państwa członkowskiego, stosuje się ustawodawstwo państwa członkowskiego, na terytorium którego znajduje się przedstawiciel przedsiębiorstwa, lub w razie jego braku ustawodawstwo państwa członkowskiego, na którego terytorium znajduje się centralne kierownictwo przedsiębiorstwa wchodzącego w skład grupy przedsiębiorstw, które zatrudnia największą liczbę pracowników.

7. Jeżeli w razie sprzeczności norm przy stosowaniu ust. 2 dwa lub kilka przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy spełniają jedno lub więcej kryteriów określonych w ust. 2, wówczas za przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę uznaje się przedsiębiorstwo spełniające kryterium określone w ust. 2 lit. c) z zastrzeżeniem możliwości udowodnienia, iż inne przedsiębiorstwo może wywierać dominujący wpływ.

## ROZDZIAŁ II

### **USTANOWIENIE EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ LUB TRYBU INFORMOWANIA I KONSULTOWANIA PRACOWNIKÓW**

#### *Artykuł 4*

#### **Odpowiedzialność za ustanowienie europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników**

1. Centralne kierownictwo będzie odpowiedzialne za zapewnienie warunków i środków koniecznych do ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników, o których mowa w art. 1 ust. 2, w przedsiębiorstwie i w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

2. W przypadku, gdy siedziba centralnego kierownictwa nie znajduje się w państwie członkowskim, odpowiedzialność, o której mowa w ust. 1 spoczywa na przedstawicielu centralnego kierownictwa w państwie członkowskim, którego w razie potrzeby należy powołać.

W razie braku takiego przedstawiciela, odpowiedzialność, o której mowa w ust. 1 spoczywa na kierownictwie zakładu pracy lub przedsiębiorstwa wchodzącego w skład grupy, które zatrudnia największą liczbę pracowników w państwie członkowskim.

3. Dla celów niniejszej dyrektywy za centralne kierownictwo uznaje się przedstawiciela lub przedstawicieli lub, w razie ich braku, kierownictwo, o którym mowa w akapicie 2 ust. 2, będzie uważane za centralne kierownictwo.

#### *Artykuł 5*

#### **Specjalny zespół negocjacyjny**

1. Aby spełnić cel wyznaczony w art. 1 ust. 1, centralne kierownictwo podejmie negocjacje z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek przynajmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli z przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy zlokalizowanych w co najmniej dwóch

państwach członkowskich, dotyczące utworzenia europejskiej rady zakładowej lub ustanowienia trybu informowania i konsultowania pracowników.

2. W tym celu zostanie utworzony specjalny zespół negocjacyjny zgodnie z następującymi wytycznymi:

(a) Państwa członkowskie ustalą tryb wyboru lub powoływania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, których należy wybrać lub bądź powołać na ich terytorium.

Państwa członkowskie zapewnią pracownikom przedsiębiorstw i/lub zakładów pracy, w których z przyczyn od nich niezależnych brak jest przedstawicieli pracowników, prawo do wybrania lub powołania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Akapit drugi nie będzie mieć wpływu na krajowe ustawodawstwo i/lub praktykę w zakresie progów wymaganych do ustanowienia organów reprezentujących pracowników.

(b) Specjalny zespół negocjacyjny będzie liczyć od 3 do 17 członków.

(c) W czasie wyborów bądź powoływania należy zapewnić, aby:

- po pierwsze, każde państwo członkowskie, w którym przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym posiada jeden lub więcej zakładów pracy lub w którym grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym posiada przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę lub też jedno lub kilka przedsiębiorstw kontrolowanych, było reprezentowane przez jednego członka,
- po drugie, aby w skład zespołu weszli członkowie dodatkowi w liczbie proporcjonalnej do liczby pracowników zakładów pracy, przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę lub przedsiębiorstw kontrolowanych, zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego, na terytorium którego znajduje się centralne kierownictwo.

