

Opracowano na podstawie: t.j. Dz. U. z 2012 r. poz. 1146, z 2015 r. poz. 1240.

U S T A W A

z dnia 5 kwietnia 2002 r.

o europejskich radach zakładowych¹⁾

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 o zasięgu wspólnotowym w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji w zakresie spraw ponadnarodowych. Ustawa nie narusza uprawnień do informowania i konsultacji określonych w przepisach odrębnych.

2. Ustawa ma zastosowanie do:

- 1) przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce;
- 2) przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, jeżeli zarząd ten wyznaczył swojego przedstawiciela z siedzibą w Polsce;

¹⁾ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw Wspólnot Europejskich:

- 1) dyrektywy 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz. Urz. WE L 254 z 30.09.1994, str. 64, z późn. zm.);
- 2) dyrektywy 97/74/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. rozszerzającej na Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej dyrektywę 94/45/WE w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz. Urz. WE L 10 z 16.01.1998, str. 22).

Dane dotyczące ogłoszenia aktów prawa Unii Europejskiej, zamieszczone w niniejszej ustawie – z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej – dotyczą ogłoszenia tych aktów w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej – wydanie specjalne.

3) przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim i nie wyznaczył przedstawiciela w państwie 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.

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

4. Przepisów ustawy nie stosuje się do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw mających status spółki europejskiej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. Nr 62, poz. 551, z późn. zm.²⁾), chyba że zachodzi przypadek, o którym mowa w przepisach art. 81 ust. 3 tej ustawy.

5. Przepisów ustawy nie stosuje się do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw mających status spółdzielni europejskiej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. Nr 149, poz. 1077 oraz z 2011 r. Nr 133, poz. 767), chyba że zachodzi przypadek, o którym mowa w przepisie art. 57 ust. 3 tej ustawy.

Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

1) przedsiębiorcy – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną oraz niemającą osobowości prawnej spółkę prawa handlowego, która zawodowo, we własnym imieniu podejmuje i wykonuje działalność gospodarczą, jak również działalność wytwórczą w rolnictwie w zakresie upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt, ogrodnictwa, warzywnictwa, leśnictwa i rybactwa śródlądowego;

²⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2005 r. Nr 183, poz. 1538, z 2006 r. Nr 149, poz. 1077 oraz z 2011 r. Nr 133, poz. 767 i Nr 234, poz. 1391.

- 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 w zakładach pracy co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich, w tym co najmniej po 150 pracowników w co najmniej dwóch 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, w tym co najmniej po 150 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich;
- 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;
- 5a) informowaniu – należy przez to rozumieć przekazywanie danych przez pracodawcę przedstawicielom pracowników w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, tak aby było możliwe zapoznanie się z podnoszoną sprawą i zbadanie jej oraz przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego wpływu w szczególności na prawa i obowiązki pracowników, a także – w razie potrzeby – przygotowanie konsultacji z właściwym organem danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- 6) konsultacji – należy przez to rozumieć nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników a zarządem centralnym lub innym zarządem odpowiedniego szczebla w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, tak aby umożliwić przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii na podstawie dostarczonych informacji na temat proponowanych działań, których dotyczą konsultacje, po to aby w rozsądnym czasie działania te mogły być uwzględnione przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- 6a) sprawie ponadnarodowej – należy przez to rozumieć sprawy dotyczące całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub

- przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym mających swoją siedzibę w dwóch państwach członkowskich;
- 7) państwach członkowskich – należy przez to rozumieć państwa członkowskie Unii Europejskiej oraz pozostałe państwa, które podpisały Traktat o europejskiej przestrzeni gospodarczej;
 - 8) europejskiej radzie zakładowej – należy przez to rozumieć radę ustanowioną zgodnie z rozdziałem 3 albo utworzoną zgodnie z rozdziałem 4 w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji;
 - 9) specjalnym zespołem negocjacyjnym – należy przez to rozumieć zespół utworzony zgodnie z rozdziałem 2 w celu zawarcia z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.

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 państwa 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 więcej niż jeden przedsiębiorca spełnia kryteria, o których mowa w ust. 2, za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę uważa się tego, który może mianować ponad połowę członków organu zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorcy zależnego, do czasu gdy inny przedsiębiorca stanie się przedsiębiorcą sprawującym kontrolę.