(d) O składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego należy poinformować centralne kierownictwo oraz kierownictwo lokalne.

3. Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego będzie ustalenie z centralnym kierownictwem, w drodze pisemnej umowy, zakresu działania, składu, obowiązków oraz okresu kadencji europejskiej rady zakładowej lub europejskich rad zakładowych bądź sposobu stosowania trybu informowania i konsultowania pracowników.

4. W celu zawarcia umowy zgodnie z art. 6 centralne kierownictwo winno zwołać zebranie z udziałem specjalnego zespołu negocjacyjnego. i powiadomić o tym kierownictwo lokalne.

Dla celów negocjacji specjalny zespół negocjacyjny może powołać wybranych przez siebie ekspertów.

5. Specjalny zespół negocjacyjny, większością co najmniej dwóch trzecich głosów, może podjąć decyzję o nie rozpoczynaniu negocjacji zgodnie z ust. 4, lub o zerwaniu negocjacji już rozpoczętych.

Taka decyzja kończy tryb postępowania zmierzający do zawarcia umowy, o której mowa w art. 6. W przypadku podjęcia takiej decyzji, nie stosuje się przepisów załącznika.

Nowy wniosek o zwołaniu specjalnego zespołu negocjacyjnego może być złożony nie wcześniej niż dwa lata po podjęciu wyżej wymienionej decyzji, o ile zainteresowane strony nie ustalą krótszego terminu.

6. Koszty związane z negocjacjami, o których mowa w ust. 3 i 4, ponosi centralne kierownictwo, aby umożliwić specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu właściwe wypełnienie swojego zadania.

Zgodnie z tą zasadą państwa członkowskie mogą ustalać reguły finansowania pracy specjalnego zespołu negocjacyjnego. W szczególności mogą one ograniczyć wydatki, pokrywając koszty pracy tylko jednego eksperta.

### *Artykuł 6*

#### **Treść umowy**

1. Centralne kierownictwo oraz specjalny zespół negocjacyjny obowiązani są do negocjacji w duchu współpracy, w celu zawarcia umowy w sprawie szczegółowych sposobów informowania i konsultowania pracowników, przewidzianych w art. 1 ust. 1.

2. Nie naruszając autonomii stron, umowa, o której mowa w ust. 1 między centralnym kierownictwem a specjalnym zespołem negocjacyjnym winna określać:

- (a) przedsiębiorstwa grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub zakłady pracy o zasięgu wspólnotowym, których dotyczy umowa;
- (b) skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział miejsc oraz okres kadencji;
- (a) (c) funkcje oraz tryb informowania i konsultowania europejskiej rady zakładowej;
- (b) miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej;
- (c) środki finansowe i materialne przyznane europejskiej radzie zakładowej;
- (d) czas trwania umowy oraz tryb renegotjacji.

3. Centralne kierownictwo wraz ze specjalnym zespołem negocjacyjnym mogą zdecydować pisemnie o ustanowieniu jednego lub kilku trybów informowania i konsultowania pracowników zamiast ustanawiania europejskiej rady zakładowej.

Umowa powinna określać na jakich warunkach przedstawiciele pracowników mają prawo zbierania się w celu wymiany poglądów na temat przekazywanych im informacji.

Informacje te będą dotyczyć w szczególności kwestii ponadnarodowych istotnie wpływających na interesy pracowników.

4. Umowy, o których mowa w ust. 2 i 3 nie będą podlegać dodatkowym wymogom załącznika, chyba że przepisy stanowią inaczej.

5. W celu zawarcia umów, o których mowa w ust. 2 i 3, specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzje większością głosów swoich członków.

### *Artykuł 7*

#### **Przepisy dodatkowe**

1. Dla osiągnięcia celu określonego w art. 1 ust. 1, przepisy dodatkowe, ustanowione przez ustawodawstwo państwa członkowskiego, którym znajduje się centralne kierownictwo, będą stosowane w przypadku:

- gdy centralne kierownictwo oraz specjalny zespół negocjacyjny tak postanowi, lub
- gdy centralne kierownictwo odmówi podjęcia w terminie sześciu miesięcy od daty złożenia wniosku, o którym mowa w art. 5 ust.1 lub
- gdy w terminie 3 lat od daty złożenia tego wniosku strony nie są w stanie zawrzeć umowy w sposób określony w art. 6 oraz gdy specjalny zespół negocjacyjny nie podjął decyzji określonej w art. 5 ust. 5.

2. Przepisy dodatkowe, o których mowa w ust. 1, które są przyjęte w ustawodawstwie państwa członkowskiego, powinny być zgodne z przepisami załącznika.

## ROZDZIAŁ III

### **PRZEPISY RÓŻNE**

#### *Artykuł 8*

#### **Informacje poufne**

1. Państwa członkowskie obowiązane są zapewnić, aby członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej oraz wspomagający ich eksperci nie byli upoważnieni do ujawniania informacji o charakterze wyraźnie poufnym.

Dotyczy to również przedstawicieli pracowników w ramach trybu informowania i konsultowania pracowników.

Ten obowiązek pozostaje w mocy nawet po ustaniu ich mandatu, niezależnie od miejsca, w którym się znajdują.

2. Każde państwo członkowskie obowiązane jest zapewnić, aby w szczególnych przypadkach oraz zgodnie z warunkami i ograniczeniami ustalonymi w ustawodawstwie krajowym, centralne kierownictwo znajdujące się na jego terytorium nie miało obowiązku udostępniania informacji, która według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłóciłaby funkcjonowanie przedsiębiorstw, których dotyczy lub byłyby dla nich szkodliwe.

Państwo członkowskie może takie zwolnienie uzależnić od uprzedniego administracyjnego bądź sądowego zezwolenia.

3. Każde państwo członkowskie może ustanowić przepisy szczególne dla centralnego kierownictwa przedsiębiorstw znajdujących się na jego terytorium, gdy ich bezpośrednim i głównym zamiarem jest osiągnięcie celu o charakterze ideologicznym dotyczącego informowania i wyrażania opinii, pod warunkiem, iż takie szczególne przepisy istniały już w ustawodawstwie krajowym w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy.

#### *Artykuł 9*

### **Funkcjonowanie europejskiej rady zakładowej oraz trybu informowania i konsultowania pracowników**

Centralne kierownictwo oraz europejska rada zakładowa powinny działać w duchu współpracy z poszanowaniem wzajemnych praw i obowiązków.

Dotyczy to również współpracy pomiędzy centralnym kierownictwem a przedstawicielami pracowników w ramach trybu informowania i konsultowania pracowników.

#### *Artykuł 10*

### **Ochrona przedstawicieli pracowników**

Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkowie europejskiej rady zakładowej oraz przedstawiciele pracowników pełniący swoje funkcje w ramach trybu określonego w art. 6 ust. 3 korzystają przy pełnieniu swoich funkcji z takiej samej ochrony i gwarancji, jakie są przewidziane dla przedstawicieli pracowników przez obowiązujące ustawodawstwo i/ lub praktykę państwa, w którym są zatrudnieni.

Dotyczy to w szczególności uczestnictwa w zebraniach specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej lub też każdego innego zebrania w ramach umowy, o której mowa w art. 6 ust. 3, a także wypłacania wynagrodzenia członkom należącym do załogi przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym za okres nieobecności niezbędnej dla pełnienia ich obowiązków.

#### *Artykuł 11*

### **Przestrzeganie niniejszej dyrektywy**

1. Każde państwo członkowskie zapewni, aby kierownictwo zakładów pracy przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym i kierownictwo przedsiębiorstw wchodzących w skład grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym znajdujących się na jego terytorium oraz przedstawiciele ich pracowników lub, w zależności od przypadku, ich pracownicy, przestrzegali zawarte w niniejszej dyrektywie obowiązki, niezależnie od tego, czy centralne kierownictwo znajduje się na terytorium państwa członkowskiego, czy poza nim.