5. Za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę nad innym przedsiębiorcą nie uważa się przedsiębiorcy, który:

- 1) jest instytucją finansową czasowo nabywającą lub obejmującą akcje albo udziały w celu ich odsprzedaży, jeżeli przedmiotem działalności gospodarczej tej instytucji jest prowadzone na własny lub cudzy rachunek inwestowanie w akcje albo udziały innych przedsiębiorców, pod warunkiem, że odsprzedaż ta nastąpi przed upływem roku od dnia nabycia, oraz że:
 - a) instytucja ta nie wykonuje praw z tych akcji albo udziałów, z wyjątkiem prawa do dywidendy, lub
 - b) instytucja ta wykonuje prawa z tych akcji lub udziałów wyłącznie w celu przygotowania odsprzedaży całości lub części przedsiębiorstwa, jego majątku lub tych akcji albo udziałów;
- 2) posiadając status przedsiębiorcy sprawującego kontrolę, jest przedsiębiorcą, którego wyłącznym przedmiotem działalności jest nabywanie pakietów akcji lub udziałów w innych przedsiębiorstwach oraz zarządzanie tymi pakietami i obracanie nimi w celu wypracowania zysku, bez bezpośredniego lub

pośredniego angażowania się w zarządzanie tymi przedsiębiorstwami, lub też ustalania zachowania tych przedsiębiorstw na rynku właściwym w rozumieniu art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. Nr 50, poz. 331, z późn. zm.³⁾).

Art. 5. 1. Zarząd centralny zapewni warunki i środki niezbędne do utworzenia lub ustanowienia europejskiej rady zakładowej albo ustalenia innego sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.

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

2. Zarząd centralny przekazuje ministrowi właściwemu do spraw pracy porozumienie o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami bądź informację o utworzeniu europejskiej rady zakładowej.

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 państwach członkowskich.

Art. 7. 1. (uchylony).

2. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub wyznaczani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym

³⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2007 r. Nr 99, poz. 660 i Nr 171, poz. 1206, z 2008 r. Nr 157, poz. 976, Nr 223, poz. 1458 i Nr 227, poz. 1505, z 2009 r. Nr 18, poz. 97 i Nr 157, poz. 1241 oraz z 2011 r. Nr 34, poz. 173.

państwie członkowskim przez przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym lub grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym poprzez przyznanie jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim, reprezentującą 10% liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część tej grupy.

3. (uchylony).

Art. 7a. 1. Jeżeli struktura przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ulega znaczącym zmianom, a brak jest przepisów ustanowionych na mocy obowiązujących porozumień dotyczących zmiany porozumienia lub są niezgodności między odpowiednimi przepisami co najmniej dwóch obowiązujących porozumień, zarząd centralny rozpoczyna negocjacje, o których mowa w art. 6 ust. 2, z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch państwach członkowskich.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego, oprócz członków wybranych lub wyznaczonych zgodnie z art. 7 ust. 2, wchodzi co najmniej trzech członków europejskiej rady zakładowej lub każdej z europejskich rad zakładowych.

3. W trakcie negocjacji, o których mowa w ust. 1, europejska rada zakładowa lub europejskie rady zakładowe wykonują swoje uprawnienia zgodnie z warunkami określonymi porozumieniem między europejską radą zakładową lub europejskimi radami zakładowymi a zarządem centralnym.

Art. 8. 1. W przypadku gdy pracownicy są zatrudnieni w Polsce w jednym zakładzie pracy wchodzącym w skład przedsiębiorstwa 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^{25a} § 1 Kodeksu pracy. Przepisy art. 241^{25a} § 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 organizacje związkowe, reprezentatywne w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240).

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.

9. W przypadku gdy w wyborach nie uczestniczyło co najmniej 50% pracowników, po upływie 3 miesięcy przeprowadza się ponowne wybory, które są ważne bez względu na liczbę uczestniczących w nich pracowników.

10. 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 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 lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce – wyznacza się lub wybiera dodatkowo jednego przedstawiciela;
- 2) 50% ogółu pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce – wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch przedstawicieli;
- 3) 75% ogółu pracowników przedsiębiorstwa 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. 3–10, 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 wybierają spośród siebie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w liczbie ustalonej zgodnie z art. 7 ust. 2.

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

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

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

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

- 1) europejskie organizacje pracowników i pracodawców, których opinii zasięga Komisja Europejska na mocy art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej;
- 2) zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionych w nich pracowników.

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 zawiadamia właściwe zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz właściwe europejskie organizacje pracowników i pracodawców, o których mowa w art. 13 ust. 3 pkt 1, o terminie zwołania zebrania specjalnego zespołu negocjacyjnego.

2. Specjalny zespół negocjacyjny wybiera ze swojego grona przewodniczącego oraz uchwała swój wewnętrzny regulamin.

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

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

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

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, zakwaterowania i wyżywienia 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.

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

Art. 16. 1. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje uchwały zwykłą większością głosów, z zastrzeżeniem ust. 2. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos członków z państwa członkowskiego o największej liczbie zatrudnionych pracowników.

2. Specjalny zespół negocjacyjny może, w drodze uchwały podjętej większością 2/3 głosów, zdecydować o niepodjęciu 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 2 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 ustanowienia 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 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 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 odzwierciedlający, w miarę możliwości, zrównoważoną reprezentację pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników i płci, oraz liczbę członków, podział mandatów oraz czas trwania kadencji rady;
- 3) uprawnienia europejskiej rady zakładowej oraz sposób jej informowania i prowadzenia z nią konsultacji;
- 3a) warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, których przepisy krajowe uprawniają do informowania i konsultacji;
- 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 zmiany, przypadki, w których należy to porozumienie zmienić, a także warunki, zgodnie z którymi porozumienie może zostać zmienione lub wypowiedziane, w szczególności z

uwzględnieniem przypadków, gdy dochodzi do zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

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

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

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.