2. Państwa członkowskie obowiązane są zapewnić udostępnienie przez przedsiębiorstwa informacji o liczbie pracowników, o której mowa w art. 2 ust. 1 lit. a) i art. 2 ust. 1 lit. c) na wniosek stron, do których stosuje się niniejsza dyrektywa.

3. Państwa członkowskie zapewnią odpowiednie środki w przypadku nieprzestrzegania niniejszej dyrektywy; w szczególności zapewnią ustanowienie właściwego administracyjnego lub sądowego trybu postępowania umożliwiających egzekwowanie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

4. Państwa członkowskie, stosując art. 8, zapewnią ustalenie administracyjnego lub sądowego trybu postępowania, z którego mogą korzystać przedstawiciele pracowników w sytuacji, gdy centralne kierownictwo powołuje się na poufność informacji lub nie udostępnia informacji zgodnie z tym artykułem.

Wymieniony tryb postępowania może zawierać procedury mające na celu ochronę poufności informacji, których to dotyczy.

### *Artykuł 12*

#### **Związek pomiędzy niniejszą dyrektywą a innymi postanowieniami**

1. Niniejszą dyrektywę stosuje się, nie naruszając środków podjętych zgodnie z dyrektywą Rady nr 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. dotyczącej zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich w zakresie zwolnień grupowych<sup>7</sup> oraz zgodnie z dyrektywą Rady nr 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. dotyczącą zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich w zakresie ochrony praw pracowników, w przypadku transferu przedsiębiorstw, zakładu pracy lub części zakładów pracy<sup>8</sup>.

2. Niniejsza dyrektywa nie narusza praw pracowników do informowania i konsultowania istniejących w prawie krajowym.

### *Artykuł 13*

#### **Obowiązujące umowy**

---

<sup>7</sup> Dz. U. WE nr L 48, z 22.02.1975, str. 29. Rozporządzenie ostatnio zmienione przez dyrektywę nr 92/56/EWG (Dz. U. WE nr L 245, z 26.08.1992, str. 3)

<sup>8</sup> Dz. U. WE nr L 61, z 5.03.1977, str. 26.

1. Nie naruszając ust. 2, obowiązkom wynikającym z niniejszej dyrektywy nie będą podlegać przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy w danym państwie członkowskim, ustalonym w art. 14 ust. 1, bądź w terminie wcześniejszym, istnieją umowy dotyczące wszystkich pracowników przewidujące ponadnarodowe informowanie i konsultowanie pracowników.

2. Kiedy umowy wymienione w ust. 1 wygasają, strony umów mogą wspólnie zdecydować o ich odnowieniu.

W pozostałych przypadkach obowiązują przepisy niniejszej dyrektywy.

#### *Artykuł 14*

#### **Postanowienia końcowe**

1. Państwa członkowskie wprowadzą w życie przepisy prawne i administracyjne konieczne do wdrożenia niniejszej dyrektywy w terminie do 22 września 1996 r. lub zapewnią, że najpóźniej do tego dnia, partnerzy społeczni wprowadzą w drodze umowy wymagane postanowienia, natomiast państwa członkowskie obowiązane są podjąć wszelkie konieczne działania umożliwiające im stałe zagwarantowanie osiągnięcia celów przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Państwa członkowskie niezwłocznie powiadomią o tym Komisję.

2. W przypadku wprowadzenia w życie przez państwa członkowskie wspomnianych wyżej środków, powinny one zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez państwa członkowskie.

#### *Artykuł 15*

#### **Ponowne rozpatrzenie przez Komisję**

W terminie do 22 września 1999 r., Komisja, w porozumieniu z państwami członkowskimi oraz z pracodawcami i pracownikami na szczeblu europejskim, ponownie rozpatrzy sposoby stosowania niniejszej dyrektywy, w szczególności zaś zbada, czy progi liczby pracowników są właściwe w celu przedłożenia Radzie wniosku na temat odpowiednich zmian, gdyby zaistniała taka potrzeba.

#### *Artykuł 16*

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 22 września 1994 roku.

W imieniu Rady

N. BLUEM ZAŁĄCZNIK

Przewodniczący

## ZAŁĄCZNIK

### **WYMAGANIA DODATKOWE, o których mowa wymienione w art. 7 dyrektywy**

1. Aby osiągnąć cel wymieniony w art. 1 ust. 1 dyrektywy oraz w przypadkach przewidzianych w art. 7 ust. 1 dyrektywy, utworzenie europejskiej rady zakładowej, jej skład i kompetencje będą regulowane według następujących zasad:

- (a) Kompetencje europejskiej rady zakładowej będą ograniczone do informowania i konsultowania w zakresie zagadnień dotyczących całego przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub co najmniej dwóch zakładów pracy lub przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw, znajdujących się w różnych państwach członkowskich.

W przypadku przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw wymienionych w art. 4 ust. 2, kompetencje europejskiej rady zakładowej będą ograniczone do spraw dotyczących wszystkich zakładów pracy lub wszystkich przedsiębiorstw należących do grupy znajdujących się w państwach członkowskich lub dotyczących przynajmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw należących do grupy znajdujących się w różnych państwach członkowskich.

- (b) W skład europejskiej rady zakładowej wejdą pracownicy przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym wybrani lub powołani spośród nich przez przedstawicieli pracowników lub, w razie ich braku, przez ogół pracowników.

Członkowie europejskiej rady zakładowej wybierani są lub powoływani zgodnie z prawem i/lub praktyką krajową.

- (c) Europejska rada zakładowa będzie się składać z przynajmniej 3 członków lecz nie więcej niż 30 członków.



Jeżeli jej wielkość to uzasadnia, rada wybierze spośród swoich członków komitet o zmniejszonym składzie w liczbie nie większe niż 3 członków.

Rada winna przyjąć swój wewnętrzny regulamin.

- (d) Podczas wyborów lub wyznaczania członków europejskiej rady zakładowej, należy zapewnić:
- (e) po pierwsze, aby każde państwo członkowskie, w którym przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym posiada jeden lub więcej zakładów pracy lub w którym grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym posiada przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę lub też jedno lub kilka przedsiębiorstw kontrolowanych, było jest reprezentowane przez jednego członka,
- (f) po drugie, aby w skład zespołu weszli członkowie dodatkowi w liczbie proporcjonalnej do liczby pracowników zakładów pracy, przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę lub przedsiębiorstw kontrolowanych, zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego, na terytorium którego znajduje się centralne kierownictwo.
- (g) aby centralne kierownictwo oraz inne ważniejsze szczeble kierownictwa były informowane o składzie europejskiej rady zakładowej.
- (h) Po upływie czterech lat od ustanowieniu europejskiej rady zakładowej, powinna ona zbadać, czy należy rozpocząć negocjacje celem zawarcia umowy, o której mowa w art. 6 dyrektywy lub czy utrzymać stosowanie dodatkowych wymagań przyjętych zgodnie z niniejszym załącznikiem. Art. 6 i 7 dyrektywy stosuje się odpowiednio w przypadku podjęcia decyzji o negocjacji umowy zgodnie z art. 6 dyrektywy, w tym przypadku wyrażenie “specjalny zespół negocjacyjny” zostanie zastąpiony przez wyrażenie “europejską radę zakładową”.

2. Europejska rada zakładowa będzie mieć prawo do spotkania się z centralnym kierownictwem raz do roku celem uzyskania informacji i przedstawienia opinii na podstawie sprawozdania sporządzonego przez centralne kierownictwo, na temat rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz ich perspektyw. O spotkaniu należy poinformować lokalne kierownictwo.