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

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

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

- 1) zatrudnionych w Polsce stosuje się ustawę z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z późn. zm.⁴⁾), a jeżeli u danego pracodawcy nie działa rada pracowników, informowanie i konsultację przeprowadza się z przedstawicielami wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy;
- 2) zatrudnionych w innym państwie członkowskim stosuje się zasady określone przez ustawodawstwo lub praktykę danego państwa członkowskiego.

⁴⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2008 r. Nr 93, poz. 584 i Nr 120, poz. 778 oraz z 2009 r. Nr 97, poz. 805.

Rozdział 4

Utworzenie europejskiej rady zakładowej

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 lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

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

Art. 22. 1. (uchylony).

2. (uchylony).

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

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 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 europejskiej rady zakładowej trwa 4 lata.

3. Członkostwo w europejskiej radzie zakładowej ustaje w przypadkach określonych w art. 12 i 22 ust. 3.

Art. 24. Reprezentatywne organizacje związkowe niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o wyznaczonych członkach europejskiej rady zakładowej. 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 europejska rada zakładowa wybiera ze swojego grona przewodniczącego, powołuje prezydium oraz uchwała wewnętrzny regulamin.

2. (uchylony).

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

Art. 26. (uchylony).

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 lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym albo co najmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw położonych w różnych państwach członkowskich.

2. W przypadku przedsiębiorstwa i 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 państwach członkowskich albo co najmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw położonych w różnych państwach członkowskich.

Art. 29. 1. Zarząd centralny organizuje co najmniej raz w roku spotkanie z europejską radą zakładową w celu przedstawienia informacji o sytuacji gospodarczej i perspektywach rozwoju przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz przeprowadzenia konsultacji w sprawie przedstawionych informacji.

2. Zarząd centralny przygotowuje na spotkanie sprawozdanie dotyczące sytuacji gospodarczej i perspektyw rozwoju przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

3. Informacje i konsultacje obejmują w szczególności zagadnienia dotyczące:

- 1) struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- 2) sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i 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.

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

4. O terminie spotkania zarząd centralny zawiadamia co najmniej na 14 dni przed terminem spotkania 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 lub europejską radę zakładową.

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

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

- 1) informowania i przeprowadzenia konsultacji z europejską radą zakładową w sprawie planowanej decyzji;
- 2) przekazania zarządom lokalnym stosownych informacji w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji w tych krajach, których planowana decyzja ma dotyczyć.

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

- 1) zatrudnionych w Polsce stosuje się ustawę z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa rada pracowników, informowanie i konsultację przeprowadza się z przedstawicielami wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy;
- 2) zatrudnionych w innym państwie członkowskim stosuje się zasady określone przez ustawodawstwo lub praktykę danego państwa członkowskiego.

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, zakwaterowania, wyżywienia i przejazdów członków, tłumaczeń oraz niezbędnych szkoleń z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, ponosi zarząd centralny, chyba że zarząd centralny i europejska rada zakładowa postanowią inaczej.

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 4 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 trwa 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 przepisami ust. 1 lub 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 o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, z wyłączeniem art. 691¹ § 2 i art. 691⁷. 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 tajemnicy określonych w przepisach odrębnych.

Rozdział 6

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 okresie roku 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 okresie roku 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 i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których przed dniem 22 września 1996 r. zostało zawarte porozumienie zapewniające ponadnarodowy sposób informowania pracowników i konsultacji z pracownikami przez okres obowiązywania porozumienia, jeżeli porozumienie obejmuje wszystkich pracowników przedsiębiorstwa 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 nieokreślony.

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 lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym obejmuje większą liczbę porozumień, które łącznie spełniają warunki określone w tym przepisie.

4. Zarząd centralny przekazuje ministrowi właściwemu do spraw pracy porozumienia, o których mowa w ust. 1 i 3.

Rozdział 8

Przepisy karne

Art. 39. Kto, będąc członkiem zarządu centralnego lub zarządu innego szczebla w obrębie przedsiębiorstwa 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:

- 1) 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,
 - 2) 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. 40. Postępowanie w sprawach określonych w art. 39 toczy się na podstawie Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. W tych sprawach oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

Rozdział 9

Zmiana w przepisach obowiązujących

Art. 41. (pominięty).⁵⁾

Rozdział 10

Przepis końcowy

Art. 42. Ustawa wchodzi w życie z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej⁶⁾.

⁵⁾ Zamieszczony w obwieszczeniu Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 sierpnia 2012 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o europejskich radach zakładowych (Dz. U. poz. 1146).

⁶⁾ Rzeczpospolita Polska uzyskała członkostwo w Unii Europejskiej z dniem 1 maja 2004 r.