Spotkanie będzie dotyczyć w szczególności struktury, sytuacji ekonomicznej i finansowej; możliwego rozwoju działalności, produkcji i sprzedaży, sytuacji i tendencjom w zakresie zatrudnienia, inwestycji oraz istotnych zmian związanych z organizacją, wprowadzeniem nowych metod pracy lub nowych procesów produkcji, transferami produkcji, fuzjami przedsiębiorstw, redukcją rozmiarów lub zamknięciem przedsiębiorstw, zakładów pracy lub ważnych części zakładów pracy oraz zwolnień grupowych.

3. W przypadku, gdy zaistnieją nadzwyczajne okoliczności mające istotny wpływ na interesy pracowników, w szczególności w sytuacji przeniesienia, zamknięcia zakładu pracy, przedsiębiorstwa lub zwolnień grupowych, komitet o zmniejszonym składzie lub w przypadku jego braku europejska rada zakładowa będzie mieć prawo być o tym poinformowana. Rada będzie mieć prawo, na swój wniosek, do spotkania z centralnym kierownictwem lub innym ważniejszym organem kierowniczym przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, mającym kompetencje do podejmowania decyzji we własnym imieniu celem uzyskania informacji i przedstawienia opinii w zakresie działań istotnie wpływających na interesy pracowników.

W spotkaniu z komitetem o zmniejszonym składzie mają również prawo uczestniczyć członkowie europejskiej rady zakładowej, wybrani lub wyznaczeni przez zakład pracy i/ lub przedsiębiorstwo, których dane działania bezpośrednio dotyczą.

To spotkanie informacyjno-konsultacyjne będzie się odbywać w najkrótszym możliwym terminie, na podstawie sprawozdania przygotowanego przez centralne kierownictwo lub inny ważniejszy organ kierowniczy przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, do którego może być przyjęte stanowisko pod koniec spotkania lub w innym uzasadnionym terminie.

Spotkanie nie będzie mieć wpływu na przywileje centralnego kierownictwa.

4. Państwa członkowskie mogą ustalać zasady przewodniczenia spotkaniom informacyjno - konsultacyjnym.

Przed spotkaniem z centralnym kierownictwem, europejska rada zakładowa lub komitet o zmniejszonym składzie, w razie potrzeby powiększony zgodnie z ust. 3 akapit drugi, będzie upoważniona do zebrania się bez udziału niniejszego kierownictwa.

5. Nie naruszając art. 8 dyrektywy, członkowie europejskiej rady zakładowej powinni informować przedstawicieli pracowników zakładów pracy lub przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub w przypadku braku przedstawicieli - ogół pracowników, o treści i wynikach trybu informowania i konsultowania stosowanego zgodnie z niniejszym załącznikiem.

6. Europejska rada zakładowa lub komitet o zmniejszonym składzie może powołać wybranych przez siebie ekspertów, pod warunkiem, że jest to niezbędne do wypełnienia ich zadań.

7. Koszty działalności europejskiej rady zakładowej ponosi centralne kierownictwo.

Centralne kierownictwo zapewni członkom europejskiej rady zakładowej środki finansowe i materialne konieczne do właściwego wypełnienia powierzonego im zadania

Centralne kierownictwo będzie ponosić w szczególności koszty związane z organizacją zebrań, tłumaczeniem oraz koszty pobytu i przejazdu członków europejskiej rady zakładowej oraz komitetu o zmniejszonym składzie, o ile nie ustalono inaczej.

Zgodnie z niniejszymi zasadami, państwa członkowskie mogą ustalać przepisy budżetowe dotyczące działalności europejskiej rady zakładowej. W szczególności mogą ograniczyć wydatki, pokrywając koszty pracy tylko jednego eksperta. W szczególności mogą ograniczyć wydatki do kosztów jednego eksperta.

## Dyrektywa Rady NR 97/74/ WE

z dnia 15 grudnia 1997 r.

### **rozszerzająca na Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej zastosowanie dyrektywy Rady nr 94/45/WE w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i zasięgania opinii pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, a w szczególności zaś jego art. 100,

uwzględniając wniosek Komisji<sup>1</sup>,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego<sup>2</sup>,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomicznego-Społecznego<sup>3</sup>

a także mając na uwadze, co następuje:

Rada, działając zgodnie z umową w sprawie polityki społecznej, stanowiącą załącznik do Protokołu nr 14 Traktatu, w szczególności zgodnie z art. 2 ust.2 umowy, przyjęła dyrektywę 94/45/WE<sup>4</sup>;

w konsekwencji, postanowień wspomnianej dyrektywy nie stosuje się do Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej;

Rada Europejska podczas szczytu w Amsterdamie, który odbył się w dniach 16 i 17 czerwca 1997 r., odnotowała z aprobatą uzgodnienia Konferencji Międzyrządowej dotyczące włączenia umowy w sprawie polityki społecznej do Traktatu, a także zauważyła, że należy znaleźć środki w celu zapewnienia skuteczności prawnej wyrażonej przez Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej woli związania się dyrektywami, przyjętych już na podstawie wspomnianej umowy przed podpisaniem Traktatu Amsterdamskiego;

niniejsza dyrektywa dąży do osiągnięcia tego celu poprzez rozszerzenie stosowania dyrektywy 94/45/WE na Zjednoczone Królestwo;

dyrektywa 94/45/WE, która nie ma zastosowania w Zjednoczonym Królestwie, oddziałuje bezpośrednio na funkcjonowanie rynku wewnętrznego;

wdrożenie niniejszej dyrektywy we wszystkich państwach członkowskich poprawi funkcjonowanie rynku wewnętrznego;

---

<sup>1</sup> Dz. U. WE nr C 335, z 06.11.1997.

<sup>2</sup> Dz. U. WE nr C 371, z 08.12.1997.

<sup>3</sup> Dz. U. WE nr C 355, z 21.11.1997.

<sup>4</sup> Dz. U. WE nr L 254, z 30.09.1994., str. 64

dyrektywa 94/45/WE ustala maksymalną liczbę członków specjalnego zespołu negocjacyjnego na 17 osób;

przy czym liczba ta odnosi się do 14 państw członkowskich, które są stronami umowy w sprawie polityki społecznej oraz trzech pozostałych umawiających się stron Europejskiego Obszaru Gospodarczego;

przyjęcie niniejszej dyrektywy zwiększy ogólną liczbę państw objętych jej stosowaniem do 18;

zatem wspomniana powyżej, maksymalna liczba powinna być zwiększona do 18 tak, by każde państwo członkowskie, w którym przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym ma jeden lub więcej zakładów pracy albo w którym grupa przedsiębiorstw ma przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę albo jedno lub więcej przedsiębiorstw kontrolowanych było reprezentowane;

dyrektywa 94/45/WE zapewnia specjalne traktowanie przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w dniu 22 września 1996 r. obowiązywało porozumienie dla wszystkich zatrudnionych, przewidujące obejmujący cały kraj tryb informowania i zasięgnięcia opinii pracowników;

odpowiednio powinny przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, do których stosuje się niniejszą dyrektywę jedynie w wyniku jej zastosowania do Zjednoczonego Królestwa, być traktowane tak samo;

przyjęcie niniejszej dyrektywy spowoduje stosowanie dyrektywy 94/45/WE we wszystkich państwach członkowskich włączając w to Zjednoczone Królestwo;

od dnia, wejścia w życie postanowień niniejszej dyrektywy pojęcie „państwa członkowskie” w dyrektywie 94/45/WE powinno być interpretowane jako obejmujące tam, gdzie to właściwe, Zjednoczone Królestwo;

państwa członkowskie miały zapewnić wejście w życie ustaw, rozporządzeń i przepisów administracyjnych niezbędnych do wdrożenia dyrektywy 94/45/WE nie później niż w dwa lata po jej przyjęciu;

Zjednoczonemu Królestwu, jak również innym państwom członkowskim, powinien zostać przyznany odpowiedni termin, w celu wprowadzenia w życie działań niezbędnych do wdrożenia przepisów niniejszej dyrektywy;

**PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ**

### *Artykuł 1*

Bez wpływu na przepisy art. 3, dyrektywa 94/45/WE ma zastosowanie do Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej.

## *Artykuł 2*

W art. 5, ust. 2, lit. b) dyrektywy 94/45/WE liczbę „17” zastępuje się liczbą „18”.

## *Artykuł 3*

1. Obowiązki wynikające z niniejszej dyrektywy nie mają zastosowania do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, do których jedynie na mocy art. 1, stosuje się niniejszą dyrektywę, a które zapewniły, że w terminie określonym w art. 4, ust. 1 albo z chwilą transpozycji tego przepisu w państwie członkowskim, o którym mowa, jeśli następowało to wcześniej, obowiązuje już porozumienie obejmujące wszystkich pracowników i zapewniające ponadnarodowy tryb informowania i zasięgania opinii pracowników.
2. W chwili wygaśnięcia porozumień, o których mowa w ust. 1, strony tych porozumień mogą wspólnie podjąć decyzję o ich odnowieniu. W przeciwnym razie, stosuje się postanowienia dyrektywy 94/45/WE, rozszerzonej niniejszą dyrektywą.

## *Artykuł 4*

1. Państwa członkowskie zapewnią wejście w życie ustaw, rozporządzeń i przepisów administracyjnych niezbędnych do wdrożenia niniejszej dyrektywy nie później niż do dnia 15 grudnia 1999 r. albo zapewnią, najpóźniej przed upływem tego terminu, że pracodawcy i pracownicy wdrożą, w drodze porozumienia, wymagane przepisy, natomiast państwa członkowskie obowiązane są podjąć wszelkie działania umożliwiające pracodawcom i pracownikom osiągnięcie celów przewidzianych w niniejszej dyrektywie. O swoich działaniach państwa członkowskie niezwłocznie powiadomią Komisję.
2. Wspomniane środki powinny zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez państwa członkowskie.

## *Artykuł 5*

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 15 grudnia 1997 r.

*W imieniu Rady*  
J. – C. Juncker  
*Przewodniczący*

LISTA PRZEKAZANYCH DOKUMENTÓW  
DO

PROJEKTU USTAWY  
O  
EUROPEJSKICH RADACH ZAKŁADOWYCH ORAZ SPOSOBACH  
INFORMOWANIA PRACOWNIKÓW I KONSULTACJI Z PRACOWNIKAMI W  
PRZEDSIĘBIORSTWACH I GRUPACH PRZEDSIĘBIORSTW O ZASIĘGU  
WSPÓLNOTOWYM

przyjętego przez Radę Ministrów  
w dniu 12 listopada 2001 r.

Obszar Negocjacyjny: „ Polityka społeczna i zatrudnienie”  
Narodowy Program Przygotowania do Członkostwa Polski w Unii Europejskiej:  
Rozdział 13, priorytet 13.2

1.	Deklaracja dotycząca dostosowawczego charakteru projektu ustawy wraz z uzasadnieniem jego dostosowawczego charakteru
2.	Projekt ustawy wraz z uzasadnieniem
3.	Zestawienie przepisów dostosowujących projektowanej ustawy z odpowiednimi przepisami Unii Europejskiej (tabela zgodności)
4.	Opinia Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej o zgodności projektu z prawem Unii Europejskiej wydana dnia 12 listopada 2001r.
5.	Tłumaczenia zweryfikowane następujących aktów prawa Unii Europejskiej, w wersji papierowej i elektronicznej: 1. DYREKTYWA RADY 94/45/WE z dnia 22 września 1994 dotycząca ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym 2. Dyrektywa Rady NR 97/74/ WE z dnia 15 grudnia 1997 r. rozszerzająca na Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej zastosowanie dyrektywy Rady nr 94/45/WE w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i zasięgania opinii pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym