

KOMISJA KODYFIKACYJNA PRAWA PRACY

ZBIOROWY KODEKS PRACY

(projekt)

kwiecień 2007

SPIS TREŚCI

Tytuł pierwszy.	Przepisy ogólne	4
Dział I	Przepisy wstępne	4
Dział II	Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy	6
Tytuł drugi.	Związki zawodowe i organizacje pracodawców	9
Dział I	Przepisy wspólne	9
Dział II	Związki zawodowe	13
<i>Rozdział 1</i>	<i>Tworzenie i rozwiązywanie związków zawodowych</i>	13
<i>Rozdział 2</i>	<i>Szczególne uprawnienia związków zawodowych</i>	15
Dział III	Organizacje pracodawców	20
Tytuł trzeci.	Dialog i współpraca pracowników z pracodawcami	21
Dział I	Rokowania zbiorowe	21
Dział II	Informacje i konsultacje z pracownikami	22
Dział III	Rady zakładowe	25
Dział IV	Przedstawiciele pracowników w radzie nadzorczej spółki	29
Dział V	Trójstronna Komisja Dialogu Pracy	30
Dział VI	Wojewódzkie Komisje Dialogu Pracy	34
Dział VII	Krajowy Konsultant Dialogu Pracy	35
Tytuł czwarty.	Układy zbiorowe pracy i zakładowe świadczenia socjalne	38
Dział I	Przepisy wstępne	38
Dział II	Zawarcie, zmiana i rozwiązanie układu zbiorowego pracy	40
Dział III	Ponadzakładowy układ zbiorowy	46
Dział IV	Zakładowy układ zbiorowy	47
Dział V	Zakładowe świadczenia socjalne	48
Tytuł piąty.	Zbiorowe spory pracy	49
Dział I	Przepisy wstępne	49
Dział II	Mediacja i arbitraż w sporach zbiorowych	50
Dział III	Strajk i inne formy protestu zbiorowego	53

Tytuł szósty.	Zaangażowanie pracowników w przedsiębiorstwach europejskich	59
Dział I	Przepisy ogólne	59
Dział II	Europejskie Rady Zakładowe	60
<i>Rozdział 1.</i>	<i>Przepisy wstępne</i>	60
<i>Rozdział 2.</i>	<i>Specjalny zespół negocjacyjny</i>	63
<i>Rozdział 3.</i>	<i>Porozumienie o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej, bądź o ustaleniu sposobu informowania i konsultacji</i>	67
<i>Rozdział 4.</i>	<i>Utworzenie europejskiej rady zakładowej</i>	68
<i>Rozdział 5.</i>	<i>Inne porozumienia w sprawie informowania i konsultacji z pracownikami</i>	75
Dział III.	Zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej	75
<i>Rozdział 1.</i>	<i>Specjalny zespół negocjacyjny</i>	75
<i>Rozdział 2.</i>	<i>Porozumienie w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce Europejskiej</i>	80
<i>Rozdział 3.</i>	<i>Zasady standardowe uczestnictwa pracowników w spółce Europejskiej</i>	85
<i>Podrozdział 1.</i>	<i>Stosowanie zasad standardowych</i>	85
<i>Podrozdział 2.</i>	<i>Organ przedstawicielski</i>	86
<i>Podrozdział 3.</i>	<i>Uczestnictwo</i>	92
Dział IV	Zaangażowanie pracowników w spółdzielni europejskiej	94
<i>Rozdział 1.</i>	<i>Procedura negocjacyjna mająca zastosowanie do spółdzielni europejskiej utworzonej przez co najmniej dwie osoby prawne lub powstałej w drodze przekształcenia</i>	94
<i>Podrozdział 1.</i>	<i>Specjalny zespół negocjacyjny</i>	94
<i>Podrozdział 2.</i>	<i>Porozumienie w sprawie zaangażowania pracowników w spółdzielni europejskiej</i>	99
<i>Podrozdział 3.</i>	<i>Zasady standardowe zaangażowania pracowników w spółdzielni europejskiej</i>	104
<i>Rozdział 2.</i>	<i>Procedura negocjacyjna mająca zastosowanie do spółdzielni europejskiej utworzonej wyłącznie przez osoby fizyczne lub przez jedną osobę prawną i osoby fizyczne</i>	114
Dział V	Zakaz ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa	115
Dział VI	Ochrona przedstawicieli pracowników	117
Dział VII	Środki zapobiegające nadużyciom	118
Tytuł siódmy.	Odpowiedzialność za naruszenie przepisów Kodeksu	120

Tytuł pierwszy

Przepisy ogólne

Dział I. Przepisy wstępne

Art. 1.

§1. Zbiorowy kodeks pracy, zwany dalej „Kodeksem”, reguluje zbiorowe stosunki pracy oraz stosunki z nimi związane.

§2. Przepisy Kodeksu, dotyczące pracowników, stosuje się odpowiednio do innych osób uprawnionych do zrzeszania się w związkach zawodowych, chyba że przepis odrębny stanowi inaczej.

Art. 2

§1. Stosunki prawne, o których mowa w §1, mogą być regulowane przez postanowienia układów zbiorowych pracy oraz postanowienia opartych na ustawie innych porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów, jak również przez orzeczenia arbitrażowe kończące zbiorowe spory pracy.

§2. Postanowienia porozumień zbiorowych nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy

§3. Do porozumień zbiorowych, opartych na ustawie i regulujących treść zbiorowych stosunków pracy, stosuje się odpowiednio, z wyłączeniem przepisów o rejestracji, przepisy o układach zbiorowych pracy, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

Art. 3

§1. Reprezentatywna na poziomie ogólnokrajowym jest organizacja związkowa, zrzeszająca co najmniej trzysta tysięcy członków.

§2. Reprezentatywna na poziomie lokalnym jest organizacja związkowa zrzeszająca największą liczbę pracowników na obszarze danej jednostki administracyjnego podziału kraju lub w danej dziedzinie zatrudnienia.

§3. Reprezentatywny na poziomie zakładowym jest związek zawodowy, który uzyskał w tajnym głosowaniu poparcie największej liczby pracowników zakładu objętego jego działalnością.

Art. 4

§1. Reprezentatywna na poziomie ogólnokrajowym jest organizacja pracodawców zrzeszająca członków zatrudniających łącznie co najmniej trzysta tysięcy pracowników.

§2. Reprezentatywna na poziomie lokalnym jest organizacja zrzeszająca pracodawców zatrudniających największą liczbę pracowników na obszarze danej jednostki podziału administracyjnego kraju lub w danej dziedzinie zatrudnienia.

Art. 5

§1. Wnioski organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców, o stwierdzenie reprezentatywności rozpatruje sąd okręgowy właściwy ze względu na siedzibę wnioskodawcy.

§2. Podmiot mający w tym interes prawny może wystąpić do sądu z wnioskiem o zweryfikowanie ustalonej reprezentatywności organizacji związkowej lub organizacji pracodawców.

§3. Sąd wydaje orzeczenie w sprawach, o których mowa w § 1, w terminie 30 dni od złożenia wniosku, w trybie postępowania nieprocesowego, według przepisów Kodeksu postępowania cywilnego.

Art. 6

Ilekoć w Kodeksie jest mowa o:

- 1. federacji związkowej – należy przez to rozumieć zrzeszenie związków zawodowych;*
- 2. informowaniu pracowników – należy przez to rozumieć przekazywanie informacji pracownikom lub ich przedstawicielstwu w zakresie, formie i terminie umożliwiającym przeanalizowanie dostarczonych informacji i przygotowanie się do konsultacji z pracodawcą lub innym właściwym organem, według przepisów niniejszego Kodeksu;*
- 3. konsultacjach z pracownikami – należy przez to rozumieć wymianę poglądów i podjęcie dialogu między przedstawicielstwem pracowników, a pracodawcą lub innym organem w zakresie, formie i terminie umożliwiającym wzięcie pod uwagę opinii wydanej po ich zakończeniu, według przepisów niniejszego Kodeksu;*
- 4. konfederacji związkowej – należy przez to rozumieć zrzeszenie federacji lub ogólnokrajowych zrzeszeń związków zawodowych,*
- 5. międzyzakładowej sekcji związkowej – należy przez to rozumieć statutową komórkę związku zawodowego, zrzeszającą*

pracowników zatrudnionych w zakładach pracy należących do różnych pracodawców, w których nie istnieją sekcje tego związku;

- 6. organizacji związkowej – należy przez to rozumieć związek zawodowy, federację i konfederację związkową, jak również inne zrzeszenie związków zawodowych;*
- 7. organizacji pracodawców – należy przez to rozumieć związek pracodawców, federację pracodawców, konfederację pracodawców jak również inne zrzeszenie związków pracodawców;*
- 8. partnerach społecznych – należy przez to rozumieć pracowników i pracodawców oraz ich odpowiednie przedstawicielstwa i organizacje;*
- 9. przedsiębiorcy - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną oraz nie mającą osobowości prawnej jednostkę organizacyjną, 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;*
- 10. przedstawicielach pracowników – należy przez to rozumieć pracowników będących członkami zakładowego przedstawicielstwa pracowników;*
- 11. zakładowym przedstawicielstwie pracowników - należy przez to rozumieć zakładową sekcję związkową, a w jej braku – zakładowego delegata pracowników lub radę zakładową, jak również zakładowy komitet protestacyjny - w zakresie sporu zbiorowego;*
- 12. przepisach odrębnych - należy przez to rozumieć przepisy prawa znajdujące się poza Kodeksem;*
- 13. zakładowej sekcji związkowej – należy przez to rozumieć statutową jednostkę organizacyjną związku zawodowego, zrzeszającą pracowników jednego zakładu pracy;*

Dział II. Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy

Art. 7

§1. Pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentowania i obrony ich zbiorowych praw oraz interesów, mogą swobodnie zrzeszać się, odpowiednio - w związkach zawodowych i związkach pracodawców, prowadzić rokowania zbiorowe, zawierać układy zbiorowe pracy i

inne porozumienia zbiorowe oraz prowadzić spory zbiorowe pracy i stosować środki zbiorowego protestu.

§2. Ograniczenie wolności związkowej pracowników i pracodawców przez organy państwa może nastąpić tylko z mocy ustawy i w zakresie dopuszczonym przez wiążące umowy międzynarodowe.

§3. Nikt nie może ponosić niekorzystnych konsekwencji z powodu przynależności do związku zawodowego, bądź pozostawania poza nim lub z powodu wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem uzyskania zatrudnienia lub pozostawania w nim oraz awansowania pracownika.

§4. Przepis § 3 stosuje się odpowiednio do członkostwa w związku pracodawców.

Art. 8

Związki zawodowe i organizacje pracodawców są samorządne i niezależne w swej działalności od organów administracji rządowej i samorządu terytorialnego oraz partii politycznych i innych organizacji.

Art. 9

Organy administracji rządowej i samorządu terytorialnego są obowiązane traktować równoprawnie wszystkie związki zawodowe i wszystkie organizacje pracodawców.

Art. 10

§1. W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników reprezentowanych przez więcej niż jedną organizację związkową uprawnione są do działania organizacje związkowe reprezentatywne, chyba że wszystkie organizacje związkowe, których dana sprawa dotyczy, utworzą wspólną reprezentację lub przedstawią wspólne stanowisko.

§2. Przepis §1 stosuje się odpowiednio do organizacji pracodawców.

Art. 11

§1. Pracownicy i pracodawcy oraz ich organizacje kierują się we wzajemnych stosunkach zasadą dialogu i współpracy oraz solidarności społecznej.

§2. Organy państwa i samorządu terytorialnego wspierają dialog pracowników i pracodawców, a także prowadzą dialog i współdziałają z ich odpowiednimi organizacjami, dotyczący polityki zatrudnienia, wynagrodzeń, świadczeń socjalnych, bezpieczeństwa i higieny pracy, zabezpieczenia społecznego, a także w innych sprawach, wchodzących w zakres zadań tych organizacji.

Art. 12

Pracownicy i pracodawcy, jak również ich organizacje są zobowiązani do wzajemnego respektowania ich praw i słuszych interesów oraz interesu społecznego, jak również do stosowania środków protestu zbiorowego dopiero po wykorzystaniu pokojowych środków rozwiązywania zbiorowych sporów pracy.

Art. 13

§1. Pracownicy mają prawo do uczestnictwa w sprawach zakładu pracy w formach i zakresie określonych w przepisach Kodeksu i w przepisach odrębnych.

§2. Pracownicy mogą uczestniczyć w kapitale i zysku przedsiębiorstwa na zasadach i w zakresie określonych w Kodeksie oraz przepisach odrębnych.

Art. 14

Przedstawiciele pracowników są objęci ochroną w formach i zakresie określonych w przepisach Kodeksu.

Tytuł drugi

Związki zawodowe i organizacje pracodawców

Dział I. Przepisy wspólne

Art. 15

§1. Pracownicy jak również niebędące pracodawcami osoby wykonujące pracę zarobkową, a także pracodawcy mają prawo tworzenia i wstąpienia odpowiednio do związku zawodowego oraz do organizacji pracodawców, według własnego uznania i bez uprzedniego zezwolenia jakiegokolwiek władzy.

§2. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej.

§3. W sprawach z zakresu indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się reprezentowania go wobec pracodawcy.

Art. 16

§1. Przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia członkostwa w związku zawodowym lub prawa wstąpienia do związku zawodowego.

§2. Bezrobotni, w rozumieniu ustawy, zachowują członkostwo w związku zawodowym, a jeżeli nie są członkami związku - mają prawo wstąpienia do niego na warunkach określonych statutem odpowiedniego związku.

§3. Do praw związkowych funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Więziennej, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej stosuje się przepisy Kodeksu, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z przepisów odrębnych.

§4. Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych rolników prowadzących gospodarstwo samodzielnie lub przy pomocy rodziny, jak również zatrudniających pracowników jedynie sezonowo, regulują przepisy odrębne.

Art. 17

§1. Związki zawodowe i związki pracodawców samodzielnie regulują swoje struktury organizacyjne, tryb wyłaniania władz i przedstawicieli, prawa i obowiązki członków, programy działania oraz inne sprawy wewnętrzne tych organizacji.

§2. Związki zawodowe i związki pracodawców działają przez swoje organy w sposób wskazany w przepisach prawa i w ich statutach.

§3. Związki zawodowe i związki pracodawców mają prawo reprezentowania interesów swoich członków na forum międzynarodowym.

Art. 18

Zakazane jest finansowanie związków zawodowych i związków pracodawców przez rząd, organy samorządu terytorialnego lub partie polityczne.

Art. 19

Związki zawodowe mogą korzystać z pomocy finansowej krajowych i zagranicznych organizacji związkowych, a związki pracodawców z takiej pomocy krajowych i zagranicznych organizacji pracodawców.

Art. 20

Pracodawca ponosi koszty działalności zakładowej organizacji związkowej w przypadkach i na warunkach określonych w układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, a także w umowie zawartej z organizacją związkową.

Art. 21

Majątek związku zawodowego jak również związku pracodawców powstaje ze składek członkowskich, darowizn, spadków, zapisów, z własnej działalności gospodarczej oraz z dochodów z majątku tych organizacji.

Art. 22

Organizacje pracodawców nie mogą podejmować działań zmierzających do ograniczenia prawa pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych, ani działań mających na celu sprawowanie kontroli nad tymi związkami.

Art. 23

§1. Organizacje związkowe i organizacje pracodawców, reprezentatywne na poziomie ogólnokrajowym, mają prawo opiniowania projektów lub założeń aktów prawnych, w terminie określonym w §2, w zakresie objętym działalnością związków zawodowych. Nie dotyczy to założeń projektu budżetu państwa oraz projektu ustawy budżetowej, których opiniowanie regulują przepisy odrębne.

§2. Organy władzy i administracji państwowej przesyłają projekty lub założenia aktów prawnych, o których mowa w §1, właściwym organizacjom związkowym i organizacjom pracodawców, określając termin przedstawienia opinii, nie krótszy niż 30 dni. Termin ten może zostać skrócony do 14 dni ze względu na ważny interes publiczny. Nieprzedstawienie przez organizację związkową lub organizację pracodawców opinii we wskazanym terminie uważa się za rezygnację z prawa do jej wyrażenia.

§3. W razie nieuwzględnienia w całości lub w części opinii organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, właściwy organ władzy lub administracji państwowej informuje o tym organizację, uzasadniając swoje stanowisko na piśmie.

§4. Przepisy § 1-3 odnoszą się odpowiednio do aktów prawnych stanowionych przez organy samorządu terytorialnego, z tym że uprawnienia, o których mowa w tych przepisach służą związkom zawodowym i organizacjom pracodawców, których przedstawiciele zasiadają w odpowiedniej Wojewódzkiej Komisji Dialogu Pracy.

Art. 24

Organizacja związkowa jak również organizacja pracodawców, reprezentatywna na poziomie ogólnokrajowym, ma prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów, a także projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie działalności związków zawodowych.

Art. 25

Związki zawodowe i organizacje pracodawców mają prawo wyrażania w publicznych środkach przekazu opinii w sprawach, o których mowa w art. 23 §1 oraz w art. 24.

Art. 26

Organy władzy i administracji państwowej kierują dokumenty, o których mowa w art. 23 § 1 oraz art. 24 do odpowiednich organizacji związkowych i organizacji pracodawców, na wskazany przez nie adres elektroniczny.

Art. 27

§1. Organizacje związkowe jak również organizacje pracodawców, reprezentatywne na poziomie ogólnokrajowym, mają prawo występować do organów, mających prawo inicjatywy ustawodawczej lub uprawnionych do wydania aktu prawnego, z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy lub innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych działalnością związku zawodowego.

§2. Organ, do którego został skierowany wniosek o wydanie lub zmianę aktu prawnego, jest zobowiązany przedstawić wnioskującej organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, w terminie 30 dni, swoje stanowisko, a w razie stanowiska negatywnego - także jego uzasadnienie.

Art. 28

Organizacje związkowe jak również organizacje pracodawców, reprezentatywne na poziomie ogólnokrajowym, mają prawo występować do Sądu Najwyższego z wnioskami o wyjaśnienie przepisów prawa pracy i przepisów regulujących zabezpieczenie społeczne, budzących poważne wątpliwości lub których stosowanie wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądowym.

Art. 29

Związki zawodowe i związki pracodawców mają prawo prowadzić działalność samopomocową i socjalną dla swoich członków, finansowaną z własnych funduszy.

Art. 30

§1. Związki zawodowe i związki pracodawców mają prawo prowadzić działalność gospodarczą.

§2. Dochód z działalności gospodarczej, o której mowa w § 1, służy realizacji zadań statutowych związków zawodowych i związków pracodawców, z wyłączeniem podziału pomiędzy jego członków. Dochód z działalności gospodarczej związku zawodowego może być przeznaczony na fundusz strajkowy związku.

Art. 31

Związki zawodowe i związki pracodawców korzystają ze zwolnień podatkowych przewidzianych dla stowarzyszeń.

Dział II. Związki zawodowe

Rozdział 1. Tworzenie i rozwiązywanie związków zawodowych

Art. 32

§1. Związek zawodowy tworzy się na podstawie uchwały zgromadzenia założycielskiego, liczącego co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związku zawodowego.

§2. Zgromadzenie założycielskie związku zawodowego uchwała statut i wyłania komitet założycielski, liczący trzy osoby.

Art. 33

Związek zawodowy powstaje i nabywa osobowość prawną z dniem zarejestrowania przez sąd.

Art. 34

Statut związku zawodowego określa w szczególności:

- 1. nazwę związku,*
- 2. siedzibę związku,*
- 3. terytorialny i podmiotowy zakres działania związku,*
- 4. warunki nabycia i utraty członkostwa w związku,*
- 5. prawa i obowiązki członków związku,*
- 6. strukturę organizacyjną związku,*
- 7. organy związku, tryb ich wyboru i odwołania, zakres ich kompetencji oraz okres kadencji,*
- 8. sposób reprezentowania związku,*
- 9. źródła finansowania działalności związku oraz tryb ustalania składek członkowskich,*
- 10. tryb uchwalania i zmiany statutu związku,*
- 11. tryb rozwiązania związku i przeznaczenie jego majątku w razie rozwiązania.*

Art. 35

§1. Związek zawodowy podlega rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym, na wniosek komitetu założycielskiego.

§2. Sąd odmówi rejestracji związku zawodowego, którego statut narusza przepisy prawa lub gdy pod nazwą proponowaną w statucie został już zarejestrowany inny związek zawodowy.

§3. Postępowanie w sprawie rejestracji związku zawodowego jest wolne od opłat sądowych.

§4. Wpis do Krajowego Rejestru Sądowego ogłasza się nieodpłatnie w „Monitorze Sądowym i Gospodarczym”.

Art. 36

§1. Związek zawodowy zawiadamia niezwłocznie sąd rejestrowy o zmianie statutu. Zmiana wchodzi w życie po upływie 14 dni od zawiadomienia, jeżeli sąd nie zgłosił wcześniej zastrzeżeń co do jej zgodności z prawem.

§2. W razie zgłoszenia zastrzeżeń, o których mowa w § 1, sąd rejestrowy zawiadamia o nich związek zawodowy i wyznacza rozprawę dla ich rozpatrzenia w terminie 30 dni od dnia zawiadomienia przez związek o zmianie statutu.

Art. 37

§1. Związek zawodowy rozwiązuje się w przypadku:

1. podjęcia przez wskazany w statucie organ związku uchwały o jego rozwiązaniu,
2. wykreślenia z Krajowego Rejestru Sądowego przedsiębiorcy lub likwidacji zakładu pracy, w którym istniał związek zawodowy o zasięgu zakładowym,
3. utrzymania się liczby członków związku zawodowego poniżej 10 osób przez okres dłuższy niż 3 miesiące.

§2. W przypadku, o którym mowa w § 1, sąd wykreśla związek zawodowy z Krajowego Rejestru Sądowego na wniosek likwidatora, ustanowionego w trybie określonym przez statut związku, po zakończeniu jego likwidacji.

§3. Postanowienie sądu rejestrowego w sprawach określonych w § 2 podlega zaskarżeniu do sądu apelacyjnego.

Art. 38

Do spraw dotyczących rejestracji związków zawodowych oraz dokonywania zmian w ich statutach, nieuregulowanych w niniejszym Kodeksie lub w przepisach odrębnych, stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

Rozdział 2. Szczególne uprawnienia związków zawodowych

Art. 39

§1. Związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy i przepisów regulujących zabezpieczenie społeczne, a także innych przepisów prawa, odnoszących się do spraw objętych działalnością związków, a ponadto uczestniczą w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy na podstawie przepisów odrębnych.

§2. Jeżeli zdaniem związku zawodowego postępowanie organu administracji państwowej, organu samorządu terytorialnego lub pracodawcy jest niezgodne z przepisami prawa, o których mowa w §1, to może on wystąpić do organu kontroli i nadzoru nad warunkami pracy lub do innego właściwego organu z wnioskiem o podjęcie działania, zmierzającego do usunięcia stwierdzonej nieprawidłowości. Nieuwzględnienie wniosku wymaga uzasadnienia na piśmie, które należy niezwłocznie doręczyć zainteresowanemu związkowi zawodowemu.

Art. 40

§1. Pracownik wybrany do pełnienia funkcji w organie związkowym poza zakładem pracy ma prawo do uzyskania, na wniosek tego organu, urlopu bezpłatnego na czas pełnienia tej funkcji.

§2. Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w § 1, zalicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, jeżeli pracownik stawia się do pracy w terminie 30 dni od zakończeniu urlopu.

§3. W okresie urlopu bezpłatnego pracownik zachowuje prawo do umundurowania oraz do korzystania z lokalu mieszkalnego lub innego pomieszczenia mieszkalnego, zajmowanego przed urlopem bezpłatnym, jeżeli pracodawca jest uprawniony do określania warunków zajmowania przez pracowników takiego lokalu lub pomieszczenia.

§4. Rada Ministrów określi w rozporządzeniu formę wniosku i tryb udzielania urlopu bezpłatnego, o którym mowa w §1 oraz sposób realizacji uprawnień przysługujących pracownikowi korzystającemu z urlopu.

§5. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, obliczanego jak za urlop wypoczynkowy, na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności, wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana poza godzinami pracy.

Art. 41

§1. Związek zawodowy może działać w zakładzie pracy poprzez zakładową sekcję związkową, bądź inaczej nazwaną zakładową jednostkę organizacyjną, zrzeszającą co najmniej 10 pracowników zakładu. Sekcja związkowa działa w imieniu związku zawodowego.

§2. Sekcja związkowa działająca w przedsiębiorstwie wielozakładowym może ustanowić w każdym zakładzie, zatrudniającym co najmniej 10 jej członków, zakładowego delegata związkowego. Delegat wykonuje zadania powierzone mu przez sekcję związkową.

§3. Na żądanie pracodawcy sekcja związkowa przedstawia informację o liczbie jej członków, w tym o liczbie zrzeszonych w niej pracowników zakładu pracy.

§4. W sprawach indywidualnych pracownicy zrzeszeni w związku nieposiadającym w zakładzie pracy sekcji związkowej mogą być reprezentowani przez upoważnionego przedstawiciela związku.

Art. 42

Uprawnienia zakładowej sekcji związkowej przysługują odpowiednio międzyzakładowej sekcji związkowej oraz związkowi zawodowemu zrzeszającemu pracowników jednego zakładu pracy.

Art. 43

§1. Do uprawnień związku zawodowego w zakładzie pracy należy:

- 1. reprezentowanie i obrona zbiorowych praw oraz interesów pracowników zakładu, a także emerytów i rencistów będących członkami jego zakładowej sekcji,*
- 2. zawieranie zakładowych układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych,*

3. *sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie przepisów prawa pracy, w tym zwłaszcza przepisów i zasad bhp, a w razie stwierdzenia naruszeń prawa - składanie do pracodawcy wniosków o ich usunięcie,*
4. *uczestnictwo w tworzeniu i podziale zakładowych świadczeń socjalnych na warunkach określonych w Kodeksie lub w układach zbiorowych pracy.*

§2. Przepis § 1 nie narusza uprawnień związku zawodowego określonych w przepisach odrębnych.

Art. 44

§1. W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników, sekcja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie stosownych badań. Pracodawca jest obowiązany, w terminie 14 dni od otrzymania wniosku, zawiadomić sekcję związkową o swoim stanowisku. W razie przeprowadzenia badań, pracodawca udostępnia ich wyniki sekcji związkowej, wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia.

§2. W razie odrzucenia przez pracodawcę, bądź niezajęcia w terminie stanowiska wobec wniosku, o którym mowa w §1, sekcja związkowa może zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy o ustalenie celowości i niezbędnego zakresu badań. Stanowisko inspektora jest wiążące dla pracodawcy.

Art. 45

§1. Pracodawca jest obowiązany udzielać zarządowi sekcji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej.

§2. Członkowie zarządu sekcji związkowej są obowiązani do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

§3. Przepisy § 1-2 nie uchylają przepisów odrębnych o ochronie informacji niejawnych oraz innych tajemnic.

Art. 46

§1. Pracodawca jest obowiązany:

1. zwolnić od świadczenia pracy na okres kadencji, wskazanego przez zarząd sekcji związkowej:

a) jednego członka zarządu, w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków sekcji zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150;

b) dwóch członków zarządu, jeżeli sekcja liczy ponad 500 do 1000 członków zatrudnionych w zakładzie;

c) trzech członków zarządu, jeżeli sekcja liczy ponad 1000 do 2000 członków zatrudnionych w zakładzie;

d) kolejnego członka zarządu za każdy rozpoczęty tysiąc członków, gdy sekcja liczy ponad 2000 członków zatrudnionych w zakładzie;

2. zwolnić od świadczenia pracy na jeden dzień w tygodniu, zakładowego delegata związkowego.

§2. Zwolnienia, o których mowa w §1, są udzielane z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, albo bez tego prawa, w zależności od wniosku zarządu sekcji związkowej.

§3. Na wniosek zarządu sekcji związkowej, zwolnienia, o których mowa w §1, mogą być udzielone większej liczbie członków zarządu, w niepełnym wymiarze czasu, z zachowaniem kryteriów dotyczących liczby członków sekcji związkowej.

§4. Wynagrodzenie członka zarządu sekcji związkowej za czas zwolnienia od świadczenia pracy oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

§5. Pracodawcy objęci zakresem działania międzyzakładowej organizacji związkowej ponoszą w równych częściach koszty związane ze zwolnieniami od świadczenia pracy, o których mowa w § 1 i 2, chyba że uzgodnili inny podział kosztów.

§6. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, obliczanego jak za urlop wypoczynkowy, na czas niezbędny do wykonywania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

Art. 47

§1. Na wniosek organizacji związkowej pracodawca udziela urlopu bezpłatnego pracownikowi wybranemu do pełnienia funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek pełnienia tej funkcji w charakterze pracownika.

§2. Na wniosek zarządu sekcji związkowej pracodawca może udzielić urlopu bezpłatnego członkowi tego zarządu.

Art. 48

§1. Pracodawca nie może bez zgody zarządu sekcji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać z przyczyn niezawinionych stosunku pracy, ani zmienić jego warunków na niekorzyść jej przewodniczącemu, członkom zarządu i delegatowi związkowemu, ani członkom komisji rewizyjnej zakładowej sekcji związkowej, w czasie trwania ich mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że dopuszczają to przepisy odrębne.

§2. Przepisy § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika korzystającego z urlopu w celu pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, z tym że zgodę o której mowa w tych przepisach wyraża właściwy statutowy organ organizacji związkowej, w której pracownik pełni funkcję.

§3. Przepisy § 1 stosuje się odpowiednio do członków komitetu założycielskiego związku zawodowego, przez okres sześciu miesięcy od dnia utworzenia komitetu.

§4. Przepisów § 1 nie stosuje się w razie ogłoszenia upadłości przedsiębiorcy lub otwarcia likwidacji pracodawcy.

Art. 49

Na warunkach określonych w układzie zbiorowym pracy lub w umowie, pracodawca udostępnia zakładowej sekcji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do prowadzenia działalności związkowej w zakładzie pracy.

Art. 50

Jeżeli przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do konsultowania się z zakładową sekcją związkową w indywidualnych sprawach pracowniczych, pracodawca zasięga u niej informacji czy pracownik, którego sprawa dotyczy, jest przez nią reprezentowany.

Dział III. Organizacje pracodawców

Art. 51

§1. Uchwałę w sprawie utworzenia organizacji pracodawców może podjąć zgromadzenie założycielskie, liczące co najmniej 5 pracodawców, zatrudniających łącznie co najmniej 100 pracowników.

§2. Zgromadzenie założycielskie organizacji pracodawców uchwała statut i wybiera komitet założycielski liczący trzy osoby.

Art. 52

Decyzje dotyczące członkostwa w organizacji pracodawców, w odniesieniu do pracodawcy będącego osobą prawną, podejmuje organ upoważniony do składania oświadczeń woli w jej imieniu.

Art. 53

Związek pracodawców rozwiązuje się w razie:

- 1. podjęcia przez organ wskazany w statucie uchwały o rozwiązaniu związku;*
- 2. utrzymywania się liczby członków związku poniżej pięciu lub łącznej liczby zatrudnionych przez nich pracowników poniżej 100 przez okres dłuższy niż 3 miesiące.*

Art. 54

Do związków pracodawców mają odpowiednie zastosowanie przepisy art. 34, 35, 36 oraz 37 § 2 i 3.

Art. 55

Składka wpłacona na rzecz związku pracodawców w wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty odpowiadającej 0,15% kwoty wynagrodzeń wypłaconych w poprzednim roku podatkowym, stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, jest zaliczana w koszty uzyskania przychodu członka związku.

Tytuł trzeci

Dialog i współpraca pracowników z pracodawcami

Dział I. Rokowania zbiorowe

Art. 56

§1. Pracownicy i pracodawca, a także ich odpowiednie przedstawicielstwa lub organizacje mogą prowadzić rokowania zbiorowe we wszystkich sprawach będących przedmiotem ich zainteresowania.

§2. Strony prowadzą rokowania zbiorowe w dobrej wierze i ze wzajemnym poszanowaniem swych słuszych interesów. Oznacza to w szczególności:

- 1. uwzględnianie uzasadnionych postulatów i żądań strony pracowniczej, jeżeli pozwalają na to możliwości ekonomiczne pracodawcy lub pracodawców,*
- 2. powstrzymywanie się strony pracowniczej od wysuwania postulatów i żądań, których realizacja przekracza w sposób oczywisty możliwości finansowe pracodawcy lub pracodawców,*
- 3. poszanowanie interesów osób nie objętych rokowaniami.*

Art. 57

§1. Pracodawca jest obowiązany udzielać stronie pracowniczej informacji niezbędnych do prowadzenia rokowań zbiorowych. Art. 45 § 2 i 3 stosują się odpowiednio.

§2. Spory odnoszące się do realizacji obowiązku, o którym mowa w § 1, rozstrzyga sąd gospodarczy.

Art. 58

Strony rokowań układowych mogą określić tryb rozstrzygania kwestii spornych, powstałych w toku rokowań. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy Kodeksu o rozwiązywaniu zbiorowych sporów pracy, z wyłączeniem przepisów dotyczących strajku i zawieszenia działalności zakładu pracy.

Dział II. Informacje i konsultacje z pracownikami

Art. 59

Pracodawca prowadzący działalność gospodarczą i zatrudniający co najmniej 20 pracowników udziela pracownikom informacji i przeprowadza z nimi konsultacje za pośrednictwem ich przedstawicielstwa w sprawach określonych w przepisach niniejszego Działu.

Art. 60

§1. Przedstawicielstwo pracowników ustala z pracodawcą:

- 1) sposób przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji;*
- 2) tryb rozstrzygania kwestii spornych;*

§2. Ustalenia, o których mowa w §1, powinny zapewniać warunki informowania i przeprowadzania konsultacji nie mniej korzystne niż określone w niniejszym Dziale oraz uwzględniać słusze interesy pracodawcy i pracowników.

§3. W przypadku niedokonania ustaleń, o których mowa w § 1, stosuje się odpowiednie przepisy Kodeksu.

Art. 61

Koszty związane z uzyskiwaniem informacji i przeprowadzaniem konsultacji ponosi pracodawca, jeżeli strony nie postanowią inaczej.

Art. 62

§1. Pracodawca przekazuje przedstawicielstwu pracowników informacje dotyczące:

- 1) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;*
- 2) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudniania oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;*
- 3) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy, bhp lub podstawach prawnych zatrudnienia;*
- 4) zwolnień grupowych;*
- 5) zmiany pracodawcy.*

§2. Pracodawca przekazuje informacje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na każdy pisemny wniosek przedstawicielstwa pracowników.

§3. Pracodawca przekazuje informacje w terminie, formie i zakresie umożliwiającym przedstawicielstwu pracowników ich przeanalizowanie oraz zapoznanie się ze sprawą, a w sprawach o których mowa w § 1 pkt 2, 3 i 4 – przygotowanie się do konsultacji.

§4. W sprawach, o których mowa w § 1, przedstawicielstwo pracowników może przedstawić swoją opinię; przyjęcie opinii wymaga zgody większości członków przedstawicielstwa pracowników.

§5. Przepisy § 1 - 4 nie naruszają uprawnień przedstawicielstwa pracowników do uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji określonych w przepisach szczególnych Kodeksu lub w przepisach odrębnych.

Art. 63

§1. Pracodawca prowadzi konsultacje z przedstawicielstwem pracowników w sprawach, o których mowa art. 62 § 1 pkt 2 - 4.

§2. Konsultacje powinny być prowadzone:

- 1) w terminie, formie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami;*
- 2) na odpowiednim poziomie kierowniczym, odpowiadającym przedmiotowi konsultacji;*
- 3) na podstawie informacji przekazanej przez pracodawcę oraz ewentualnej opinii przedstawionej przez przedstawicielstwo pracowników;*
- 4) w sposób umożliwiający przedstawicielstwu pracowników odbycie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska, wraz z uzasadnieniem odnoszącym się do opinii tego przedstawicielstwa.*

§3. Przedstawicielstwo pracowników oraz pracodawca prowadzą konsultacje w dobrej wierze, z poszanowaniem słusznych interesów obu stron oraz w celu osiągnięcia porozumienia.

§4. Przedstawicielstwo pracowników może korzystać z pomocy ekspertów. Sprawę pokrycia kosztów ekspertyz przedstawicielstwo pracowników i pracodawca regulują w porozumieniu.

Art. 64

§1. Przedstawicielstwo pracowników oraz osoby, o których mowa w art. 63 § 4, są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Nieujawnianie tych informacji obowiązuje przez okres 3 lat.

§2. Pracodawca, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może odmówić udostępnienia przedstawicielstwu pracowników informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność zakładu albo narazić go na znaczną szkodę.

§3. W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z przepisami § 1 lub § 2, przedstawicielstwo pracowników może 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 § 3, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o rozpoznawaniu spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych, z wyłączeniem art. 691¹ § 2 i art. 691⁷. Zdolność sądową w tych sprawach ma przedstawicielstwo pracowników oraz pracodawca.

§5. Sąd, na wniosek pracodawcy lub z urzędu, może w drodze postanowienia, ograniczyć w niezbędnym zakresie prawo wglądu do materiału dowodowego załączonego przez pracodawcę do akt sprawy w toku postępowania sądowego, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa lub innych tajemnic podlegających ochronie na podstawie odrębnych przepisów. Na postanowienie sądu ograniczające prawo wglądu do materiału dowodowego zażalenie nie przysługuje.

§6. Przepisy § 1–5 nie naruszają przepisów o ochronie tajemnicy określonych w przepisach odrębnych.

Dział III. Rady zakładowe

Art. 65

§1. W zakładzie pracy, w którym pracodawca zatrudnia co najmniej 50 pracowników i w którym nie istnieje zakładowa sekcja związkowa, wybiera się radę zakładową, będącą ich organem przedstawicielskim w zakresie informacji i konsultacji z pracownikami. W razie utworzenia zakładowej sekcji związkowej rada zakładowa przestaje istnieć.

§2. W przedsiębiorstwie wielozakładowym może być wybrana, za zgodą większości pracowników, jedna rada zakładowa dla całego przedsiębiorstwa, z zastrzeżeniem przepisu § 1.

§3. W zakładzie pracy, w którym pracodawca zatrudnia co najmniej 20, ale mniej niż 50 pracowników wybiera się zakładowego delegata pracowników. Do zakładowego delegata pracowników stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu dotyczące rady zakładowej i jej członków. W razie utworzenia zakładowej sekcji związkowej mandat delegata pracowników wygasa.

Art. 66

§1. Rada zakładowa składa się z:

- 1. trzech członków - w zakładzie pracy, w którym pracodawca zatrudnia nie więcej niż 500 pracowników,*
- 2. pięciu członków - w zakładzie pracy, w którym pracodawca zatrudnia ponad 500 pracowników.*

§2. Członków rady zakładowej wybierają pracownicy zakładu spośród kandydatów zgłoszonych przez co najmniej 10 pracowników.

Art. 67

§1. Liczbę pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy ustala się na podstawie przeciętnej liczby pracowników zatrudnionych w okresie ostatnich 6 miesięcy przed dniem wyboru członków rady zakładowej.

§2. W celu obliczenia przeciętnej liczby pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy działającym krócej niż 6 miesięcy dodaje się liczby pracowników zatrudnionych w kolejnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli się przez liczbę tych miesięcy.

Art. 68

§1. Czynne prawo wyborcze do rady zakładowej przysługuje każdemu pracownikowi zakładu pracy.

§2. Bierne prawo wyborcze do rady zakładowej przysługuje pracownikowi, który nieprzerwanie przepracował w zakładzie pracy co najmniej 2 lata. Do tego okresu pracy wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w Kodeksie pracy, a także gdy na mocy przepisów odrębnych nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunku pracy nawiązanym przez poprzedniego pracodawcę danego pracownika.

§3. Przepis § 2 nie dotyczy zakładu pracy istniejącego krócej niż 2 lata.

§4. Bierne prawo wyborcze nie przysługuje pracownikom zarządzającym, o których mowa w art. 6 §1 Kodeksu pracy.

Art. 69

§1. Pracodawca organizuje i ponosi koszty wyborów członków rady zakładowej.

§2. Pracodawca powiadamia pracowników zakładu o terminie wyborów oraz o terminie zgłaszania kandydatów na członków rady zakładowej w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Powiadomienie następuje nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów. Termin zgłaszania kandydatów na członków rady zakładowej nie może być krótszy niż 7 dni.

Art. 70

§1. Wybory członków rady zakładowej przeprowadza komisja wyborcza.

§2. Sposób przeprowadzania wyborów, skład i warunki powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej określa regulamin ustalony przez pracodawcę w porozumieniu z pracownikiem zakładu, wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

§3. W przypadku niezawarcia porozumienia, o którym mowa w § 2, w terminie 30 dni od dnia jego przekazania, regulamin ustala pracodawca.

Art. 71

§1. Wybory do rady zakładowej są bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym.

§2. Wybory są ważne, jeżeli wzięło w nich udział co najmniej 50 % pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy.

§3. W przypadku gdy w wyborach nie wzięło udziału co najmniej 50 % pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, po upływie 30 dni od dnia tych wyborów przeprowadza się ponowne wybory, które uznaje się za ważne bez względu na liczbę pracowników, którzy wzięli w nich udział.

Art. 72

§1. Członkami rady zakładowej zostają kandydaci, którzy otrzymali kolejno największą liczbę głosów.

§2. Jednocześnie z wyborem członków rady zakładowej wybiera się dwóch członków rezerwowych. Członkami rezerwowymi zostają kandydaci, którzy otrzymali kolejno największą liczbę głosów, po kandydatach wybranych na członków rady zakładowej.

§3. W przypadku gdy kandydaci na członków rady pracowników otrzymali równą liczbę głosów, a liczba miejsc pozostających do obsadzenia jest mniejsza od liczby tych kandydatów, wyborów członków rady dokonują ponownie pracownicy spośród tych kandydatów.

Art. 73

§1. Kadencja rady zakładowej trwa 3 lata.

§2. Rada zakładowa działa do dnia wyboru nowej rady pracowników.

§3. Pracodawca jest obowiązany do zorganizowania wyborów członków kolejnej rady zakładowej na co najmniej 14 dni przed upływem kadencji rady.

§4. Koszty związane z działalnością rady zakładowej ponosi pracodawca.

Art. 74

§1. Członkostwo pracownika w radzie zakładowej ustaje w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia jego stosunku pracy lub zrzeczenia się przez niego członkostwa w radzie.

§2. W przypadkach, o których mowa w § 1, do rady zakładowej wchodzi członek rezerwowy.

§3. W przypadku braku członków rezerwowych przeprowadza się wybory uzupełniające do rady zakładowej w trybie określonym w art. 71 i 72.

Art. 75

§1. Pracodawca nie może bez zgody rady zakładowej wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników oraz po jego upływie - przez czas odpowiadający połowie tego okresu, z wyjątkiem rozwiązania niezwłocznego z przyczyn zawinionych przez pracownika.

§2. Pracodawca nie może bez zgody rady zakładowej zmienić jednostronnie warunków umowy o pracę na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady w okresie jego członkostwa w radzie oraz po jego upływie - przez czas odpowiadający połowie tego okresu, z wyjątkiem gdy dopuszczają to przepisy odrębne.

§3. Przepisy § 1 i 2 stosuje się również do zakładowego przedstawiciela pracowników, z tym że zgodę na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy oraz zmianę warunków pracy lub płacy wyraża okręgowy inspektor pracy właściwy miejscowo dla siedziby pracodawcy.

§4. Pracownik będący członkiem rady zakładowej ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas niezbędny do udziału w pracach rady, które nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Art. 76

Przepisów niniejszego Działu Kodeksu nie stosuje się w:

- 1. urzędach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej oraz w sądach i w prokuraturze,*
- 2. jednostkach organizacyjnych podległych, ministrowi właściwemu do spraw obrony narodowej i ministrowi*

- właściwemu do spraw wewnętrznych oraz ministrowi właściwemu do spraw sprawiedliwości,
3. jednostkach organizacyjnych Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu oraz Centralnego Biura Antykorupcyjnego,
 4. jednostkach organizacyjnych partii politycznych, związków zawodowych, organizacji pracodawców, stowarzyszeń oraz organizacji społecznych i religijnych,
 5. szkołach wyższych, spółdzielniach pracy i innych jednostkach działających na zasadach samorządowych, uregulowanych w przepisach odrębnych,
 6. zakładach pracy, w których większość pracowników stanowią członkowie rodziny pracodawcy.

Dział IV. Przedstawiciele pracowników w radzie nadzorczej spółki

Art. 77

Pracownicy spółki mają prawo desygnowania do jej rady nadzorczej :

1. *jednego przedstawiciela, jeżeli spółka zatrudnia od 100 do 500 pracowników;*
2. *dwóch przedstawicieli, jeżeli spółka zatrudnia powyżej 500 pracowników.*

Art. 78

§1. Przedstawiciele pracowników w radzie nadzorczej spółki są wybierani na okres kadencji rady.

§2. Do Przedstawicieli pracowników radzie nadzorczej spółki stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu, dotyczące wyboru członków i ustania członkostwa w radzie zakładowej.

Art. 79

Przedstawiciel pracowników w radzie nadzorczej spółki informuje ich o sprawach rozpatrywanych przez radę oraz o podjętych przez nią uchwałach w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Przepis art. 64 Kodeksu stosuje się odpowiednio.

Art. 80

§1. Przedstawiciel pracowników w radzie nadzorczej spółki ma prawo do zwolnienia od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w celu wzięcia udziału w jej posiedzeniach.

§2. Pracodawca nie może bez zgody rady nadzorczej rozwiązać umowy o pracę z jej członkiem będącym przedstawicielem pracowników, w okresie jego członkostwa w radzie oraz po jego upływie - przez czas odpowiadający połowie tego okresu, z wyjątkiem rozwiązania niezwłocznego z przyczyn zawinionych przez pracownika

§3. Pracodawca nie może bez zgody rady nadzorczej zmienić jednostronnie warunków umowy o pracę na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady, w okresie jego członkostwa w radzie oraz po jego upływie - przez czas odpowiadający połowie tego okresu, z wyjątkiem gdy dopuszczają to przepisy odrębne.

Dział V. Trójstronna Komisja Dialogu Pracy

Art. 81

§1. Trójstronna Komisja Dialogu Pracy, zwana dalej „Komisją”, jest krajowym forum dialogu partnerów społecznych oraz strony rządowej, służącym godzeniu interesów pracowników i pracodawców oraz interesu publicznego.

§2. Strony Komisji powinny dążyć w swej działalności do wzajemnego poszanowania reprezentowanych interesów oraz pokoju społecznego.

Art. 82

Strony reprezentowane w Komisji prowadzą konsultacje, formułują wnioski i wyrażają opinie dotyczące ich działalności w sprawach:

- 1. zatrudnienia,*
- 2. wynagrodzeń,*
- 3. świadczeń socjalnych,*
- 4. zabezpieczenia społecznego,*
- 5. bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników oraz*
- 6. w sprawach wymagających stosowania trójstronnych procedur, zgodnie z normami Międzynarodowej Organizacji Pracy.*

Art. 83

W sprawach, o których mowa w art. 82, strona pracownicza i strona pracodawcza mogą wspólnie lub każda z osobna formułować wnioski i opinie, w tym opinie o projektach aktów prawnych, kierowane do Rady Ministrów lub organów władzy państwowej.

Art. 84

§1. Strony Komisji mogą zawrzeć trójstronne porozumienie, zwane dalej „Porozumieniem Generalnym”, określające kierunki działań w sprawach określonych w art. 82.

§2. Ustalenia porozumienia generalnego uwzględnia się w projektach ustaw i rozporządzeń Rady Ministrów oraz poszczególnych ministrów.

§3. Organizacje związkowe, pracodawcy oraz ich organizacje uwzględniają postanowienia Porozumienia Generalnego w rokowaniach dotyczących układów zbiorowych pracy oraz porozumień zbiorowych.

Art. 85

§1. Strony Komisji mogą zawrzeć trójstronne porozumienie w sprawie rozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, w całości lub w części (generalizacja układu), na pracowników zatrudnionych w zakładzie lub zakładach pracy nie objętych żadnym układem ponadzakładowym, prowadzących działalność taką samą lub zbliżoną do działalności pracodawców objętych układem ulegającym rozszerzeniu, gdy wymaga tego ważny interes społeczny.

§2. Przed generalizacją układu Komisja zasięga opinii organizacji pracodawców wskazanej przez pracodawcę, na którego zakład układ ma być rozszerzony, jak również związku zawodowego, obejmującego swym działaniem prowadzony przez niego zakład pracy.

§3. Generalizacja układu obowiązuje nie dłużej, niż do czasu objęcia pracodawcy innym układem ponadzakładowym.

§4. Przepis § 1-3 stosuje się odpowiednio do uchylecia generalizacji układu.

Art. 86

§1. Każda ze stron ma prawo wnieść pod obrady Komisji sprawy objęte jej zakresem działania.

§2. Strona rządowa, w terminie do 15 kwietnia każdego roku, przedstawia Komisji założenia polityki Rządu na rok następny w dziedzinie zatrudnienia, wynagrodzeń, świadczeń socjalnych, zabezpieczenia społecznego oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, a także założenia ustawy budżetowej w tych sprawach.

§3. W sprawach, o których mowa w § 2 Komisja, albo jej strona pracownicza i pracodawców wspólnie, bądź każda z nich osobno ma prawo przedstawić Rządowi stanowisko do 15 maja każdego roku.

Art. 87

§1. Stronę rządową reprezentuje w Komisji pięciu przedstawicieli Rady Ministrów, desygnowanych przez Prezesa Rady Ministrów.

§2. Strona rządowa może zapraszać do udziału w pracach Komisji z głosem doradczym przedstawicieli organizacji społecznych i zawodowych innych niż organizacje związkowe i organizacje pracodawców.

Art. 88

§1. Stronę pracowniczą reprezentuje w Komisji po trzech przedstawicieli, desygnowanych przez każdą organizację związkową, reprezentatywną na poziomie ogólnokrajowym.

§2. Strona pracownicza może zaprosić do udziału w pracach Komisji z głosem doradczym do trzech przedstawicieli organizacji związkowych nie posiadających reprezentatywności ogólnokrajowej.

Art. 89

§1. Stronę pracodawców reprezentuje w Komisji po trzech przedstawicieli, desygnowanych przez każdą organizację pracodawców, reprezentatywną na poziomie ogólnokrajowym.

§2. Strona pracodawców może zaprosić do udziału w pracach Komisji z głosem doradczym do trzech przedstawicieli organizacji pracodawców nie posiadających reprezentatywności ogólnokrajowej.

Art. 90

W pracach Komisji biorą udział z głosem doradczym:

1. trzech przedstawicieli samorządu terytorialnego, delegowanych przez przedstawicieli samorządu w Komisji Wspólnej Rządu i

- Samorządu Terytorialnego - w sprawach dotyczących zadań publicznych, wykonywanych przez ten samorząd,*
- 2. przedstawiciel Prezesa Narodowego Banku Polskiego,*
 - 3. przedstawiciel Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego,*
 - 4. Krajowy Konsultant Rokowań Zbiorowych.*

Art. 91

§1. Przewodniczącemu Komisji powołuje i odwołuje Prezes Rady Ministrów, spośród członków strony rządowej.

§2. Strona pracownicza i strona pracodawców desygnują po jednym wiceprzewodniczącym Komisji.

§3. Przewodniczący i dwaj wiceprzewodniczący Komisji tworzą jej prezydium, które ustala terminy posiedzeń Komisji oraz przedmiot i porządek jej obrad.

§4. Posiedzenia Komisji zwołuje jej przewodniczący.

Art. 92

Organy administracji państwowej i samorządowej są obowiązane udzielać Komisji informacji potrzebnych w jej działalności.

Art. 93

§1. Obsługę administracyjną Komisji sprawuje jej Sekretariat, stanowiący komórkę organizacyjną Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Organizację i sposób działalności Sekretariatu określa Przewodniczący Komisji.

§2. Do pracowników Sekretariatu stosuje się odpowiednio przepisy o pracownikach urzędów państwowych.

§3. Koszty działalności Komisji pokrywa się z budżetu państwa, w części dotyczącej Prezesa Rady Ministrów.

Art. 94

Szczegółowy tryb działania Komisji określa uchwalony przez nią regulamin.

Dział VI. Wojewódzkie Komisje Dialogu Pracy

Art. 95

§1. W województwach mogą być tworzone Wojewódzkie Komisje Dialogu Pracy, zwane dalej „Wojewódzkimi Komisjami”.

§2. Wojewódzką Komisję powołuje wojewoda, na wspólny wniosek co najmniej jednej organizacji związkowej oraz co najmniej jednej organizacji pracodawców, reprezentatywnych na poziomie lokalnym.

§3. Wojewoda zawiesza działalność Wojewódzkiej Komisji, jeżeli wszystkie organizacje związkowe lub wszystkie organizacje pracodawców odwołają desygnowanych do niej przedstawicieli.

Art. 96

§1. Wojewódzka Komisja może uchwalać opinie w sprawach określonych w art. 82, należących do kompetencji terenowych organów administracji rządowej lub samorządowej.

§2. W razie niemożliwości uchwalenia przez Wojewódzką Komisję wspólnej opinii, strona pracownicza i pracodawcza mogą przedstawić opinię wspólną, bądź każda z nich może przedstawić opinię własną.

Art. 97

§1. W skład Wojewódzkiej Komisji wchodzi:

- 1. przedstawiciel wojewody – jako jej przewodniczący i strona rządowa,*
- 2. po jednym przedstawicielu desygnowanym przez dwie organizacje związkowe, zrzeszające kolejno największą liczbę pracowników na terenie danego województwa – jako strona związkowa,*
- 3. po jednym przedstawicielu dwu organizacji pracodawców zatrudniających kolejno największą liczbę pracowników na terenie danego województwa – jako strona pracodawców,*
- 4. przedstawiciel marszałka województwa – jako strona samorządowa,*
- 5. wojewódzki pełnomocnik Krajowego Konsultanta Dialogu Pracy.*

§2. Przewodniczący Wojewódzkiej Komisji może zapraszać do udziału w posiedzeniach przedstawicieli powiatów i gmin z terenu województwa, w którym działa.

Art. 98

Szczegółowy tryb działania Wojewódzkich Komisji określa w drodze rozporządzenia Prezes Rady Ministrów, po zasięgnięciu opinii organizacji związkowych i organizacji pracodawców, posiadających reprezentatywność ogólnokrajową oraz strony samorządowej w Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Dział VII. Krajowy Konsultant Dialogu Pracy

Art. 99

§1. Krajowy Konsultant Dialogu Pracy, zwany dalej "Konsultantem", działa na rzecz ułatwienia rokowań zbiorowych i zachowania pokoju społecznego w stosunkach pomiędzy pracownikami, a pracodawcami.

§2. Konsultant traktuje równo organizacje związkowe i organizacje pracodawców zachowując bezstronność oraz niezależność od organów państwowych i samorządowych.

Art. 100

§1. Konsultantem może być osoba posiadająca wykształcenie prawnicze lub ekonomiczne oraz znajomość społecznych problemów zatrudnienia.

§2. Konsultanta powołuje Sejm, po zasięgnięciu opinii Komisji Trójstronnej.

§3. Kadencja Konsultanta trwa 5 lat, z możliwością jednokrotnego jej ponowienia. Rada Ministrów odwołuje Konsultanta przed końcem kadencji, jeżeli:

- 1. zrzekł się sprawowania urzędu,*
- 2. stał się trwale niezdolny do wykonywania obowiązków z powodu choroby,*
- 3. popełnił przestępstwo uniemożliwiające dalsze sprawowanie urzędu,*
- 4. na wniosek strony związkowej lub strony pracodawców w Komisji Trójstronnej.*

Art. 101

Do szczegółowych zadań Konsultanta należy:

- 1. prowadzenie konsultacji z organizacjami związkowymi oraz z pracodawcami i organizacjami pracodawców – na ich wnioski - w zakresie ich zbiorowych praw i interesów, w*

- szczegółności w związku z trwającym sporem zbiorowym lub rokowaniami w sprawie układu lub porozumienia zbiorowego, a także udzielanie im informacji w tym zakresie;
2. udzielanie pomocy stronom rokowań zbiorowych lub sporu zbiorowego w przeprowadzaniu koniecznych ekspertyz;
 3. ustalanie i aktualizowanie, po zasięgnięciu opinii organizacji związkowych i organizacji pracodawców, reprezentatywnych na poziomie ogólnokrajowym, list mediatorów i arbitrów, występujących w sporach zbiorowych;
 4. ustanawianie mediatorów i arbitrów w toczących się sporach zbiorowych, na wniosek stron sporu, bądź na wniosek inspektora pracy;
 5. ustanawianie arbitra i wszczynanie postępowania arbitrażowego w przypadku, o którym mowa w art. 154 Kodeksu;
 6. organizowanie szkoleń dla mediatorów i arbitrów oraz udzielanie im pomocy w czasie występowania w sporach zbiorowych;
 7. rejestrowanie sporów zbiorowych i obserwacja ich przebiegu;
 8. badanie problemów dotyczących zbiorowych stosunków pracy, ze szczególnym uwzględnieniem sporów zbiorowych;
 9. udzielanie pomocy organizacjom związkowym i organizacjom pracodawców w szkoleniu ich członków w zakresie zbiorowego prawa pracy;
 10. przedkładanie Radzie Ministrów i Trójstronnej Komisji Dialogu Pracy, a także publikowanie corocznych sprawozdań ze swej działalności, zawierających także ocenę stanu prawa pracy.

Art. 102

§1. Konsultant ma prawo żądać od organów administracji rządowej i samorządowej informacji niezbędnych do wykonywania nałożonych na niego zadań. Organy, do których zwraca się Konsultant mają obowiązek udzielenia mu odpowiedzi w terminie nie dłuższym niż 30 dni.

§2. Konsultant ma prawo żądać informacji o stanie sporu zbiorowego od jego stron, mediatora lub arbitra.

Art. 103

§1. Prezes Rady Ministrów może powołać, na wniosek Konsultanta, spośród przedstawionych przez niego kandydatów, jego zastępców w liczbie nie większej niż trzech. Zadania zastępców określa Konsultant.

§2. Konsultant może ustanawiać, za zgodą Prezesa Rady Ministrów, swoich pełnomocników wojewódzkich.

Art. 104

§1. Wynagrodzenie Konsultanta oraz jego zastępców i pełnomocników określają przepisy regulujące zasady wynagradzania osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe.

Art. 105

§1. Konsultant wykonuje zadania przy pomocy swojego Biura.

§2. Do pracowników Biura stosuje się odpowiednio przepisy o pracownikach urzędów państwowych.

§3. Organizację i sposób funkcjonowania Biura określa Konsultant.

Art. 106

Koszty działalności Konsultanta pokrywa się z budżetu państwa.

Tytuł czwarty

Układy zbiorowe pracy i zakładowe świadczenia socjalne

Dział I. Przepisy wstępne

Art. 107

§1. Układ zbiorowy pracy, zwany dalej „układem zbiorowym” lub „układem”, reguluje:

- 1. warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy;*
- 2. zbiorowe prawa pracowników;*
- 3. wzajemne zobowiązania stron układu.*

§2. Układ zbiorowy może regulować inne sprawy, poza wymienionymi w § 1, nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

§3. Wzajemne zobowiązania stron układu mogą w szczególności dotyczyć:

- 1. dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu,*
- 2. wyjaśniania treści postanowień układu,*
- 3. sposobu rozwiązywania sporów powstających w związku z wykładnią układu lub stosowaniem postanowień o wzajemnych zobowiązaniach jego stron; w takim przypadku nie mają zastosowania przepisy Kodeksu o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.*

§4. Układ zbiorowy nie może naruszać praw osób trzecich.

Art. 108

§1. Treść postanowień układu zbiorowego wyjaśniają wspólnie jego strony.

§2. Wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego wiążą także strony, które stały się nim związane w następstwie zawarcia porozumienia o przystąpieniu do układu, jak również w następstwie rozszerzenia zakresu jego stosowania.

Art. 109

§1. Układ zbiorowy zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, objętym jego postanowieniami, chyba że strony układu postanowią inaczej.

§2. Układem zbiorowym mogą być objęte osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy, a także członkowie rodzin pracowników, emeryci, renciści i inne osoby zatrudnione w przeszłości w zakładzie pracy objętym układem.

Art. 110

Układów zbiorowych pracy nie zawiera się dla:

- 1. sędziów i prokuratorów,*
- 2. pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej.*

Art. 111

§1. Ze względu na sytuację finansową pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego, bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż trzy lata. W razie gdy u pracodawcy obowiązuje jedynie układ ponadzakładowy, porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień mogą zawrzeć strony uprawnione do zawarcia układu zakładowego

§2. Porozumienie, o którym mowa w §1, podlega zgłoszeniu do rejestru odpowiednio układów zakładowych lub ponadzakładowych. Ponadto informację o zawieszeniu stosowania układu ponadzakładowego strony porozumienia przekazują stronom tego układu.

§3. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w §1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz układu zakładowego warunków umowy o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunków pracy.

Dział II. Zawarcie, zmiana i rozwiązanie układu zbiorowego pracy

Art. 112

§1. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest obowiązany zawiadomić o tym zainteresowane organizacje związkowe i organizacje pracodawców.

§2. Strona uprawniona do zawarcia układu zbiorowego nie może odmówić podjęcia rokowań na żądanie drugiej strony uprawnionej, zainicjowanych w celu:

- 1. zawarcia układu dla pracowników nieobjętych układem,*
- 2. dokonania zmiany układu zbiorowego, uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej lub finansowej pracodawców, bądź pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników, a także,*
- 3. jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty lub po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu układu.*

§3. Układ zbiorowy negocjowany przez wspólną reprezentację związkową zawiera ta reprezentacja. W razie odmowy podpisania układu przez wspólną reprezentację układ uważa się za zawarty, jeżeli podpisze go reprezentatywna organizacja związkowa.

Art. 113

Przed zawarciem układu zbiorowego pracy obejmującego pracowników:

- 1. przedsiębiorstwa państwowego,*
- 2. jednoosobowej spółki prawa handlowego utworzonej przez Skarb Państwa lub jednostkę samorządu terytorialnego,*
- 3. spółki prawa handlowego, w której udział Skarbu Państwa, bądź jednostek samorządu terytorialnego przekracza 50% kapitału zakładowego lub 50% liczby akcji,*

jego strony zasięgają opinii odpowiedniej organizacji konsumentów. Organizacja wyraża swoją opinię w terminie 1 miesiąca od otrzymania projektu.

Art. 114

§1. Pracodawca jest obowiązany udzielać przedstawicielom związkowej strony rokowań układowych informacji o swojej sytuacji ekonomicznej i innych informacji w zakresie niezbędnym do prowadzenia rokowań. Obowiązek ten obejmuje w szczególności informacje składane Głównemu Urzędowi Statystycznemu.

§2. Przedstawiciele związkowej strony rokowań są obowiązani do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

§3. Przepisy § 1-2 nie naruszają przepisów odrębnych o ochronie informacji niejawnych oraz innych tajemnic.

Art. 115

Na wniosek każdej ze stron rokowań układowych może być sporządzona ekspertyza w sprawach związanych z przedmiotem rokowań. Koszty ekspertyzy pokrywa strona, która wniosowała o jej sporządzenie, chyba że strony postanowią inaczej.

Art. 116

§1. W układzie zbiorowym określa się jego strony, ich siedziby i zakres obowiązywania układu.

§2. Układ zbiorowy zawiera się na czas nieokreślony lub na czas określony.

§3. Układ zbiorowy zawiera się w formie pisemnej.

Art. 117

§1. Układ zbiorowy wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak, niż z dniem zarejestrowania.

§2. Pracodawca jest obowiązany:

1. zawiadomić pracowników o wejściu układu zbiorowego w życie, o jego zmianach oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu;
2. udostępnić na żądanie pracownika tekst układu zbiorowego i wyjaśnić jego treść.
3. dostarczyć zakładowej organizacji związkowej opublikowany tekst układu zbiorowego obowiązującego w zakładzie.

Art. 118

Organizacja związkowa utworzona w czasie rokowań w sprawie układu zbiorowego ma prawo przystąpić do nich, jeśli utworzy z organizacją związkową negocjującą układ wspólną reprezentację lub wejdzie w skład wspólnej reprezentacji związkowej negocjującej układ.

Art. 119

§1. Strony ponadzakładowego układu zbiorowego mogą zawrzeć porozumienie o przystąpieniu do układu w charakterze strony z reprezentatywną organizacją związkową lub organizacją pracodawców, która nie zawarła układu zbiorowego lub powstała po jego zawarciu.

§2. Porozumienie o przystąpieniu do układu zbiorowego podlega rejestracji według przepisów właściwych dla rejestracji układu.

Art. 120

§1. Układ zbiorowy podlega wpisowi do rejestru prowadzonego dla:

1. układów ponadzakładowych, z wyjątkiem układów ponadzakładowych dla samorządowych jednostek budżetowych - przez ministra właściwego do spraw pracy,
2. układów zakładowych oraz układów ponadzakładowych dla samorządowych jednostek budżetowych - przez właściwego okręgowego inspektora pracy.

§2. Układ zbiorowy zawarty zgodnie z prawem podlega rejestracji najdalej w okresie:

1. trzech miesięcy - w odniesieniu do układu ponadzakładowego;
2. jednego miesiąca - w odniesieniu do układu zakładowego, licząc od dnia złożenia wniosku w tej sprawie przez jedną ze stron układu.

§3. Decyzje dotyczące rejestracji, jak również treść układu zbiorowego, zarejestrowanego przez ministra właściwego do spraw pracy, publikuje się nieodpłatnie w „Monitorze Sądowym i Gospodarczym”.

Art. 121

Jeżeli postanowienia układu zbiorowego są niezgodne z prawem, organ uprawniony do jego rejestracji może:

1. za zgodą stron układu wpisać układ do rejestru bez tych postanowień,
2. wezwać strony układu do dokonania odpowiednich zmian w jego treści.

Art. 122

§1. Organ rejestracyjny odmawia rejestracji układu zbiorowego, jeżeli :

- 1. strony układu nie wyrażą zgody na wpisanie go do rejestru bez postanowień uznanych za niezgodne z prawem,*
- 2. strony układu nie dokonają w układzie zmian, o których mowa w art. 121 pkt 2,*
- 3. układ został zawarty przez nieuprawniony podmiot lub w niewłaściwym trybie.*

§2. Organ rejestracyjny zwraca stronom wniosek o zarejestrowanie układu zbiorowego, jeżeli nie odpowiada on wymaganiom określonym w rozporządzeniu, o którym mowa w art. 126 Kodeksu.

Art. 123

§1. Osoba mająca interes prawny może wystąpić do organu, który układ zbiorowy zarejestrował, z zastrzeżeniem, że został on zawarty z naruszeniem prawa. Zastrzeżenie powinno być złożone na piśmie i zawierać uzasadnienie.

§2. Organ, który zarejestrował układ zbiorowy, w ciągu 14 dni od otrzymania zastrzeżenia, o którym mowa w §1, wzywa strony układu do przedstawienia dokumentów i złożenia wyjaśnień niezbędnych do rozpatrzenia zastrzeżenia.

§3. W razie stwierdzenia, że układ zbiorowy został zarejestrowany z naruszeniem prawa, organ rejestracyjny wzywa strony do usunięcia nieprawidłowości, chyba że ich usunięcie nie jest możliwe.

§4. W razie gdy:

- 1. strony układu zbiorowego nie przedstawią w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, dokumentów i wyjaśnień, o których mowa w § 2,*
- 2. lub strony układu zbiorowego nie usuną, w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, nieprawidłowości stwierdzonych przez organ rejestracyjny, jak również, gdy usunięcie tych nieprawidłowości jest niemożliwe - organ rejestracyjny wykreśla układ zbiorowy pracy z rejestru.*

§5. Przepis art. 125 Kodeksu stosuje się odpowiednio.

Art. 124

§1. Organ rejestracyjny wykreśla z rejestru układ zbiorowy z dniem jego rozwiązania.

§2. Organ rejestracyjny wykreśla z rejestru układ zbiorowy, jeżeli niezgodność z prawem jego postanowień została stwierdzona po dokonaniu rejestracji.

§3. Wykreślenie z rejestru układu zbiorowego, z powodu niezgodności jego postanowień z prawem, powoduje utratę przezeń mocy obowiązującej.

Art. 125

§1. Od decyzji o rejestracji, albo o odmowie rejestracji układu zbiorowego, jak również od decyzji o jego wykreśleniu z rejestru służy stronom układu i innym podmiotom, mającym w tym interes prawny, odwołanie do sądu okręgowego - w przypadku układu ponadzakładowego, a w przypadku układu zakładowego lub ogólnozakładowego - do sądu rejonowego, właściwych ze względu na miejsce zawarcia układu. Wniesienie odwołania nie zawiesza wejścia w życie układu zarejestrowanego. Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

§2. W razie uwzględnienia odwołania od decyzji, o której mowa w § 1, układ zbiorowy podlega odpowiednio wpisowi, albo wykreśleniu z rejestru.

Art. 126

Minister właściwy do spraw pracy określi w rozporządzeniu tryb rejestracji i prowadzenia rejestru układów zbiorowych, a w szczególności: składanie wniosków rejestracyjnych, zakres informacji objętych tymi wnioskami oraz dokumenty stanowiące załączniki do wniosków, skutki niezachowania wymagań dotyczących formy i treści wniosków, tryb wykreślenia układu z rejestru, sposób prowadzenia akt rejestrowych oraz wzory klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych.

Art. 127

Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

Art. 128

§1. Układ zbiorowy rozwiązuje się:

- 1. na podstawie zgodnego oświadczenia stron układu,*
- 2. z upływem czasu, na który został zawarty, chyba że strony uzgodniły możliwość jego wcześniejszego wypowiedzenia,*
- 3. z upływem okresu wypowiedzenia układu zawartego na czas nieokreślony, dokonanego na piśmie przez stronę układu.*

§2. Okres wypowiedzenia układu zbiorowego wynosi trzy miesiące, chyba że strony postanowią w układzie inaczej.

Art. 129

W razie zawarcia układu zbiorowego przez wspólną reprezentację związkową układ może rozwiązać ta reprezentacja, bądź wchodząca w jej skład organizacja reprezentatywna.

Art. 130

§1. W okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy, bądź jego części na nowego pracodawcę, do pracowników przejętego zakładu oraz do innych zatrudnionych w nim osób stosuje się postanowienia układu zbiorowego, którym byli objęci przed przejściem. Pracodawca może jednak stosować korzystniejsze warunki, niż wynikające z dotychczasowego układu.

§2. Jeżeli pracownicy i inne zatrudnione w zakładzie osoby byli przed przejściem zakładu objęci układem ponadzakładowym, nie obowiązującym nowego pracodawcy, przepis §1 stosuje się odpowiednio do układu ponadzakładowego.

§3. Jeżeli przed upływem roku od przejścia zakładu, o którym mowa w § 1, zakładowy lub ponadzakładowy układ zbiorowy zostanie rozwiązany, to pracodawca jest zwolniony od jego stosowania wobec pracowników i innych osób zatrudnionych w przejętym zakładzie. Zmiany dokonane w tym terminie we wspomnianych układach również nie mają do tych osób zastosowania.

Dział III. Ponadzakładowy układ zbiorowy

Art. 131

§1. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej "układem ponadzakładowym", zawiera organizacja związkowa reprezentująca pracowników, którzy mają być objęci układem z:

- 1. organizacją pracodawców - reprezentującą jej członków, albo*
- 2. ministrem lub innym organem - reprezentującym, z zastrzeżeniem pkt 3, pracodawców państwowej sfery budżetowej, albo*
- 3. odpowiednio wójtem (burmistrzem, prezydentem miasta), starostą, marszałkiem województwa oraz przewodniczącym zarządu związku samorządowego - reprezentującym pracodawców samorządowej sfery budżetowej.*

Art. 132

Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy może być zawarty przez organizację związkową z grupą pracodawców, rozumianą jako przedsiębiorcy powiązani organizacyjnie lub kapitałowo, z których jeden jest przedsiębiorcą sprawującym kontrolę nad innymi.

Art. 133

Stosowanie ponadzakładowego układu zbiorowego może ulec rozszerzeniu na podstawie porozumienia zawartego w Komisji Trójstronnej, zgodnie z przepisem art. 85 Kodeksu.

Art. 134

§1. W razie połączenia albo podziału organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, która zawarła układ ponadzakładowy, ich prawa i obowiązki przechodzą na organizacje powstałe w wyniku połączenia, albo podziału.

§2. W razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną układu ponadzakładowego, jak również w razie wystąpienia z organizacji pracodawców, będącej stroną układu ponadzakładowego, pracodawca może odstąpić od stosowania takiego układu w całości lub w części, po upływie okresu równego co najmniej okresowi wypowiedzenia układu, składając stosowne oświadczenie na piśmie pozostałej stronie tego układu, a gdy ona nie istnieje - odpowiedniej zakładowej sekcji związkowej.

§3. Informacje o zmianach, dotyczących spraw, o których mowa w §1-2, podlegają zgłoszeniu do organu rejestrującego układ.

Dział IV. Zakładowy układ zbiorowy

Art. 135

§1. Zakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej "układem zakładowym", zawiera pracodawca ze związkiem zawodowym, reprezentowanym przez jego zakładową sekcję związkową, bądź upoważnionego członka zarządu związku.

§2. Postanowienia układu zakładowego nie mogą regulować warunków zatrudnienia pracowników zarządzających.

Art. 136

Układ zakładowy może obejmować więcej niż jeden zakład pracy, jeżeli zakłady te należą do tego samego pracodawcy.

Art. 137

§1. W razie podziału zakładu pracy lub związku zawodowego prawa i obowiązki stron układu zakładowego przechodzą na pracodawców lub związki zawodowe powstałe w wyniku podziału.

§2. W razie połączenia związków zawodowych, z których choćby jeden zawarł układ zakładowy, ich prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia.

§3. W razie rozwiązania wszystkich związków zawodowych, które zawarły układ zakładowy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości lub w części po upływie okresu równego co najmniej okresowi wypowiedzenia układu.

§4. Skutki podziału, połączenia, bądź likwidacji związków zawodowych określone w §1-3, w odniesieniu do zakładowego układu zbiorowego, odnoszą się odpowiednio do ustanowionych w porozumieniu z nimi regulaminów zakładowych.

Art. 138

§1. W razie, gdy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci różnymi układami zakładowymi, nowy pracodawca ustala ze związkiem zawodowym, który z tych układów będzie u niego stosowany do czasu zawarcia nowego układu.

§2. W razie, gdy nie wszyscy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci układami zakładowymi, układ zakładowy stosuje się do osób dotychczas nim objętych. Pracodawca, w porozumieniu ze związkiem zawodowym, może rozszerzyć stosowanie tego układu na pracowników nie objętych dotychczas żadnym układem zakładowym.

Dział V. Zakładowe świadczenia socjalne

Art. 139

§1. Pracodawca tworzy zakładowy fundusz socjalny w celu finansowania świadczeń socjalnych udzielanych pracownikom.

§2. Tworzenie zakładowego funduszu socjalnego, rodzaje świadczeń socjalnych oraz reguły ich przyznawania są regulowane w układach zbiorowych pracy lub w porozumieniach zbiorowych.

Art. 140

Strony układu zbiorowego lub porozumienia zbiorowego mogą postanowić, że zakładowy fundusz socjalny nie będzie tworzony.

Tytuł piąty

Zbiorowe spory pracy

Dział I. Przepisy wstępne

Art. 141

Zbiorowy spór pracy (spór zbiorowy) pracowników z pracodawcą lub pracodawcami, bądź z innym podmiotem mogącym być stroną układu zbiorowego pracy może dotyczyć zbiorowych praw i wolności pracowników lub ich interesów zawodowych, ekonomicznych i socjalnych, jak również praw i wolności związkowych.

Art. 142

§1. W sporze zbiorowym pracownicy są reprezentowani przez związek zawodowy.

§2. W zakładzie pracy nieobjętym działaniem związku zawodowego, pracownicy mogą być reprezentowani przez utworzony w tym celu komitet protestacyjny.

Art. 143

Pracodawcy są reprezentowani w sporze zbiorowym przez właściwe organizacje pracodawców.

Art. 144

§1. Spór zbiorowy może być wszczęty przez reprezentatywną organizację związkową po odrzuceniu przez pracodawcę w całości, bądź w części, sformułowanych na piśmie jej żądań, będących przedmiotem sporu.

§2. Pracodawca, bądź organizacja pracodawców, ustosunkowuje się do żądań związku zawodowego w terminie nie dłuższym niż 14 dni, chyba że strony uzgodniły inny termin.

Art. 145

§1. Wszczęcie sporu zbiorowego, którego przedmiotem jest zmiana treści układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego, nie może nastąpić przed upływem okresu ich obowiązywania.

§2. Pracodawca, bądź organizacja pracodawców zawiadamia o wszczęciu sporu zbiorowego właściwego okręgowego inspektora pracy oraz Krajowego Konsultanta Dialogu Pracy.

Art. 146

Zabronione jest wszczęcie sporu zbiorowego w celu poparcia żądań pracowniczych, których dochodzenie jest możliwe na drodze indywidualnego sporu pracy.

Dział II. Mediacja i arbitraż w sporach zbiorowych

Art. 147

Jeżeli strony sporu zbiorowego nie osiągną porozumienia, poddają spór mediacji.

Art. 148

§1. Mediację prowadzi mediator ustanowiony wspólnie przez strony sporu zbiorowego z listy mediatorów, o której mowa w art. 101 pkt 3 Kodeksu. Strony mogą ustanowić mediatora także spoza listy.

§2. W razie braku zgody stron sporu zbiorowego w sprawie ustanowienia mediatora jest on ustanawiany niezwłocznie, na wniosek jednej z nich, z listy mediatorów, o której mowa w art. 101 pkt 3 Kodeksu, przez Krajowego Konsultanta Dialogu Pracy.

Art. 149

§1. Mediator ułatwia stronom sporu zbiorowego zawarcie porozumienia, w szczególności przez zaproponowanie jego treści, z zachowaniem bezstronności w toku całego postępowania.

§2. Mediator jest obowiązany do nieujawniania informacji o zakładzie pracy uzyskanych w toku postępowania mediacyjnego.

Art. 150

§1. Za zgodą stron sporu zbiorowego mogą być przeprowadzane w toku postępowania mediacyjnego ekspertyzy i inne czynności, ułatwiające zawarcie porozumienia. Strony sporu uzgadniają sposób pokrycia kosztów ekspertyz i czynności.

§2. Strony sporu zbiorowego, jak również wszelkie organy i instytucje publiczne są obowiązane udzielić mediatorowi informacji koniecznych do przeprowadzenia mediacji, z zastrzeżeniem przestrzegania tajemnicy wynikającej z przepisów odrębnych.

Art. 151

§1. W razie nieosiągnięcia porozumienia w postępowaniu mediacyjnym, mediator sporządza protokół rozbieżności, określający stanowiska stron sporu zbiorowego. Strony mogą wnieść do protokołu zastrzeżenia dotyczące jego treści.

§2. Mediator przesyła protokół, o którym mowa w §1, stronom sporu zbiorowego oraz właściwemu inspektorowi pracy i Krajowemu Konsultantowi Dialogu Pracy.

§3. Koszty postępowania mediacyjnego ponoszą strony sporu zbiorowego w częściach równych, chyba że uzgodnią inny podział.

Art. 152

§1. W każdym stadium sporu zbiorowego strony mogą zgodnie postanowić o poddaniu go rozstrzygnięciu przez arbitra.

§2. Jeżeli spór zbiorowy został poddany arbitrażowi w czasie trwania strajku, należy strajk niezwłocznie zakończyć.

§3. Postępowanie arbitrażowe ulega umorzeniu, jeżeli przed wydaniem orzeczenia arbitrażowego strony zawarły porozumienie kończące spór zbiorowy.

§4. Do ustanowienia arbitra stosuje się odpowiednio art. 148.

Art. 153

Jeżeli spór zbiorowy dotyczący pracowników, którym nie przysługuje prawo do strajku, nie został zakończony w postępowaniu mediacyjnym, podlega on rozstrzygnięciu w arbitrażu, na wniosek strony pracowniczej.

Art. 154

§1. Spór zbiorowy podlega rozstrzygnięciu w postępowaniu arbitrażowym, gdy strajk, bądź zawieszenie działalności zakładu lub jego części przez pracodawcę trwają dłużej niż 3 miesiące, a dalsze ich trwanie stwarza poważne zagrożenie dla interesu publicznego. Postępowanie arbitrażowe ulega zawieszeniu, jeżeli strony sporu podejmą rokowania.

§2. W przypadkach określonych w §1 postępowanie arbitrażowe wszczyna się na wniosek inspektora pracy, właściwego ze względu na miejsce powstania sporu zbiorowego, składany do Krajowego Konsultanta Dialogu Pracy. Konsultant ustanawia arbitra z listy, o której mowa w art. 101 pkt 3 Kodeksu i wszczyna postępowanie arbitrażowe w terminie siedmiu dni od złożenia wniosku przez inspektora pracy.

Art. 155

§1. Arbiter działa bezstronnie. Przepis art. 149 § 2 Kodeksu stosuje się odpowiednio.

§2. W toku postępowania arbiter może zarządzić przeprowadzenie koniecznych ekspertyz.

§3. Do kosztów postępowania arbitrażowego stosuje się odpowiednio art. 151 § 3.

Art. 156

§1. Arbiter rozstrzyga spór zbiorowy przez wydanie orzeczenia, które ma dla stron moc wiążącą. Orzeczenie wraz z uzasadnieniem powinno być sformułowane na piśmie i doręczone stronom, właściwemu inspektorowi pracy oraz Krajowemu Konsultantowi Dialogu Pracy.

§2. Każda ze stron sporu zbiorowego może wnieść odwołanie do sądu od orzeczenia arbitrażowego, rażąco naruszającego jej interes lub przepisy prawa, w terminie siedmiu dni od jego otrzymania. Odwołanie wnosi się do sądu rejonowego - w przypadku sporu zakładowego, a w przypadku sporu ponadzakładowego - do sądu okręgowego, właściwych ze względu na miejsce wszczęcia sporu.

Art. 157

§1. Osoba sprawująca funkcję mediatora lub arbitra ma prawo do uzyskania bezpłatnego zwolnienia od wykonywania pracy na czas postępowania mediacyjnego lub arbitrażowego, w wymiarze łącznym do 30 dni w ciągu roku. W czasie postępowania w sporze mediatorowi i arbitrowi przysługuje ochrona prawna należna funkcjonariuszowi państwowemu.

§2. Wynagrodzenie należne mediatorowi oraz arbitrowi, a także zwrot poniesionych kosztów określa umowa zawarta ze stronami sporu zbiorowego. Postanowienia umowy nie mogą być jednak dla mediatora lub arbitra mniej korzystne od przepisów regulującego te sprawy rozporządzenia wydanego przez ministra właściwego do spraw pracy.

§3. Wynagrodzenie arbitra rozstrzygającego spór zbiorowy w przypadkach określonych w art. 154 § 1 pokrywa się z budżetu Krajowego Konsultanta Rokowań Zbiorowych.

Art. 158

Na listę mediatorów lub arbitrów może być wpisana osoba posiadająca zdolność do czynności prawnych, pełnię praw publicznych, znajomość problemów zatrudnienia i ciesząca się nienaganną opinią, a w przypadku arbitra – posiadająca także co najmniej pięcioletnią praktykę w zawodzie prawniczym lub stopień doktora nauk prawnych.

Dział III. Strajk i inne formy protestu zbiorowego

Art. 159

Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się przez pracowników od świadczenia pracy, w celu rozwiązania sporu zbiorowego.

Art. 160

§1. Strajk może być ogłoszony tylko po uprzednim przeprowadzeniu w sporze zbiorowym postępowania mediacyjnego, które nie zakończyło się zawarciem porozumienia.

§2. Strajk nie może być ogłoszony w czasie trwania postępowania arbitrażowego w sporze zbiorowym.

Art. 161

Niedozwolony jest strajk na stanowiskach, na których zaprzestanie pracy zagraża życiu lub zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa, jak również uniemożliwiający zaspokajanie podstawowych potrzeb ludności.

Art. 162

§1. Niedozwolone jest organizowanie strajku w jednostkach:

- 1. sił zbrojnych,*
- 2. Policji,*
- 3. Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego,*
- 4. Agencji Wywiadu,*
- 5. Centralnego Biura Antykorupcyjnego,*
- 6. Służby Więziennej,*
- 7. Straży Granicznej,*
- 8. Służby Celnej,*
- 9. Państwowej Straży Pożarnej,*

a także w służbach określonych w przepisach odrębnych.

§2. Nie mają prawa do strajku zatrudnieni na podstawie mianowania pracownicy urzędów państwowych i samorządowych, a także sędziowie i prokuratorzy.

Art. 163

§1. Udział w strajku jest dobrowolny. Niedozwolone jest zmuszanie do udziału, bądź do nieuczestniczenia w strajku.

§2. Pracownik uczestniczący w strajku nie ma prawa do wynagrodzenia i innych świadczeń od pracodawcy, związanych z pracą. Jednakże zachowuje on w czasie strajku prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Art. 164

§1. Strajk ogłasza związek zawodowy, który wszczął spór zbiorowy, po uzyskaniu zgody, w tajnym głosowaniu, większości pracowników zakładu. Jeżeli spór zbiorowy obejmuje więcej niż jeden zakład pracy, zgodę na strajk musi wyrazić większość pracowników tych zakładów.

§2. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku związek zawodowy powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem.

§3. Jeżeli zakład pracy, w którym toczy się spór zbiorowy, nie jest objęty działaniem związku zawodowego, prawo do ogłoszenia strajku przysługuje komitetowi protestacyjnemu, po uzyskaniu zgody pracowników, o której mowa w §1. O utworzeniu komitetu protestacyjnego jego członkowie zawiadamiają właściwego okręgowego inspektora pracy.

§4. Komitet protestacyjny liczy trzy osoby, a jego członkom służy ochrona taka jak związkowym organizatorom strajku.

Art. 165

§1. Strajk może się rozpocząć nie wcześniej, niż po 5 dniach od jego ogłoszenia.

§2. Ogłoszenie strajku może być poprzedzone strajkiem ostrzegawczym, trwającym nie dłużej niż 2 godziny.

§3. Związek zawodowy zawiadamia o ogłoszeniu strajku okręgowego inspektora pracy, właściwego ze względu na miejsce jego ogłoszenia oraz Krajowego Konsultanta Rokowań Zbiorowych.

Art. 166

§1. Pracodawca nie może być w czasie strajku ograniczony w wykonywaniu uprawnień kierowniczych wobec pracowników nieuczestniczących w strajku, a także w wykonywaniu czynności zmierzających do ochrony jego mienia lub do zapewnienia nieprzerwanego funkcjonowania urządzeń, których unieruchomienie mogłoby stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub dla przywrócenia normalnej działalności zakładu.

§2. Organizatorzy strajku są obowiązani współdziałać z pracodawcą w zakresie niezbędnym dla zapewnienia ochrony mienia pracodawcy oraz nieprzerwanego funkcjonowania urządzeń, o którym mowa w § 1.

Art. 167

Niedozwolone jest w czasie strajku, bez zgody pracodawcy, zajmowanie stanowisk pracy i pomieszczeń zakładu pracy, w których nie są zatrudnieni pracownicy strajkujący.

Art. 168

Strajkujący mają prawo do pikietowania zakładu pracy objętego strajkiem, poprzez przebywanie w jego bezpośrednim sąsiedztwie, jak również do prowadzenia akcji informacyjnej w sprawie celu strajku, z zachowaniem porządku publicznego.

Art. 169

Strajkujący nie mogą uniemożliwiać wykonywania pracy pracownikom nieuczestniczącym w strajku.

Art. 170

Niedozwolone jest zatrudnianie nowych pracowników, w celu zastąpienia pracowników strajkujących.

Art. 171

§1. Strajk dla poparcia zbiorowych praw i interesów innych pracowników (strajk solidarnościowy) może być prowadzony nie dłużej niż jeden dzień.

§2. Do strajku solidarnościowego stosuje się odpowiednio przepisy art. 160 § 2 oraz 161 – 170 Kodeksu.

Art. 172

§1. Inspektor pracy, właściwy ze względu na miejsce ogłoszenia strajku, może wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o zawieszenie strajku, na okres do jednego miesiąca, jeżeli strajk zagraża ważnemu interesowi publicznemu.

§2. Wniosek o zawieszenie strajku w sporze zakładowym rozpoznaje sąd rejonowy, właściwy miejscowo ze względu na siedzibę zakładu pracy objętego strajkiem, a jeśli strajkiem jest objęty więcej niż jeden zakład pracy – sąd okręgowy właściwy ze względu na siedzibę największego zakładu pracy objętego strajkiem.

§3. Sąd rozpoznaje wniosek o zawieszenie strajku w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym, w terminie nie dłuższym niż dwa tygodnie.

Art. 173

§1. Pracodawca, bądź organizacja pracodawców będąca stroną sporu zbiorowego, jak również inspektor pracy mogą wystąpić do sądu z wnioskiem o ustalenie, że ogłoszony, bądź trwający strajk jest sprzeczny z prawem.

§2. Do wniosku w sprawie uznania strajku za sprzeczny z prawem stosuje się odpowiednio art. 172 § 2 i 3 Kodeksu. .

Art. 174

Strajk uznany przez sąd za sprzeczny z prawem nie może być rozpoczęty, a strajk trwający powinien być niezwłocznie zakończony.

Art. 175

§1. Jeżeli po wydaniu przez sąd orzeczenia o sprzeczności sytrajku z prawem strajk nie został zakończony, pracodawca ma prawo zawiesić działalność zakładu pracy objętego strajkiem lub jego części.

§2. Pracodawca zawiadamia o zawieszeniu działalności zakładu inspektora pracy, właściwego ze względu na siedzibę zakładu oraz Krajowego Konsultanta Rokowań Zbiorowych.

§3. Po zaprzestaniu strajku pracodawca niezwłocznie wznowia zawieszoną działalność zakładu pracy lub jego części.

Art. 176

§1. Pracodawca może zawiesić w czasie trwania strajku działalność zakładu pracy lub jego części z powodu i na czas działania siły wyższej lub po ogłoszeniu stanu klęski żywiołowej, ażeby zapobiec powstaniu poważnej szkody w zakładzie pracy.

§2. Zakładowa sekcja związkowa jak również właściwy inspektor pracy mogą wystąpić do sądu z wnioskiem o uznanie zawieszenia działalności zakładu pracy, ze względu na okoliczności o których mowa w § 1, za nieuzasadnione.

§3. Jeżeli sąd uzna wniosek, o którym mowa w § 2, za uzasadniony, to pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wznowić działalność zakładu pracy. Zachowanie przeciwne jest równoznaczne z ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracowników.

§4. Do wniosków w sprawie uznania zawieszenia zakładu pracy lub jego części za nieuzasadnione stosuje się odpowiednio przepisy art. 172 § 2 i 3 Kodeksu.

Art. 177

§1. W czasie zawieszenia działalności zakładu pracy lub jego części, dokonanego w sytuacjach określonych w art. 175 i 176 Kodeksu, wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy ulegają zawieszeniu. Pracownicy zachowują jednak prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a okres zawieszenia zalicza się do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

§2. Po wznowieniu działalności zakładu pracy pracodawca jest obowiązany dopuścić pracowników do pracy na poprzednich warunkach, chyba że co innego wynika z zawartego porozumienia pomiędzy stronami sporu zbiorowego, bądź orzeczenia arbitrażowego.

Art. 178

Do zawieszenia działalności zakładu pracy, dokonanego w sytuacjach określonych w art. 175, stosują się odpowiednio przepisy art. 172 i 173 Kodeksu.

Art. 179

§1. Po zakończeniu postępowania mediacyjnego, które nie doprowadziło do zawarcia porozumienia, pracownicy mogą stosować inne niż strajk formy protestu zbiorowego nie naruszające porządku publicznego i nie zagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu. Z prawa tego mogą korzystać także pracownicy nie uprawnieni do strajku.

§ 2. Do form protestu zbiorowego, o których mowa w § 1, stosuje się odpowiednio przepisy artykułów 166 § 2, 172 § 1 i 2 oraz 173.

Tytuł szósty

Zaangażowanie pracowników w przedsiębiorstwach europejskich

Dział I. Przepisy ogólne

Art. 180

Ilekróć w przepisach niniejszego Tytułu jest mowa o:

- 1. danych identyfikacyjnych – należy przez to rozumieć nazwę lub firmę spółki uczestniczącej, spółki zależnej i zakładu oraz ich siedzibę, a jeżeli posiadają one numer identyfikacyjny lub są zarejestrowane w rejestrze, także ten numer identyfikacyjny lub numer w rejestrze;*
- 2. europejskiej radzie zakładowej - należy przez to rozumieć radę ustanowioną zgodnie z rozdziałem 3 bądź utworzoną zgodnie z rozdziałem 4 w celu realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji;*
- 3. 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;*
- 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. 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;*
- 6. państwach członkowskich - należy przez to rozumieć państwa członkowskie Unii Europejskiej oraz pozostałe państwa, które podpisały Traktat o Europejskiej Przestrzeni Gospodarczej;*
- 7. specjalnym zespole negocjacyjnym - należy przez to rozumieć zespół utworzony w celu zawarcia z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustalenia sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami, albo w celu zawarcia z właściwym organem spółek uczestniczących porozumienia w sprawie zasad uczestnictwa pracowników w Spółce Europejskiej, jak również*

- w celu prowadzenia negocjacji dotyczących zawarcia z podmiotami uczestniczącymi porozumienia o uczestnictwie pracowników w Spółdzielni Europejskiej;
8. spółce zależnej – należy przez to rozumieć przedsiębiorcę, na którego inna spółka wywiera dominujący wpływ;
 9. uczestnictwie – należy przez to rozumieć wpływ organu przedstawicielskiego lub ustanowionych w inny sposób przedstawicieli pracowników na sprawy Spółki Europejskiej przez prawo wyboru lub wyznaczenia określonej liczby członków do rady nadzorczej albo do rady administracyjnej Spółdzielni Europejskiej, albo prawo ich rekomendowania lub prawo sprzeciwienia się wyznaczeniu niektórych, albo wszystkich członków tych organów;
 10. zaangażowaniu pracowników – należy przez to rozumieć zapewnienie pracownikom prawa do informacji, konsultacji i uczestnictwa, umożliwiające im wywieranie wpływu na decyzje podejmowane w Spółce Europejskiej lub w Spółdzielni Europejskiej;
 11. zainteresowanej spółce zależnej – należy przez to rozumieć spółkę zależną lub zakład spółki uczestniczącej, które mają stać się spółką zależną lub zakładem Spółki Europejskiej w związku z jej utworzeniem, jak również spółkę zależną lub zakład podmiotu uczestniczącego, mającego stać się spółką zależną lub zakładem Spółdzielni Europejskiej po jej założeniu;
 12. zakładzie – należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, wykonującą działalność gospodarczą w oparciu o wydzielony zespół ludzi i środków materialnych;
 13. 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.

Dział II Europejskie rady zakładowe

Rozdział 1. Przepisy wstępne

Art. 181

§1. Przepisy niniejszego Działu mają 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,
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.

§2. 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 § 1 pkt 2 i 3.

Art. 182

§1. Liczby pracowników, o których mowa w art. 181 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. 181 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. 183

§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. 184

§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.

§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. 185

§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. 186

§1. Specjalny zespół negocjacyjny składa się co najmniej z trzech i nie więcej członków niż liczba państw członkowskich.

§2. Z każdego państwa członkowskiego, na terenie którego działa przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, wyznacza się lub wybiera co najmniej po jednym członku specjalnego zespołu negocjacyjnego.

§3. Z państw członkowskich, w których w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jest zatrudnionych co najmniej:

- 1. 25% ogółu pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie 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 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 lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym wyznacza się lub wybiera dodatkowo trzech członków.*

Art. 187

§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 sekcję związkową, a w przypadku jej braku, wybierani przez pracowników w liczbie określonej niniejszą ustawą lub ustawą innego państwa członkowskiego.

§2. 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.

§3. W terminie, o którym mowa w § 2, zarząd centralny zawiadamia o wyborach organizacje związkowe reprezentatywne na poziomie ogólnokrajowym. Organizacje te mają prawo delegować swoich przedstawicieli do uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów.

§4. Wybory są bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym.

§5. Wybory są ważne, jeżeli uczestniczyło w nich co najmniej 50% pracowników.

§6. 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.

§7. W skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

Art. 188

§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. 187, 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. 187 § 2 – 7, 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. 186 § 2 i 3.*

Art. 189

Przepisy niniejszego działu mają zastosowanie także do wylaniania i ochrony 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. 190

§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. 191

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. 192

Reprezentatywne sekcje 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. 193

§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. 194

§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.

Art. 195

§1. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje uchwały zwykłą większością głosów, z zastrzeżeniem § 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 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 2 lat od podjęcia uchwały, o której mowa w § 2, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny ustalą krótszy termin.

Rozdział 3. Porozumienie o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej, bądź o ustaleniu sposobu informowania i konsultacji

Art. 196

§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. 197

§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 §1, dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Art. 198

§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, 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 renowacji.

§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. Utworzenie europejskiej rady zakładowej

Art. 199

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. 185 § 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. 185 § 2.

Art. 200

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

§2. Europejska rada zakładowa składa się co najmniej z 3 i nie więcej niż z 30 członków.

Art. 201

§1. Z każdego państwa członkowskiego, na terenie którego działa przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, do europejskiej rady zakładowej wyznacza się lub wybiera jednego członka.

§2. Z państw członkowskich, w których w przedsiębiorstwie 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 § 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 wyznaczenia lub wyboru 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. 198 § 1 pkt 1, objętych zakresem działania przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 202

§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. 187 lub 188. Działania niezbędne do wyznaczenia lub wyboru członków europejskiej rady zakładowej podejmuje się w okresie 3 miesięcy od postanowienia, o którym mowa w art. 199 pkt 1, lub od dnia upływu okresów, o których mowa w art. 199 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. 191 i 201 § 3.

Art. 203

Reprezentatywne zakładowe sekcje 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. 204

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.

Art. 205

§1. W przypadku gdy europejska rada zakładowa składa się z ponad dziesięciu członków, powołuje ze swojego grona prezydium. Do zadań prezydium należy prowadzenie bieżących spraw.

§2. 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. 206

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. 207

Europejska rada zakładowa podejmuje uchwały zwykłą większością głosów obecnych członków, z wyjątkiem przypadku określonego w art. 195 § 2, gdy europejskiej radzie zakładowej przysługują prawa i obowiązki specjalnego zespołu negocjacyjnego zgodnie z art. 215 § 2.

Art. 208

§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. 209

§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.*

§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. 210

§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 § 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 § 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. 211

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. 210 § 3.

Art. 212

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. 213

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

Art. 214

§1. Koszty związane z działalnością europejskiej rady zakładowej, w szczególności koszty organizacji zebrań, zakwaterowania, wyżywienia 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. 215

§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. Inne porozumienia w sprawie informowania i konsultacji z pracownikami

Art. 216

§1. Przepisów niniejszego Działu nie stosuje się do przedsiębiorstw 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 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 § 1 jest także porozumienie zawarte poza terytorium państw członkowskich, jeżeli spełnia pozostałe warunki określone w tym przepisie.

§3. Przepis § 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 § 1 i 3.

Dział III. Zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej

Rozdział 1. Specjalny zespół negocjacyjny

Art. 217

§1. Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest zawarcie z właściwymi organami spółek uczestniczących porozumienia w sprawie zasad zaangażowania pracowników w spółce europejskiej, zwanej dalej „SE”.

§2. Specjalny zespół negocjacyjny reprezentuje pracowników zatrudnionych w spółkach uczestniczących oraz w zainteresowanych spółkach zależnych i zakładach mających wejść w skład SE.

Art. 218

Specjalny zespół negocjacyjny powołuje się niezwłocznie po ogłoszeniu przez właściwe organy spółek uczestniczących planu połączenia, utworzenia holdingowej SE, przekształcenia spółki akcyjnej w SE albo uzgodnieniu planu powstania zależnej SE, zgodnie z przepisami rozporządzenia 2157/2001/WE.

Art. 219

§1. Spółki uczestniczące określają dzień rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego. Powinien to być ten sam dzień dla wszystkich spółek uczestniczących.

§2. W celu rozpoczęcia postępowania, o którym mowa w § 1, spółka uczestnicząca przedstawia przedstawicielom pracowników, a w razie ich nieustanowienia pracownikom, w sposób przyjęty w tej spółce:

- 1. dane identyfikacyjne tej spółki, zainteresowanych spółek zależnych i zakładów,*
- 2. informację o liczbie pracowników zatrudnionych w każdej ze spółek uczestniczących, zainteresowanych spółkach zależnych i zakładach.*

Art. 220

§1. W celu określenia podstawy podziału miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym, przypadających pracownikom z danego państwa członkowskiego, spółka uczestnicząca ustala liczbę pracowników na dzień rozpoczęcia postępowania, o którym mowa w art. 219 § 1.

§2. Jeżeli w okresie od dnia ustalenia liczby pracowników, o którym mowa w § 1, do dnia powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego, liczba tych pracowników ulegnie istotnej zmianie, to podział miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym również ulega zmianie, przy zachowaniu warunków określonych w art. 222.

§3. Przy ustalaniu liczby pracowników uwzględnia się zarówno osoby zatrudnione w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Art. 221

Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub wyznaczani w każdym państwie członkowskim zgodnie z prawem tego państwa członkowskiego.

Art. 222

§1. Na każdą grupę pracowników zatrudnionych w danym państwie członkowskim, obejmującą 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem w spółkach uczestniczących oraz zainteresowanych spółkach zależnych i zakładach we wszystkich państwach członkowskich, przypada jedno miejsce w specjalnym zespole negocjacyjnym.

§2. W przypadku gdy liczba pracowników zatrudnionych w danym państwie członkowskim jest mniejsza od liczby stanowiącej 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem, to jedno miejsce w specjalnym zespole negocjacyjnym przypada w tym państwie na grupę pracowników liczącą mniej niż 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem.

§3. W przypadku gdy liczba pracowników zatrudnionych w danym państwie członkowskim jest większa od liczby stanowiącej 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem, to jedno miejsce w specjalnym zespole negocjacyjnym przypada na każdą następną grupę pracowników rozpoczynającą tworzenie kolejnej grupy pracowników liczącej 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem.

§4. W przypadku gdy SE jest tworzona w drodze połączenia spółek, w wyniku którego jedna lub więcej spółek uczestniczących utraci z dniem rejestracji SE osobowość prawną, pracownicy takiej spółki mają prawo wyboru lub wyznaczenia zgodnie z prawem danego państwa członkowskiego dodatkowo jednego członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, przy czym nie może to prowadzić do sytuacji, aby w składzie tego zespołu pracownicy takiej spółki byli podwójnie reprezentowani.

§5. Liczba dodatkowych członków specjalnego zespołu negocjacyjnego pochodzących z danego państwa członkowskiego nie może przekroczyć 20% członków tego zespołu wybranych lub wyznaczonych zgodnie z § 1-3.

§6. Jeżeli liczba spółek uczestniczących tracących osobowość prawną, o których mowa w § 4, przewyższa liczbę dostępnych dodatkowych miejsc, to dodatkowe miejsca przydziela się pracownikom tych spółek w kolejności zmniejszającej się liczby pracowników zatrudnionych w każdej z tych spółek.

Art. 223

§1. W przypadku gdy pracownicy spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej albo zakładu, mających wejść w skład SE, są zatrudnieni w Rzeczypospolitej Polskiej u jednego pracodawcy, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza reprezentatywna zakładowa sekcja związkowa. W przypadku braku takiej sekcji, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi.

§2. Właściwy organ spółki uczestniczącej oraz zainteresowanej spółki zależnej określa termin wyznaczenia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w trybie, o którym mowa w § 1 i 2.

§3. Członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego mogą zostać przedstawiciele organizacji związkowej reprezentatywnej na poziomie ogólnokrajowym, niebędący pracownikami spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, rekomendowani przez tę organizację.

§4. Większość w specjalnym zespole negocjacyjnym powinni stanowić pracownicy spółek uczestniczących, zainteresowanych spółek zależnych lub zakładów.

§5. Organizacje związkowe, o których mowa w § 3, mogą delegować swoich przedstawicieli do uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Art. 224

§1. Wybory członków specjalnego zespołu negocjacyjnego organizuje właściwy organ spółki uczestniczącej, spółki zależnej lub kierownictwo zakładu, powiadamiając pracowników, zakładowe sekcje związkowe oraz organizacje związkowe, o których mowa w art. 223 § 3, o terminie i sposobie ich przeprowadzenia nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

§2. Wybory są bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym. Uchwały o wyborze członków specjalnego zespołu negocjacyjnego są podejmowane bezwzględną większością głosów.

§3. Wybory są ważne, jeżeli uczestniczyło w nich co najmniej 50% pracowników.

§4. W przypadku gdy w wyborach nie uczestniczyło co najmniej 50% pracowników, po upływie miesiąca od dnia wyborów przeprowadza się ponowne wybory, które są ważne bez względu na liczbę uczestniczących w nich pracowników.

Art. 225

§1. W skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

§2. W przypadku gdy kandydaci otrzymają równą liczbę głosów, a liczba miejsc pozostających do obsadzenia jest mniejsza od liczby tych kandydatów, wyboru członka specjalnego zespołu negocjacyjnego dokonuje ponownie zebranie załogi spośród tych kandydatów.

Art. 226

§1. W przypadku gdy pracownicy spółek i zakładów, o których mowa w art. 223 § 1, są zatrudnieni u więcej niż jednego pracodawcy, spółki uczestniczące, zarejestrowane na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dokonują podziału przypadających zatrudnionym w Rzeczypospolitej Polskiej pracownikom miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym między poszczególnych pracodawców, stosownie do wielkości zatrudnienia w każdym z nich, tak aby w miarę możliwości z każdej spółki uczestniczącej był wyznaczony lub wybrany co najmniej jeden członek specjalnego zespołu negocjacyjnego.

§2. Do powołania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego u poszczególnych pracodawców stosuje się przepisy art. 223 - 225.

§3. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentują ogół pracowników zatrudnionych w spółkach i zakładach, o których mowa w art. 223 § 1.

Art. 227

§1. Mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego będącego pracownikiem spółki uczestniczącej, spółki zależnej lub zakładu mających wejść w skład SE wygasa w razie ustania stosunku pracy lub zrzeczenia się funkcji.

§2. Mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego będącego przedstawicielem reprezentatywnej organizacji związkowej, o której mowa w art. 223 § 5, wygasa w razie jego śmierci, zrzeczenia się funkcji lub cofnięcia rekomendacji przez tę organizację.

§3. *W razie wygaśnięcia mandatu członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, skład tego zespołu uzupełnia się odpowiednio w trybie określonym w art. 223 i 224.*

Art. 228

Spółki uczestniczące, zarejestrowane w Rzeczypospolitej Polskiej, niezwłocznie udostępniają wykaz osób wyznaczonych lub wybranych na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego spółkom uczestniczącym z innych państw członkowskich.

Rozdział 2. Porozumienie w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej

Art. 229

§1. *W terminie 14 dni od dnia powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego, spółki uczestniczące zwołują pierwsze zebranie tego zespołu w celu zawarcia porozumienia, określającego zasady zaangażowania pracowników w SE, zwanego dalej „porozumieniem”.*

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

§3. *Przy wykonywaniu zadań specjalny zespół negocjacyjny może korzystać z pomocy powołanych przez siebie ekspertów.*

§4. *Na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego eksperci mogą uczestniczyć w negocjacjach w charakterze doradców tego zespołu.*

Art. 230

Właściwe organy spółek uczestniczących są obowiązane do bieżącego przedstawiania specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu informacji o planach i przebiegu tworzenia SE do dnia jej rejestracji.

Art. 231

Koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego ponoszą spółki uczestniczące na zasadach określonych w zawartym przez nie porozumieniu.

Art. 232

§1. *W przypadku niezawarcia porozumienia, koszty:*

- 1. podróży służbowych członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w związku z uczestnictwem w zespole ponosi spółka uczestnicząca, jeżeli członek zespołu jest pracownikiem tej spółki albo jej spółki zależnej lub zakładu, albo też osobą*

- niebędącą pracownikiem, wyznaczoną lub wybraną do zespołu przez pracowników jednej z tych jednostek organizacyjnych,*
- 2. pozostałe koszty ponoszą spółki uczestniczące proporcjonalnie do liczby zatrudnionych pracowników, włączając pracowników zatrudnionych przez ich spółki zależne i zakłady.*

§2. Jeżeli specjalny zespół negocjacyjny korzysta z pomocy ekspertów, obowiązek pokrycia kosztów ogranicza się do kosztów pomocy udzielonej przez jednego eksperta, chyba że spółki uczestniczące i specjalny zespół negocjacyjny postanowią inaczej.

Art. 233

§1. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów, pod warunkiem że większość ta oznacza większość reprezentowanych pracowników, z zastrzeżeniem art. 234 § 1 i 2 oraz art. 239 § 2.

§2. Każdemu członkowi specjalnego zespołu negocjacyjnego przysługuje jeden głos.

§3. Liczbę pracowników reprezentowanych przez każdego z członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, wybranych przez pracowników tej samej spółki uczestniczącej lub tej samej zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, ustala się przez podzielenie liczby pracowników zatrudnionych w tej spółce uczestniczącej, zainteresowanej spółce zależnej i zakładzie w danym państwie członkowskim na dzień głosowania przez liczbę członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznaczonych lub wybranych w tych spółkach i zakładach. W pozostałych przypadkach członek reprezentuje pracowników spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, w których został wybrany.

Art. 234

§1. W przypadku gdy SE ma być utworzona przez połączenie spółek, jeżeli uprawnienie do uczestnictwa przysługuje co najmniej jednej czwartej ogólnej liczby pracowników spółek uczestniczących, wyrażenie zgody w porozumieniu na ograniczenie uprawnień do uczestnictwa pracowników SE w porównaniu z poziomem tych uprawnień w spółkach uczestniczących wymaga większości dwóch trzecich głosów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, reprezentujących co najmniej dwie trzecie ogólnej liczby pracowników, w tym głosów członków reprezentujących pracowników zatrudnionych co najmniej w dwóch państwach członkowskich.

§2. Przepis § 1 stosuje się również w przypadku, gdy SE ma być utworzona jako holdingowa SE albo zależna SE, jeżeli uprawnienie do uczestnictwa przysługuje co najmniej połowie ogólnej liczby pracowników spółek uczestniczących.

§3. Przez ograniczenie uprawnień do uczestnictwa rozumie się obniżenie liczby członków w radzie nadzorczej albo radzie administrującej SE, w porównaniu z najwyższą ich liczbą w tych organach spółek uczestniczących.

Art. 235

§1. Negocjacje prowadzone przez specjalny zespół negocjacyjny ze spółkami uczestniczącymi w celu zawarcia porozumienia mogą trwać przez okres do sześciu miesięcy od dnia zwołania pierwszego zebrania zespołu.

§2. Strony negocjacji mogą wspólnie zdecydować o przedłużeniu ich trwania do roku.

Art. 236

Specjalny zespół negocjacyjny oraz spółki uczestniczące prowadzą negocjacje w dobrej wierze w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia.

Art. 237

W przypadku wystąpienia trudności w negocjacjach, strony mogą powołać mediatora, do którego stosuje się odpowiednio przepisy art. 148 § 2 – 151, jeżeli statutowa siedziba SE ma być zarejestrowana w Rzeczypospolitej Polskiej.

Art. 238

§1. Właściwe organy spółek uczestniczących oraz specjalny zespół negocjacyjny zawierają porozumienie w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

§2. Porozumienie podpisują osoby upoważnione do składania oświadczeń woli w imieniu spółek uczestniczących oraz przewodniczący specjalnego zespołu negocjacyjnego i co najmniej jeden członek tego zespołu.

§3. Porozumienie dotyczy wszystkich pracowników SE.

Art. 239

§1. Specjalny zespół negocjacyjny może podjąć uchwałę o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia. Specjalny zespół negocjacyjny niezwłocznie zawiadamia spółki uczestniczące o treści tej uchwały. W przypadku podjęcia uchwały o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia nie stosuje się przepisów działu 4 niniejszego tytułu.

§2. Do podjęcia uchwały o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia jest wymagana większość dwóch trzecich głosów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentujących co najmniej dwie trzecie liczby pracowników, w tym głosów członków reprezentujących pracowników zatrudnionych w co najmniej dwóch państwach członkowskich.

§3. W przypadku podjęcia uchwały, o której mowa w § 1, wobec pracowników zatrudnionych w SE stosuje się przepisy danego państwa członkowskiego dotyczące konsultacji i informowania pracowników.

§4. Przepisów § 1 i 2 nie stosuje się w przypadku utworzenia SE w drodze przekształcenia, jeżeli w spółce, która ma być przekształcana, jest zapewnione uczestnictwo pracowników.

§5. Specjalny zespół negocjacyjny zbiera się ponownie na pisemny wniosek co najmniej 10% pracowników zatrudnionych w SE, jej spółkach zależnych i zakładach lub ich przedstawicieli - po dwóch latach od podjęcia uchwały, o której mowa w § 1, chyba że specjalny zespół negocjacyjny i SE ustalą krótszy termin. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia w wyniku ponownych negocjacji nie stosuje się przepisów działu 4 niniejszego tytułu.

§6. Do SE będącej przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwem kontrolującym grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym nie stosuje się przepisów Działu V, Tytuł trzeciego Kodeksu, chyba że specjalny zespół negocjacyjny podejmie uchwałę, o której mowa w § 1.

Art. 240

Porozumienie określa w szczególności:

- 1. zakres jego stosowania,*

2. skład, liczbę i podział miejsc w organie przedstawicielskim, który będzie partnerem właściwego organu SE w zakresie wykonywania uprawnień do informacji i konsultacji, przysługujących pracownikom SE, jej spółek zależnych i zakładów,
3. funkcje organu przedstawicielskiego oraz sposób informowania tego organu i konsultacji z nim,
4. częstotliwość zebrań organu przedstawicielskiego,
5. przyznane organowi przedstawicielskiemu środki finansowe i materialne,
6. w przypadku ustanowienia jednego lub więcej sposobów informacji i konsultacji zamiast powoływania organu przedstawicielskiego - tryb wylaniania przedstawicieli pracowników w celu ich stosowania oraz środki ich wdrożenia,
7. w przypadku ustanowienia zasad uczestnictwa - treść tych zasad z uwzględnieniem liczby członków w radzie nadzorczej albo radzie administrującej SE, których pracownicy będą mieli prawo wybrać, wyznaczyć lub rekomendować albo liczby członków, których wyznaczeniu pracownicy będą mieli prawo się sprzeciwić, procedury wpływania pracowników na skład tych organów oraz uprawnienia członków reprezentujących pracowników,
8. dzień wejścia w życie porozumienia, czas jego trwania, przypadki, kiedy porozumienie może być ponownie negocjowane i procedury negocjacji.

§2. Do treści porozumienia nie stosuje się przepisów Rozdziału 4 niniejszego tytułu, chyba że strony postanowią inaczej.

Art. 241

W SE, która ma być utworzona w drodze przekształcenia, określony porozumieniem poziom zaangażowania pracowników nie może być niższy od poziomu zaangażowania w spółce przekształcanej.

Rozdział 3. Zasady standardowe uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej

Podrozdział 1. Stosowanie zasad standardowych

Art. 242

Zasady standardowe zaangażowania pracowników w SE, określone w niniejszym dziale, stosuje się od dnia jej rejestracji, w przypadku gdy:

- 1. spółki uczestniczące i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią, albo*
- 2. porozumienie nie zostanie zawarte w terminie określonym w art. 235 i:
 - a) właściwe organy spółek uczestniczących zdecydują o stosowaniu tych zasad i tym samym o kontynuowaniu postępowania rejestracyjnego i*
 - b) specjalny zespół negocjacyjny nie podejmie uchwały, o której mowa w art. 238 §1.**

Art. 243

Zasady standardowe uczestnictwa w SE stosuje się wyłącznie w przypadkach:

- 1. utworzenia SE w drodze przekształcenia, jeżeli zgodnie z prawem państwa członkowskiego przepisy odnoszące się do uczestnictwa w radzie nadzorczej albo radzie administrującej spółki miały zastosowanie do spółki przekształconej w SE,*
- 2. utworzenia SE w drodze połączenia, gdy:
 - a) przed dniem rejestracji SE jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednej lub więcej spółkach uczestniczących, obejmujących co najmniej 25% łącznej liczby pracowników we wszystkich spółkach uczestniczących, albo*
 - b) przed dniem rejestracji SE jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednej lub więcej spółkach uczestniczących, obejmujących mniej niż 25% łącznej liczby pracowników we wszystkich spółkach uczestniczących, o ile specjalny zespół negocjacyjny tak postanowi.**Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzję w tej sprawie po upływie terminu, o którym mowa w art. 235, lub przed upływem tego terminu, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem;**
- 3. utworzenia SE w drodze utworzenia holdingowej SE albo zależnej SE, gdy:
 - a) przed dniem rejestracji SE jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednej lub więcej spółkach uczestniczących,**

obejmujących co najmniej 50% łącznej liczby pracowników we wszystkich spółkach uczestniczących, albo
b) przed dniem rejestracji SE jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednej lub więcej spółek uczestniczących, obejmujących mniej niż 50% łącznej liczby pracowników we wszystkich spółkach uczestniczących, o ile specjalny zespół negocjacyjny tak postanowi. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzję w tej sprawie po upływie terminu, o którym mowa w art. 235, lub przed upływem tego terminu, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem.

Art. 244

§1. Jeżeli w spółkach uczestniczących występuje więcej niż jedna forma uczestnictwa, specjalny zespół negocjacyjny po upływie terminu, o którym mowa w art. 235, lub przed upływem tego terminu, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem, dokonuje wyboru, która z form znajdzie zastosowanie w SE.

§2. Specjalny zespół negocjacyjny jest obowiązany poinformować właściwe organy spółek uczestniczących o tym, która z form uczestnictwa znajdzie zastosowanie w SE.

§3. W przypadku niepodjęcia przez specjalny zespół negocjacyjny decyzji w sprawie wyboru jednej z form uczestnictwa zgodnie z § 1, o wyborze formy uczestnictwa decyduje organ przedstawicielski w ciągu 30 dni od dnia rejestracji SE.

Podrozdział 2. Organ przedstawicielski

Art. 245

Organ przedstawicielski składa się z pracowników SE oraz jej spółek zależnych i zakładów, wyznaczonych lub wybranych spośród pracowników przez przedstawicieli pracowników, a w razie ich braku - przez zebrania załóg.

Art. 246

§1. Członkowie organu przedstawicielskiego w liczbie ustalonej zgodnie z art. 222 § 1 – 3 są wyznaczani lub wybierani zgodnie z prawem państwa członkowskiego lub praktyką tego państwa.

§2. Kadencja członków organu przedstawicielskiego trwa 4 lata.

§3. Członkostwo w organie przedstawicielskim ustaje w przypadkach określonych w art. 227 § 1.

Art. 247

§1. Liczba członków organu przedstawicielskiego oraz podział miejsc w tym organie podlegają weryfikacji co 2 lata, stosownie do zmiany liczby pracowników zatrudnionych w SE, jej spółkach zależnych i zakładach.

§2. W przypadku wystąpienia istotnej zmiany liczby pracowników zatrudnionych w SE, jej spółkach zależnych i zakładach, właściwy organ SE zwraca się do przedstawicieli pracowników, a w razie ich braku - do pracowników zatrudnionych w poszczególnych państwach członkowskich, o dokonanie ponownego wyznaczenia lub wyboru członków organu przedstawicielskiego w liczbie określonej w art. 222 § 1 – 3.

§3. Z dniem wyznaczenia lub wyboru nowych członków organu przedstawicielskiego kończy się kadencja członków organu przedstawicielskiego pochodzących z państwa członkowskiego, którego dotyczą zmiany.

Art. 248

§1. Członkowie organu przedstawicielskiego reprezentujący pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej są wybierani lub wyznaczani w trybie określonym w art. 223 § 1-4 i 7 oraz art. 224 – 226.

§2. Czynności prowadzące do wyboru członków organu przedstawicielskiego podejmuje się w ciągu miesiąca od dnia wystąpienia okoliczności, o których mowa w art. 242.

Art. 249

Organ przedstawicielski niezwłocznie zawiadamia właściwy organ SE o swym składzie. Właściwy organ SE przekazuje informację o składzie organu przedstawicielskiego właściwym organom spółek zależnych i kierownictwom zakładów.

Art. 250

Właściwy organ SE niezwłocznie po otrzymaniu informacji o składzie organu przedstawicielskiego zwołuje zebranie organizacyjne, na którym:

- 1. następuje ukonstytuowanie się organu przedstawicielskiego,*
- 2. organ przedstawicielski wybiera ze swojego składu przewodniczącego,*
- 3. organ przedstawicielski uchwała wewnętrzny regulamin.*

Art. 251

§1. W przypadku uzasadnionym liczebnością organu przedstawicielskiego, powołuje on ze swego składu prezydium.

§2. W skład prezydium wchodzi przewodniczący i dwóch członków. Osoby powołane do prezydium powinny pochodzić z różnych państw członkowskich.

§3. Do zadań prezydium należy prowadzenie spraw bieżących.

Art. 252

Organ przedstawicielski podejmuje decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów, z wyjątkiem przypadku, o którym mowa w art. 239 § 1, w sytuacji, gdy organowi przedstawicielskiemu przysługują uprawnienia specjalnego zespołu negocjacyjnego, zgodnie z art. 253 § 2.

Art. 253

§1. Organ przedstawicielski po upływie 4 lat od ukonstytuowania się rozważy, czy zasadne jest rozpoczęcie negocjacji z właściwym organem SE w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 229 § 1.

§2. W przypadku podjęcia uchwały o rozpoczęciu negocjacji, o których mowa w ust. 1, organowi przedstawicielskiemu przysługują prawa i obowiązki specjalnego zespołu negocjacyjnego.

§3. W przypadku niepodjęcia uchwały o rozpoczęciu negocjacji lub gdy upłynie termin, w którym negocjacje powinny zostać zakończone, stosuje się nadal przepisy działu 4 niniejszego tytułu.

Art. 254

Organ przedstawicielski jest uprawniony do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących SE lub którejkolwiek z jej spółek zależnych albo zakładów, w tym mających siedzibę w innym państwie członkowskim niż siedziba statutowa SE, jak również w sprawach wykraczających poza uprawnienia organów spółek podejmujących decyzje w danych państwach członkowskich.

Art. 255

§1. Właściwy organ SE zwołuje co najmniej raz w roku spotkanie z organem przedstawicielskim w celu poinformowania o sytuacji gospodarczej i perspektywach SE na podstawie sporządzanych okresowo sprawozdań. Informacje te właściwy organ SE przekazuje również właściwym organom spółek zależnych i kierownictwom zakładów.

§2. Uzyskiwane informacje oraz prowadzone konsultacje dotyczą w szczególności:

- 1. struktury SE oraz jej spółek zależnych i zakładów,*
- 2. sytuacji gospodarczej i finansowej oraz przewidywanego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji,*
- 3. sytuacji i przewidywanych zmian w zatrudnieniu,*
- 4. wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych,*
- 5. wprowadzenia nowych metod pracy i procesów produkcji,*
- 6. zmiany lokalizacji, łączenia, podziału oraz likwidacji przedsiębiorstw lub zakładów, albo ich istotnych części,*
- 7. zwolnień grupowych.*

§3. Właściwy organ SE dostarcza organowi przedstawicielskiemu program zebrania rady nadzorczej i zarządu SE albo rady administrującej, jak również kopie dokumentów przedkładanych walnemu zgromadzeniu.

Art. 256

W przypadku wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności mających istotny wpływ na sytuację pracowników, w szczególności w przypadku zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu, przejścia przedsiębiorstwa lub zakładu na innego pracodawcę albo likwidacji przedsiębiorstwa lub zakładu oraz grupowych zwolnień, właściwy organ SE jest obowiązany zawiadomić o tym organ przedstawicielski.

Art. 257

§1. Na wniosek organu przedstawicielskiego lub w wypadkach nie cierpiących zwłoki - na wniosek jego prezydium, właściwy organ SE albo przedstawiciele innej właściwej struktury zarządzania w SE, uprawnieni do samodzielnego podejmowania decyzji, są obowiązani spotkać się z organem przedstawicielskim lub jego prezydium w celu udzielenia informacji lub przeprowadzenia konsultacji dotyczących spraw mających istotne znaczenie dla interesów pracowniczych.

§2. W spotkaniu, o którym mowa w § 1, organizowanym z udziałem prezydium, mogą uczestniczyć członkowie organu przedstawicielskiego reprezentujący pracowników bezpośrednio zainteresowanych sprawami będącymi przedmiotem udzielonych informacji lub przeprowadzanych konsultacji.

Art. 258

§1. Spotkanie, o którym mowa w art. 257 § 1, powinno być zorganizowane niezwłocznie.

§2. Organ przedstawicielski lub jego prezydium mogą przedstawić na piśmie swoją opinię w sprawach będących przedmiotem konsultacji w czasie trwania spotkania lub w terminie 14 dni po jego zakończeniu.

§3. Właściwy organ SE przed podjęciem decyzji, której opinia dotyczy, rozpatruje tę opinię, a o jej uwzględnieniu albo nieuwzględnieniu zawiadamia wnioskodawcę.

§4. W przypadku nieuwzględnienia opinii, organ przedstawicielski lub jego prezydium mają prawo do kolejnego spotkania z właściwym organem SE, w celu osiągnięcia porozumienia w sprawie będącej przedmiotem konsultacji.

Art. 259

Spotkaniom, o których mowa w art. 255 i 257, przewodniczą na przemian przewodniczący organu przedstawicielskiego lub wskazany przez niego członek oraz osoba wskazana przez właściwy organ SE.

Art. 260

§1. Organ przedstawicielski albo jego prezydium może poprzedzić każde spotkanie z właściwym organem SE posiedzeniem we własnym gronie. W takim posiedzeniu prezydium mogą uczestniczyć członkowie organu przedstawicielskiego reprezentujący pracowników bezpośrednio zainteresowanych sprawami będącymi przedmiotem udzielonej informacji lub przeprowadzanych konsultacji.

§2. Organ przedstawicielski albo prezydium mogą korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów.

Art. 261

Obowiązek organizowania spotkań oraz wysłuchania przedstawicieli pracowników organ przedstawicielski lub inni przedstawiciele pracowników, ustanowieni na podstawie porozumienia zawartego zgodnie z art. 240 § 1 pkt 6, mogą wystąpić do sądu rejonowego - sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji.

Art. 262

Członkowie organu przedstawicielskiego informują, z zastrzeżeniem zachowania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, przedstawiciele pracowników w SE oraz w jej spółkach zależnych i zakładach, a w braku przedstawicieli - pracowników, o treści informacji i wynikach konsultacji uzyskanych zgodnie z przepisami art. 255, 257 i 258.

Art. 263

Członkowie organu przedstawicielskiego w związku z wypełnianiem swych zadań mają prawo do płatnego urlopu szkoleniowego w wymiarze nieprzekraczającym dwóch miesięcy w okresie kadencji. Za czas urlopu szkoleniowego przysługuje wynagrodzenie obliczane jak za czas urlopu wypoczynkowego.

Art. 264

§1. Koszty związane z działalnością organu przedstawicielskiego, w szczególności koszty organizacji spotkań, zakwaterowania, wyżywienia, przejazdów, tłumaczeń oraz niezbędnych szkoleń ponosi SE, chyba że właściwy organ SE i organ przedstawicielski postanowią inaczej.

§2. Jeżeli organ przedstawicielski korzysta z pomocy ekspertów, obowiązek pokrycia kosztów ogranicza się do kosztów pomocy udzielonej przez jednego eksperta, chyba że właściwy organ SE i organ przedstawicielski postanowią inaczej.

§3. Właściwy organ SE ustala, w uzgodnieniu z organem przedstawicielskim, coroczny budżet organu przedstawicielskiego. W przypadku gdy budżet nie zostanie uzgodniony w terminie do końca roku kalendarzowego poprzedzającego dany rok budżetowy, właściwy organ SE ustala go samodzielnie, z tym że powinien przeznaczyć na działalność organu przedstawicielskiego co najmniej kwotę wynikającą z pomnożenia liczby członków organu przedstawicielskiego przez wysokość trzykrotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw z ostatniego kwartału roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.

Podrozdział 3. Uczestnictwo

Art. 265

§1. Pracownicy utworzonej SE oraz pracownicy jej spółek zależnych i zakładów lub organ przedstawicielski mają prawo wyboru, wyznaczenia lub rekomendowania osób do rady nadzorczej albo rady administrującej SE lub prawo wyrażenia sprzeciwu wobec wyznaczonych członków tych organów w liczbie równej najwyższej stosowanej liczbie występującej w spółkach uczestniczących przed dniem rejestracji SE.

§2. Jeżeli przed rejestracją SE utworzonej w drodze przekształcenia, w spółce przekształcanej stosowano rozwiązania dotyczące uczestnictwa w radzie nadzorczej albo radzie administrującej, rozwiązania te mają zastosowanie w SE.

§3. Jeżeli przed rejestracją SE w żadnej z uczestniczących spółek nie stosowano rozwiązań dotyczących uczestnictwa, to w SE nie ma obowiązku przyjęcia rozwiązań w tym zakresie.

Art. 266

§1. Podziału miejsc w radzie nadzorczej albo radzie administrującej SE pomiędzy pracowników z różnych państw członkowskich dokonuje organ przedstawicielski, proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych przez SE, jej spółki zależne i zakłady w poszczególnych państwach członkowskich.

§2. Jeżeli w wyniku podziału, o którym mowa w § 1, pracownicy zatrudnieni w jednym lub więcej państw członkowskich nie mieliby swojego przedstawiciela w radzie nadzorczej albo radzie administrującej SE, to organ przedstawicielski decyduje o przyznaniu jednego miejsca w tych organach SE pracownikom z państwa pozbawionego reprezentacji, w następującej kolejności:

- 1. pracownikom zatrudnionym w państwie, w którym SE ma swoją siedzibę statutową,*
- 2. pracownikom zatrudnionym w państwie, w którym SE, jej spółki zależne i zakłady zatrudniają największą liczbę pracowników.*

§3. Podziału miejsc, o których mowa w § 1, między pracowników zatrudnionych u poszczególnych pracodawców SE, spółek zależnych i zakładów dokonuje organ przedstawicielski, proporcjonalnie do liczby zatrudnionych pracowników.

Art. 267

Organ przedstawicielski decyduje o sposobie rekomendowania przez pracowników osób do rady nadzorczej albo rady administrującej SE lub wyrażania przez pracowników sprzeciwu wobec wyznaczenia określonej liczby członków tych organów - jeżeli takie formy uczestnictwa obowiązują w SE.

Art. 268

Osoby reprezentujące w radzie nadzorczej albo radzie administrującej SE pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej są wybierane w wyborach bezpośrednich i tajnych, przez zebrania ogólne załóg zakładów, zgodnie z przyjętymi w tych zakładach regulaminami.

Art. 269

Członkom rady nadzorczej albo rady administrującej SE, wybranym, wyznaczonym lub rekomendowanym, zgodnie ze stosowanymi formami uczestnictwa, przysługują prawa i obowiązki, w tym prawo głosu, na równi z innymi członkami tych organów.

Dział IV Zaangażowanie pracowników w spółdzielni europejskiej

Rozdział 1. Procedura negocjacyjna mająca zastosowanie do spółdzielni europejskiej utworzonej przez co najmniej dwie osoby prawne lub powstałej w drodze przekształcenia

Podrozdział 1. Specjalny zespół negocjacyjny

Art. 270

§1. Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest zawarcie z podmiotami uczestniczącymi porozumienia w sprawie zasad zaangażowania pracowników w spółdzielni europejskiej, zwanej dalej „SCE”.

§2. Specjalny zespół negocjacyjny reprezentuje pracowników zatrudnionych w podmiotach uczestniczących oraz w zainteresowanych spółkach zależnych i zakładach mających wejść w skład spółdzielni.

Art. 271

Specjalny zespół negocjacyjny powołuje się niezwłocznie po sporządzeniu przez podmioty uczestniczące planu utworzenia SCE, zgodnie z przepisami rozporządzenia.

Art. 272

§1. Podmioty uczestniczące określają dzień rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego. Powinien to być ten sam dzień dla wszystkich podmiotów uczestniczących.

§2. W celu rozpoczęcia postępowania, o którym mowa w §1, podmiot uczestniczący przedstawia przedstawicielom pracowników, a w razie ich nieustanowienia – pracownikom, w sposób przyjęty w tym podmiocie:

1) dane identyfikacyjne tego podmiotu uczestniczącego, zainteresowanych spółek zależnych i zakładów;

2) informację o liczbie pracowników zatrudnionych w każdym z podmiotów uczestniczących, w zainteresowanych spółkach zależnych i zakładach.

Art. 273

§1. W celu określenia podstawy podziału miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym, przypadających pracownikom z danego państwa członkowskiego, podmiot uczestniczący ustala liczbę pracowników na dzień rozpoczęcia postępowania, o którym mowa w art. 272 §1.

§2. Jeżeli w okresie od dnia ustalenia liczby pracowników, o którym mowa w § 1, do dnia powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego liczba tych pracowników ulegnie istotnej zmianie, to podział miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym również ulega zmianie, przy zachowaniu warunków określonych w art. 275.

§3. Przy ustalaniu liczby pracowników uwzględnia się zarówno osoby zatrudnione w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Art. 274

§1. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub wyznaczani w każdym państwie członkowskim zgodnie z prawem tego państwa członkowskiego.

§2. Przy wyborze lub wyznaczeniu członków specjalnego zespołu negocjacyjnego należy zapewnić możliwie zrównoważoną reprezentację mężczyzn i kobiet.

Art. 275

§1. Na każdą grupę pracowników zatrudnionych w danym państwie członkowskim, obejmującą 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem w podmiotach uczestniczących oraz zainteresowanych spółkach zależnych i zakładach we wszystkich państwach członkowskich, przypada jedno miejsce w specjalnym zespole negocjacyjnym.

§2. *W przypadku gdy liczba pracowników zatrudnionych w danym państwie członkowskim jest mniejsza od liczby stanowiącej 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem, to jedno miejsce w specjalnym zespole negocjacyjnym przypada w tym państwie na grupę pracowników liczącą mniej niż 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem.*

§3. *W przypadku gdy liczba pracowników zatrudnionych w danym państwie członkowskim jest większa od liczby stanowiącej 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem, to jedno miejsce w specjalnym zespole negocjacyjnym przypada na każdą następną grupę pracowników rozpoczynającą tworzenie kolejnej grupy pracowników liczącej 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem.*

§4. *W przypadku gdy SCE jest tworzona w drodze połączenia spółdzielni, w wyniku którego jedna lub więcej spółdzielni uczestniczących utraci z dniem rejestracji SCE osobowość prawną, pracownicy takiej spółdzielni mają prawo wyboru lub wyznaczenia zgodnie z prawem danego państwa członkowskiego dodatkowo jednego członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, przy czym nie może to prowadzić do sytuacji, aby w składzie tego zespołu pracownicy takiej spółdzielni byli podwójnie reprezentowani.*

§5. *Liczba dodatkowych członków specjalnego zespołu negocjacyjnego pochodzących z danego państwa członkowskiego nie może przekroczyć 20% członków tego zespołu wybranych lub wyznaczonych zgodnie z § 1-3.*

§6. *Jeżeli liczba tracących osobowość prawną spółdzielni uczestniczących, o których mowa w § 4, przewyższa liczbę dostępnych dodatkowych miejsc, to dodatkowe miejsca przydziela się pracownikom tych spółdzielni w kolejności zmniejszającej się liczby pracowników zatrudnionych w każdej z tych spółdzielni.*

Art. 276

§1. W przypadku gdy pracownicy podmiotu uczestniczącego, zainteresowanej spółki zależnej albo zakładu, mających wejść w skład SCE, są zatrudnieni w Rzeczypospolitej Polskiej u jednego pracodawcy, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza reprezentatywna zakładowa sekcja związkowa. W przypadku braku takiej sekcji, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi.

§2. Podmiot uczestniczący oraz zainteresowana spółka zależna albo zakład określa termin wyznaczenia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

§3. Członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego mogą zostać przedstawiciele organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 3 § 3 Kodeksu niebędący pracownikami podmiotu uczestniczącego, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, rekomendowani przez tę organizację.

§4. Większość w specjalnym zespole negocjacyjnym powinni stanowić pracownicy podmiotów uczestniczących, zainteresowanych spółek zależnych lub zakładów.

Art. 277

§1. Wybory członków specjalnego zespołu negocjacyjnego organizuje podmiot uczestniczący, spółka zależna lub kierownictwo zakładu, powiadamiając pracowników, zakładowe organizacje związkowe oraz organizacje związkowe, o których mowa w art. 276 § 3, o terminie i sposobie ich przeprowadzenia nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

§2. Wybory są bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym. Uchwały o wyborze członków specjalnego zespołu negocjacyjnego są podejmowane zwykłą większością głosów.

§3. Wybory są ważne, jeżeli uczestniczyło w nich co najmniej 50% pracowników.

§4. W przypadku gdy w wyborach nie uczestniczyło co najmniej 50% pracowników, po upływie miesiąca od dnia wyborów przeprowadza się ponowne wybory, które są ważne bez względu na liczbę uczestniczących w nich pracowników.

Art. 278

§1. W skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

§2. W przypadku gdy kandydaci otrzymają równą liczbę głosów, a liczba miejsc pozostających do obsadzenia jest mniejsza od liczby tych kandydatów, wyboru członka specjalnego zespołu negocjacyjnego dokonuje ponownie zebranie załogi spośród tych kandydatów.

Art. 279

§1. W przypadku gdy pracownicy podmiotów, spółek i zakładów, o których mowa w art. 276 § 1, są zatrudnieni u więcej niż jednego pracodawcy, podmioty uczestniczące, zarejestrowane na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dokonują podziału przypadających zatrudnionym w Rzeczypospolitej Polskiej pracownikom miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym między poszczególnych pracodawców, stosownie do wielkości zatrudnienia w każdym z nich, tak aby w miarę możliwości z każdego podmiotu uczestniczącego był wyznaczony lub wybrany co najmniej jeden członek specjalnego zespołu negocjacyjnego.

§2. Do powołania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego u poszczególnych pracodawców stosuje się przepisy art. 276-278.

§3. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentują ogół pracowników zatrudnionych u podmiotów uczestniczących, w spółkach i zakładach, o których mowa w art. 276 § 1.

Art. 280

§1. Mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego będącego pracownikiem podmiotu uczestniczącego, spółki zależnej lub zakładu mających wejść w skład SCE wygasa w razie ustania stosunku pracy lub zrzeczenia się funkcji.

§2. *Mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego będącego przedstawicielem reprezentatywnej organizacji związkowej, o której mowa w art. 276 § 3, wygasa w razie jego śmierci, zrzeczenia się funkcji lub cofnięcia rekomendacji przez tę organizację.*

§3. *W razie wygaśnięcia mandatu członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, skład tego zespołu uzupełnia się odpowiednio w trybie określonym w art. 276-278.*

Art. 281

Podmioty uczestniczące, zarejestrowane w Rzeczypospolitej Polskiej, niezwłocznie udostępniają imienny wykaz osób wyznaczonych lub wybranych na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego podmiotom uczestniczącym z innych państw członkowskich.

Podrozdział 2. Porozumienie w sprawie zaangażowania pracowników w spółdzielni europejskiej

Art. 282

§1. *W terminie 14 dni od dnia powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego, podmioty uczestniczące zwołują pierwsze zebranie tego zespołu w celu zawarcia porozumienia, określającego zasady zaangażowania pracowników w SCE, zwanego dalej „porozumieniem”.*

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

§3. *Przy wykonywaniu zadań specjalny zespół negocjacyjny może korzystać z pomocy powołanych przez siebie ekspertów.*

§4. *Na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego eksperci mogą uczestniczyć w negocjacjach w charakterze doradców tego zespołu.*

Art. 283

Podmioty uczestniczące są obowiązane do bieżącego przedstawiania specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu informacji o planach i przebiegu tworzenia SCE do dnia jej rejestracji.

Art. 284

Koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego ponoszą podmioty uczestniczące na zasadach określonych w zawartym przez nie porozumieniu.

Art. 285

§1. W przypadku niezawarcia porozumienia:

1) koszty podróży służbowych członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w związku z uczestnictwem w zespole ponosi podmiot uczestniczący, jeżeli członek zespołu jest jego pracownikiem albo pracownikiem jego spółki zależnej lub zakładu, albo też osobą niebędącą pracownikiem, wyznaczoną lub wybraną do zespołu przez pracowników jednej z tych jednostek organizacyjnych;

2) pozostałe koszty ponoszą podmioty uczestniczące proporcjonalnie do liczby zatrudnionych pracowników, włączając pracowników zatrudnionych przez ich spółki zależne i zakłady.

§2. Jeżeli specjalny zespół negocjacyjny korzysta z pomocy ekspertów, obowiązek pokrycia kosztów ogranicza się do kosztów pomocy udzielonej przez jednego eksperta, chyba że podmioty uczestniczące i specjalny zespół negocjacyjny postanowią inaczej.

Art. 286

§1. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów, pod warunkiem że większość ta oznacza większość reprezentowanych pracowników, z zastrzeżeniem art. 287 § 1 i 2 oraz art. 292 § 2.

§2. Każdemu członkowi specjalnego zespołu negocjacyjnego przysługuje jeden głos.

§3. Liczbę pracowników reprezentowanych przez każdego z członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, wybranych przez pracowników tego samego podmiotu uczestniczącego lub tej samej zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, ustala się przez podzielenie liczby pracowników zatrudnionych w tym podmiocie uczestniczącym, w zainteresowanej spółce zależnej i zakładzie w danym państwie członkowskim na dzień głosowania przez liczbę członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznaczonych lub wybranych w tych podmiotach uczestniczących, spółkach i zakładach. W pozostałych przypadkach członek reprezentuje pracowników podmiotu uczestniczącego, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, w których został wybrany.

Art. 287

§1. W przypadku gdy SCE ma być utworzona przez połączenie spółdzielni, jeżeli uprawnienie do uczestnictwa przysługuje co najmniej jednej czwartej ogólnej liczby pracowników spółdzielni uczestniczących, wyrażenie zgody w porozumieniu na ograniczenie uprawnień do uczestnictwa pracowników SCE w porównaniu z poziomem tych uprawnień w spółdzielniach uczestniczących wymaga większości dwóch trzecich głosów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, reprezentujących co najmniej dwie trzecie ogólnej liczby pracowników, w tym głosów członków reprezentujących pracowników zatrudnionych co najmniej w dwóch państwach członkowskich.

§2. Przepis § 1 stosuje się również w przypadku, gdy SCE ma być utworzona w inny sposób niż przez połączenie, jeżeli uprawnienie do uczestnictwa przysługuje co najmniej połowie ogólnej liczby pracowników podmiotów uczestniczących.

§3. Przez ograniczenie uprawnień do uczestnictwa rozumie się obniżenie liczby członków w radzie nadzorczej albo radzie administrującej SCE, w porównaniu z najwyższą ich liczbą w tych organach podmiotów uczestniczących.

Art. 288

§1. Negocjacje prowadzone przez specjalny zespół negocjacyjny z podmiotami uczestniczącymi w celu zawarcia porozumienia mogą trwać przez okres do sześciu miesięcy od dnia powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego.

§2. Strony negocjacji mogą wspólnie zdecydować o przedłużeniu ich trwania do roku.

Art. 289

Specjalny zespół negocjacyjny oraz podmioty uczestniczące prowadzą negocjacje w dobrej wierze w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia.

Art. 290

W przypadku wystąpienia trudności w negocjacjach strony mogą powołać mediatora, do którego stosuje się odpowiednio przepisy Działu II Tytułu szóstego Kodeksu, jeżeli statutowa siedziba SCE ma być zarejestrowana w Rzeczypospolitej Polskiej.

Art. 291

§1. Podmioty uczestniczące oraz specjalny zespół negocjacyjny zawierają porozumienie w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

§2. Porozumienie podpisują osoby upoważnione do składania oświadczeń woli w imieniu podmiotów uczestniczących oraz przewodniczący specjalnego zespołu negocjacyjnego i co najmniej jeden członek tego zespołu.

§3. Porozumienie dotyczy wszystkich pracowników SCE.

Art. 292

§1. Specjalny zespół negocjacyjny może podjąć uchwałę o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia. Specjalny zespół negocjacyjny niezwłocznie zawiadamia podmioty uczestniczące o treści tej uchwały. W przypadku podjęcia uchwały o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia nie stosuje się przepisów rozdziału 3 niniejszego działu.

§2. Do podjęcia uchwały o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia jest wymagana większość dwóch trzecich głosów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentujących co najmniej dwie trzecie liczby pracowników, w tym głosów członków reprezentujących pracowników zatrudnionych w co najmniej dwóch państwach członkowskich.

§3. W przypadku podjęcia uchwały, o której mowa w § 1, wobec pracowników zatrudnionych w SCE stosuje się przepisy danego państwa członkowskiego dotyczące konsultacji i informowania pracowników.

§4. Przepisów § 1 i 2 nie stosuje się w przypadku utworzenia SCE w drodze przekształcenia, jeżeli w spółdzielni, która ma być przekształcana, jest zapewnione uczestnictwo pracowników.

§5. Specjalny zespół negocjacyjny zbiera się ponownie na pisemny wniosek co najmniej 10% pracowników zatrudnionych w SCE, jej spółkach zależnych i zakładach lub ich przedstawicieli – po dwóch latach od podjęcia uchwały, o której mowa w § 1, chyba że specjalny zespół negocjacyjny i SCE ustalą krótszy termin. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia w wyniku ponownych negocjacji nie stosuje się przepisów podrozdziału 3 niniejszego rozdziału.

§6. Do SCE będącej przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwem kontrolującym grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowy, nie stosuje się przepisów tej ustawy, chyba że specjalny zespół negocjacyjny podejmie uchwałę, o której mowa w § 1.

Art. 293

§1. Porozumienie określa w szczególności:

- 1) zakres jego stosowania;*
- 2) skład, liczbę i podział miejsc w organie przedstawicielskim, który będzie partnerem właściwego organu SCE w zakresie wykonywania uprawnień do informacji i konsultacji, przysługujących pracownikom SCE, jej spółek zależnych i zakładów;*
- 3) funkcje organu przedstawicielskiego oraz sposób informowania tego organu i konsultacji z nim;*
- 4) częstotliwość zebrań organu przedstawicielskiego;*
- 5) przyznane organowi przedstawicielskiemu środki finansowe i materialne;*
- 6) w przypadku ustanowienia jednego lub więcej sposobów informacji i konsultacji – zamiast powoływania organu przedstawicielskiego – tryb wyłaniania przedstawicieli pracowników w celu stosowania tych sposobów informacji i konsultacji oraz środki ich wdrożenia;*

7) w przypadku ustanowienia zasad uczestnictwa – treść tych zasad z uwzględnieniem liczby członków w radzie nadzorczej albo radzie administrującej SCE, których pracownicy będą mieli prawo wybrać, wyznaczyć lub rekomendować, albo liczby członków, których wyznaczeniu pracownicy będą mieli prawo się sprzeciwić, procedury wpływania pracowników na skład tych organów oraz uprawnienia członków reprezentujących pracowników;

8) dzień wejścia w życie porozumienia, czas jego trwania, przypadki, kiedy porozumienie może być ponownie negocjowane, i procedury negocjacji.

§2. Porozumienie może zawierać ustalenia dotyczące uprawnienia pracowników do uczestnictwa z prawem głosu w walnym zgromadzeniu, w zgromadzeniu sektorowym lub w zgromadzeniu sekcji, o ile zostaną spełnione warunki określone w art. 59 ust. 4 rozporządzenia 1) powstanie, organizację i działalność spółdzielni europejskiej, w zakresie nieuregulowanym w rozporządzeniu Rady nr 1435/2003/WE z dnia 22 lipca 2003 r. w sprawie statutu spółdzielni europejskiej.

§3. Do treści porozumienia nie stosuje się przepisów rozdziału 3 niniejszego działu, chyba że strony postanowią inaczej.

Art. 294

W SCE, która ma być utworzona w drodze przekształcenia, określony porozumieniem poziom zaangażowania pracowników nie może być niższy od poziomu zaangażowania w spółdzielni przekształcanej.

Podrozdział 3. Zasady standardowe zaangażowania pracowników w spółdzielni europejskiej

Art. 295

Zasady standardowe zaangażowania pracowników w SCE, określone w niniejszym rozdziale, stosuje się od dnia jej rejestracji, w przypadku gdy:

1) podmioty uczestniczące i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią albo

2) porozumienie nie zostanie zawarte w terminie określonym w art. 288 i:

- a) właściwe organy podmiotów uczestniczących zdecydują o stosowaniu tych zasad i tym samym o kontynuowaniu postępowania rejestracyjnego i
- b) specjalny zespół negocjacyjny nie podejmie uchwały, o której mowa w art. 292 § 1.

Art. 296

Zasady standardowe uczestnictwa w SCE stosuje się wyłącznie w przypadkach:

- 1) utworzenia SCE w drodze przekształcenia spółdzielni, jeżeli zgodnie z prawem państwa członkowskiego przepisy odnoszące się do uczestnictwa w radzie nadzorczej albo radzie administrującej spółdzielni miały zastosowanie do spółdzielni przekształconej w SCE;
- 2) utworzenia SCE w drodze połączenia, gdy:
 - a) przed dniem rejestracji SCE jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednej lub więcej spółdzielniach uczestniczących, obejmujących co najmniej 25% łącznej liczby pracowników we wszystkich spółdzielniach uczestniczących, albo
 - b) przed dniem rejestracji SCE jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednej lub więcej spółdzielniach uczestniczących, obejmujących mniej niż 25% łącznej liczby pracowników we wszystkich spółdzielniach uczestniczących, o ile specjalny zespół negocjacyjny tak postanowi. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzję w tej sprawie po upływie terminu, o którym mowa w art. 288, lub przed upływem tego terminu, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem;
- 3) utworzenia SCE w inny sposób niż określony w pkt 1 i 2, gdy:
 - a) przed dniem rejestracji SCE jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednym lub więcej podmiotów uczestniczących, obejmujących co najmniej 50% łącznej liczby pracowników we wszystkich podmiotach uczestniczących, albo
 - b) przed dniem rejestracji SCE jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednym lub więcej podmiotów uczestniczących, obejmujących mniej niż 50% łącznej liczby pracowników we wszystkich podmiotach uczestniczących, o ile specjalny zespół negocjacyjny tak postanowi. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzję w tej sprawie po upływie terminu, o którym mowa w art. 288, lub przed upływem tego

terminu, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem.

Art. 297

§1. Jeżeli w podmiotach uczestniczących występuje więcej niż jedna forma uczestnictwa, specjalny zespół negocjacyjny po upływie terminu, o którym mowa w art. 288, lub przed upływem tego terminu, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem, dokonuje wyboru, która z form znajdzie zastosowanie w SCE.

§2. Specjalny zespół negocjacyjny jest obowiązany poinformować podmioty uczestniczące o tym, która z form uczestnictwa znajdzie zastosowanie w SCE.

§3. W przypadku niepodjęcia przez specjalny zespół negocjacyjny decyzji w sprawie wyboru jednej z form uczestnictwa zgodnie z § 1, o wyborze formy uczestnictwa decyduje organ przedstawicielski w ciągu 30 dni od dnia rejestracji SCE.

Art. 298

Organ przedstawicielski składa się z pracowników SCE oraz jej spółek zależnych i zakładów, wyznaczonych lub wybranych spośród pracowników przez przedstawicieli pracowników, a w razie ich braku – przez zebrania załóg.

Art. 299

§1. Członkowie organu przedstawicielskiego w liczbie ustalonej zgodnie z art. 275 § 1-3 są wyznaczani lub wybierani zgodnie z prawem państwa członkowskiego lub praktyką tego państwa. Przepis art. 274 § 2 stosuje się odpowiednio.

§2. Kadencja członków organu przedstawicielskiego trwa 4 lata.

§3. Członkostwo w organie przedstawicielskim ustaje w przypadkach określonych w art. 280 § 1.

Art. 300

§1. Liczba członków organu przedstawicielskiego oraz podział miejsc w tym organie podlegają weryfikacji co 2 lata, stosownie do zmiany liczby pracowników zatrudnionych w SCE, jej spółkach zależnych i zakładach.

§2. W przypadku wystąpienia istotnej zmiany liczby pracowników zatrudnionych w SCE, jej spółkach zależnych i zakładach, właściwy organ SCE zwraca się do przedstawicieli pracowników, a w razie ich braku – do pracowników zatrudnionych w poszczególnych państwach członkowskich, o dokonanie ponownego wyznaczenia lub wyboru członków organu przedstawicielskiego w liczbie określonej w art. 275 § 1-3.

§3. Z dniem wyznaczenia lub wyboru nowych członków organu przedstawicielskiego kończy się kadencja członków organu przedstawicielskiego pochodzących z państwa członkowskiego, którego dotyczą zmiany.

Art. 301

§1. Członkowie organu przedstawicielskiego reprezentujący pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej są wybierani lub wyznaczani w trybie określonym w art. 276 § 1 - 4 i 7 oraz art. 277 - 279.

§2. Czynności prowadzące do wyboru członków organu przedstawicielskiego podejmuje się w ciągu miesiąca od dnia wystąpienia okoliczności, o których mowa w art. 295.

Art. 302

Organ przedstawicielski niezwłocznie zawiadamia właściwy organ SCE o swym składzie. Właściwy organ SCE przekazuje informację o składzie organu przedstawicielskiego właściwym organom spółek zależnych i kierownictwom zakładów.

Art. 303

Właściwy organ SCE niezwłocznie po otrzymaniu informacji o składzie organu przedstawicielskiego zwołuje zebranie organizacyjne, na którym:

1) następuje ukonstytuowanie się organu przedstawicielskiego;

2) organ przedstawicielski wybiera ze swojego składu przewodniczącego;

3) organ przedstawicielski uchwała wewnętrzny regulamin.

Art. 304

§1. W przypadku uzasadnionym liczebnością organu przedstawicielskiego, powołuje on ze swojego składu prezydium.

§2. W skład prezydium wchodzi przewodniczący i dwóch członków. Osoby powołane do prezydium powinny pochodzić z różnych państw członkowskich.

§3. Do zadań prezydium należy prowadzenie spraw bieżących.

Art. 305

Organ przedstawicielski podejmuje decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów, z wyjątkiem przypadku, o którym mowa w art. 292 § 1, w sytuacji gdy organowi przedstawicielskiemu przysługują uprawnienia specjalnego zespołu negocjacyjnego zgodnie z art. 306 § 2.

Art. 306

§1. Organ przedstawicielski po upływie 4 lat od ukonstytuowania się rozważy, czy zasadne jest rozpoczęcie negocjacji z właściwym organem SCE w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 282 § 1.

§2. W przypadku podjęcia uchwały o rozpoczęciu negocjacji, o których mowa w § 1, organowi przedstawicielskiemu przysługują prawa i obowiązki specjalnego zespołu negocjacyjnego.

§3. W przypadku niepodjęcia uchwały o rozpoczęciu negocjacji lub gdy upłynie termin, w którym negocjacje powinny zostać zakończone, stosuje się nadal przepisy rozdziału 3 niniejszego działu.

Art. 307

Organ przedstawicielski jest uprawniony do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących SCE lub którejkolwiek z jej spółek zależnych albo zakładów, w tym mających siedzibę w innym

państwie członkowskim niż siedziba statutowa SCE, jak również w sprawach wykraczających poza uprawnienia organów spółek podejmujących decyzje w danych państwach członkowskich.

Art. 308

§1. Właściwy organ SCE zwołuje co najmniej raz w roku spotkanie z organem przedstawicielskim w celu poinformowania o sytuacji gospodarczej i perspektywach SCE na podstawie sporządzanych okresowo sprawozdań. Informacje te właściwy organ SCE przekazuje również właściwym organom spółek zależnych i kierownictwom zakładów.

§2. Uzyskiwane informacje oraz prowadzone konsultacje dotyczą w szczególności:

- 1) struktury SCE;*
- 2) sytuacji gospodarczej i finansowej oraz przewidywanego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji;*
- 3) sytuacji i przewidywanych zmian w zatrudnieniu;*
- 4) wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych;*
- 5) wprowadzenia nowych metod pracy i procesów produkcji;*
- 6) zmiany lokalizacji, łączenia, podziału oraz likwidacji przedsiębiorstw lub zakładów, albo ich istotnych części;*
- 7) grupowych zwolnień.*

§3. Właściwy organ SCE dostarcza organowi przedstawicielskiemu program zebrania rady nadzorczej i zarządu SCE albo rady administrującej, jak również kopie dokumentów przedkładanych walnemu zgromadzeniu.

Art. 309

W przypadku wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności mających istotny wpływ na sytuację pracowników, w szczególności w przypadku zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu, przejścia przedsiębiorstwa lub zakładu na innego pracodawcę albo likwidacji przedsiębiorstwa lub zakładu oraz grupowych zwolnień, właściwy organ SCE jest obowiązany zawiadomić o tym organ przedstawicielski.

Art. 310

§1. Na wniosek organu przedstawicielskiego, a w przypadkach niecierpiących zwłoki na wniosek jego prezydium, właściwy organ SCE albo przedstawiciele innej właściwej struktury zarządzania w SCE, uprawnieni do samodzielnego podejmowania decyzji, są obowiązani spotkać się z organem przedstawicielskim lub jego prezydium w celu udzielenia informacji lub przeprowadzenia konsultacji dotyczących spraw mających istotne znaczenie dla interesów pracowniczych.

§2. W spotkaniu, o którym mowa w § 1, organizowanym z udziałem prezydium, mogą uczestniczyć członkowie organu przedstawicielskiego reprezentujący pracowników bezpośrednio zainteresowanych sprawami będącymi przedmiotem udzielonych informacji lub przeprowadzanych konsultacji.

Art. 311

§1. Spotkanie, o którym mowa w art. 310 § 1, powinno być zorganizowane niezwłocznie.

§2. Organ przedstawicielski lub jego prezydium mogą przedstawić na piśmie swoją opinię w sprawach będących przedmiotem konsultacji w czasie trwania spotkania lub w terminie 14 dni po jego zakończeniu.

§3. Właściwy organ SCE przed podjęciem decyzji, której opinia dotyczy, rozpatruje tę opinię, a o jej uwzględnieniu albo nieuwzględnieniu zawiadamia wnioskodawcę.

§4. W przypadku nieuwzględnienia opinii, organ przedstawicielski lub jego prezydium mają prawo do kolejnego spotkania z właściwym organem SCE, w celu osiągnięcia porozumienia w sprawie będącej przedmiotem konsultacji.

Art. 312

Spotkaniom, o których mowa w art. 308 i 310 przewodniczą na przemian przewodniczący organu przedstawicielskiego lub wskazany przez niego członek oraz osoba wskazana przez właściwy organ SCE.

Art. 313

§1. Organ przedstawicielski albo jego prezydium może poprzedzić każde spotkanie z właściwym organem SCE posiedzeniem we własnym gronie. W takim posiedzeniu prezydium mogą uczestniczyć członkowie organu przedstawicielskiego reprezentujący pracowników bezpośrednio zainteresowanych sprawami będącymi przedmiotem udzielonej informacji lub przeprowadzanych konsultacji.

§2. Organ przedstawicielski albo prezydium mogą korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów.

Art. 314

Obowiązek organizowania spotkań oraz wysłuchania przedstawicieli pracowników nie ogranicza uprawnień decyzyjnych właściwego organu SCE.

Art. 315

Członkowie organu przedstawicielskiego informują, z zastrzeżeniem zachowania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, przedstawicieli pracowników w SCE oraz w jej spółkach zależnych i zakładach, a w braku przedstawicieli – pracowników, o treści informacji i wynikach konsultacji uzyskanych zgodnie z przepisami art. 308, 310 i 311.

Art. 316

Członkowie organu przedstawicielskiego w związku z wypełnianiem swoich zadań mają prawo do płatnego urlopu szkoleniowego w wymiarze nieprzekraczającym dwóch miesięcy w okresie kadencji. Za czas urlopu szkoleniowego przysługuje wynagrodzenie obliczane jak za czas urlopu wypoczynkowego.

Art. 317

§1. Koszty związane z działalnością organu przedstawicielskiego, w szczególności koszty organizacji spotkań, zakwaterowania, wyżywienia, przejazdów, tłumaczeń oraz niezbędnych szkoleń ponosi SCE, chyba że właściwy organ SCE i organ przedstawicielski postanowią inaczej.

§2. Jeżeli organ przedstawicielski korzysta z pomocy ekspertów, obowiązek pokrycia kosztów ogranicza się do kosztów pomocy udzielonej przez jednego eksperta, chyba że właściwy organ SCE i organ przedstawicielski postanowią inaczej.

§3. Właściwy organ SCE ustala, w uzgodnieniu z organem przedstawicielskim, coroczny budżet organu przedstawicielskiego. W przypadku gdy budżet nie zostanie uzgodniony w terminie do końca roku kalendarzowego poprzedzającego dany rok budżetowy, właściwy organ SCE ustala go samodzielnie, z tym że powinien przeznaczyć na działalność organu przedstawicielskiego co najmniej kwotę wynikającą z pomnożenia liczby członków organu przedstawicielskiego przez wysokość trzykrotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw z ostatniego kwartału roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.

Art. 318

§1. Pracownicy utworzonej SCE oraz pracownicy jej spółek zależnych i zakładów lub organ przedstawicielski mają prawo wyboru, wyznaczenia lub rekomendowania osób do rady nadzorczej albo rady administrującej SCE lub prawo wyrażenia sprzeciwu wobec wyznaczonych członków tych organów w liczbie równej najwyższej stosowanej liczbie występującej w podmiotach uczestniczących przed dniem rejestracji SCE.

§2. Jeżeli przed rejestracją SCE utworzonej w drodze przekształcenia w spółdzielni przekształcanej stosowano rozwiązania dotyczące uczestnictwa w radzie nadzorczej albo radzie administrującej, rozwiązania te mają zastosowanie w SCE.

§3. Jeżeli przed rejestracją SCE w żadnym z podmiotów uczestniczących nie stosowano rozwiązań dotyczących uczestnictwa, to w SCE nie ma obowiązku przyjęcia rozwiązań w tym zakresie.

Art. 319

§1. Podziału miejsc w radzie nadzorczej albo radzie administrującej SCE między pracowników z różnych państw członkowskich dokonuje organ przedstawicielski, proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych przez SCE, jej spółki zależne i zakłady w poszczególnych państwach członkowskich.

§2. Jeżeli w wyniku podziału, o którym mowa w §1, pracownicy zatrudnieni w jednym lub więcej państwach członkowskich nie miałoby swojego przedstawiciela w radzie nadzorczej albo radzie administrującej SCE, to organ przedstawicielski decyduje o przyznaniu jednego miejsca w tych organach SCE pracownikom z państwa pozbawionego reprezentacji, w następującej kolejności:

- 1) pracownikom zatrudnionym w państwie, w którym SCE ma swoją siedzibę statutową;*
- 2) pracownikom zatrudnionym w państwie, w którym SCE, jej spółki zależne i zakłady zatrudniają największą liczbę pracowników.*

§3. Podziału miejsc, o których mowa w § 1, między pracowników zatrudnionych u poszczególnych pracodawców SCE, spółek zależnych i zakładów dokonuje organ przedstawicielski, proporcjonalnie do liczby zatrudnionych pracowników.

Art. 320

Organ przedstawicielski decyduje o sposobie rekomendowania przez pracowników osób do rady nadzorczej albo rady administrującej SCE lub wyrażania przez pracowników sprzeciwu wobec wyznaczenia określonej liczby członków tych organów – jeżeli takie formy uczestnictwa obowiązują w SCE.

Art. 321

Osoby reprezentujące w radzie nadzorczej albo radzie administrującej SCE pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej są wybierane w wyborach bezpośrednich i tajnych przez zebrania ogólne załóg zakładów, zgodnie z przyjętymi w tych zakładach regulaminami.

Art. 322

Członkom rady nadzorczej albo rady administrującej SCE, wybranym, wyznaczonym lub rekomendowanym, zgodnie ze stosowanymi formami uczestnictwa, przysługują prawa i obowiązki, w tym prawo głosu, na równi z innymi członkami tych organów.

Rozdział 2. Procedura negocjacyjna mająca zastosowanie do spółdzielni europejskiej utworzonej wyłącznie przez osoby fizyczne lub przez jedną osobę prawną i osoby fizyczne

Art. 323

Do SCE utworzonej wyłącznie przez osoby fizyczne lub przez jedną osobę prawną i osoby fizyczne, które łącznie zatrudniają co najmniej 50 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich, stosuje się przepisy działu 2 niniejszego tytułu.

Art. 324

§1. Do SCE utworzonej wyłącznie przez osoby fizyczne lub przez jedną osobę prawną i osoby fizyczne, które łącznie zatrudniają mniej niż 50 pracowników lub zatrudniają 50 lub więcej pracowników tylko w jednym państwie członkowskim, nie stosuje się przepisów działu 2 niniejszego tytułu.

§2. W SCE, o której mowa w § 1, stosuje się przepisy dotyczące informowania, konsultacji i uczestnictwa pracowników obowiązujące w państwie członkowskim statutowej siedziby SCE, mające zastosowanie do innych osób prawnych tego samego typu.

§3. W spółkach zależnych i zakładach SCE, o której mowa w § 1, stosuje się przepisy dotyczące informowania, konsultacji i uczestnictwa pracowników obowiązujące w państwie członkowskim, w którym się znajdują, mające zastosowanie do innych osób prawnych tego samego typu.

Art. 325

W przypadku gdy w SCE, o której mowa w art. 324, pracownicy mieli prawo do uczestnictwa, to w razie przeniesienia jej statutowej siedziby do innego państwa członkowskiego prawo to powinno być zapewnione co najmniej na tym samym poziomie.

Art. 326

W przypadku gdy po rejestracji SCE, o której mowa w art. 324, przynajmniej jedna trzecia ogólnej liczby pracowników tej SCE i jej spółek zależnych oraz zakładów, w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich wystąpi z takim wnioskiem lub gdy łączna liczba zatrudnionych wyniesie co najmniej 50 pracowników, stosuje się przepisy działu 2 niniejszego tytułu . W takich przypadkach SCE oraz jej spółkom zależnym lub zakładom przysługują uprawnienia podmiotów uczestniczących oraz zainteresowanych spółek zależnych lub zakładów.

Dział V Zakaz ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa

Art. 327

§1. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkowie europejskiej rady zakładowej, a także przedstawiciele pracowników ustanowieni zgodnie z porozumieniami zawartymi na podstawie art. 197 § 1 pkt 6 oraz art. 293 § 1 pkt 6 Kodeksu 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 lub informacji, jak również co do których właściwy organ SE zastrzegł obowiązek zachowania poufności.

§2. Obowiązek nieujawniania uzyskanych informacji trwa również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, chyba że właściwy organ inaczej określi zakres związania tajemnicą.

Art. 328

§1. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zarząd centralny, o którym mowa w art. 181 § 1 pkt 1 lub właściwy organ SE, bądź SCE może odmówić udostępnienia przedstawicielom pracowników informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstw, SE lub SCE, bądź ich spółek zależnych lub zakładów albo narazić je na znaczną szkodę.

§2. W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z przepisem § 1, specjalny zespół negocjacyjny, europejska rada zakładowa, organy przedstawicielskie oraz inni przedstawiciele reprezentujący pracowników, o których mowa w art. 327, mogą wystąpić do sądu rejonowego - sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji.

Art. 329

Sąd, działając na wniosek właściwego organu SE, SCE bądź zarządu centralnego, o którym mowa w art. 181 § 1 pkt 1 lub z urzędu, może, w drodze postanowienia, w niezbędnym zakresie ograniczyć prawo wglądu do materiału dowodowego załączonego przez właściwy organ do akt sprawy w toku postępowania sądowego, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa lub innych tajemnic podlegających ochronie na podstawie przepisów odrębnych. Na postanowienie sądu ograniczające prawo wglądu do materiału dowodowego zażalenie nie przysługuje.

Art. 330

W sprawach, o których mowa w niniejszym Dziale 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. 691.1 § 2 i art. 691.7. Zdolność sądową w tych sprawach mają: specjalny zespół negocjacyjny, europejska rada zakładowa oraz przedstawiciele pracowników, o których mowa w art. 327, a także organ SE i zarząd centralny, o którym mowa w art. 181 § 1 pkt 1.

Art. 331

Przepisy art. 327 – 330 nie naruszają przepisów odrębnych o ochronie informacji niejawnych oraz innych tajemnic.

Dział VI. Ochrona przedstawicieli pracowników

Art. 332

§1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę 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 sekcji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową sekcję związkową - bez zgody okręgowego inspektora pracy, właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy.

§2. Pracodawca nie może zmienić jednostronnie warunków umowy o pracę 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 sekcji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową sekcję 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 sekcji związkowej.

§4. Przepisy § 1-3 stosuje się odpowiednio do przedstawicieli reprezentujących pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 197.

Art. 333

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej lub radzie administracyjnej SE, bądź SCE w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej sekcji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez zakładową sekcję związkową - bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy.

Art. 334

Pracodawca nie może zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej albo radzie administrującej SE, bądź SCE w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej sekcji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez zakładową sekcję związkową - bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy.

Art. 335

Pracownik, będący członkiem organów, o których mowa w art. 333, w związku z udziałem w pracach tych organów, ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Art. 336

Przepisy art. 332 oraz 333 – 335 stosuje się odpowiednio do przedstawicieli pracowników ustanowionych na podstawie porozumienia zawartego zgodnie z art. 181 § 1 pkt 6 oraz art. 58 ust. 1 pkt 6, innych niż członkowie organu przedstawicielskiego.

Dział VII Środki zapobiegające nadużyciom

Art. 337

§1. Jeżeli po rejestracji nastąpią istotne zmiany w SE lub w SCE, bądź w ich spółkach zależnych lub zakładach, dotyczące ich struktury, liczby pracowników, a w przypadku SE również miejsca jej rejestracji, wskazujące na zamiar pozbawienia lub ograniczenia pod jakimkolwiek względem praw pracowników w zakresie zaangażowania, przeprowadza się negocjacje, których celem jest zawarcie porozumienia określającego zasady zaangażowania pracowników w SE lub w SCE w zmienionych warunkach.

§2. Z żądaniem podjęcia negocjacji występuje organ przedstawicielski.

§3. Do negocjacji stosuje się przepisy Rozdziału 3 niniejszego Działu, przy czym organowi przedstawicielskiemu przysługują prawa i obowiązki specjalnego zespołu negocjacyjnego, a SE oraz SCE, ich spółkom zależnym lub zakładom, prawa i obowiązki spółek uczestniczących.

Art. 338

W przypadkach określonych w art. 242 – 244 oraz 295 – 297, do zaangażowania pracowników w zmienionych warunkach stosuje się przepisy podrozdziału 2 i 3 rozdziału 3 Działu III oraz podrozdziału 3 rozdziału 1 Działu IV Tytułu Kodeksu w takim zakresie, w jakim zmiany zagrażają pozbawieniem lub ograniczeniem praw pracowników.

Tytuł siódmy

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów Kodeksu

Art. 339

§1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1. przeciwdziała utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej lub organizacji pracodawców lub przystąpieniu do tych organizacji,*
- 2. rażąco utrudnia prowadzenie przez organizację związkową lub organizację pracodawców działalności zgodnej z prawem,*
- 3. dyskryminuje pracownika z powodu działalności w związku zawodowym lub innym przedstawicielstwie pracowników -*

podlega karze grzywny.

§2. Tej samej karze podlega ten, kto w związku z pełnioną funkcją w organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, bądź w zakładowym przedstawicielstwie pracowników zakładu pracy prowadzi działalność naruszającą przepisy Kodeksu.

Art. 340

Kto organizuje lub kieruje strajkiem lub akcją protestacyjną, bądź zawiesza działalność zakładu pracy lub jego części z naruszeniem przepisów Kodeksu, podlega karze grzywny.

Art. 341

Za szkody wyrządzone przez strajk lub inną akcję protestacyjną, zorganizowaną z naruszeniem przepisów Kodeksu organizator ponosi odpowiedzialność według przepisów Kodeksu cywilnego.

Art. 342

§1. W razie stwierdzenia, że organ organizacji związkowej lub organizacji pracodawców prowadzi działalność rażąco sprzeczną z Kodeksem sąd wyznacza termin co najmniej 14 dni na dostosowanie działalności organu do Kodeksu. Postępowanie wszczyna się na wniosek właściwego prokuratora okręgowego. Postępowanie prowadzi sąd okręgowy właściwy ze względu na siedzibę organizacji.

§2. *W razie bezskutecznego upływu terminu, o którym mowa w § 1, sąd może:*

- 1. orzec grzywnę wobec poszczególnych członków organu związkowego lub organizacji pracodawców w wysokości określonej w art. 163 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego,*
- 2. wyznaczyć władzom organizacji związkowej lub organizacji pracodawców termin przeprowadzenia nowych wyborów do organu, o którym mowa w §1, pod rygorem zawieszenia jego działalności.*

Art. 343

§1. *Jeżeli środki określone w art. 342 Kodeksu okażą się bezskuteczne, sąd nakazuje likwidację organizacji związkowej lub organizacji pracodawców. Od tego orzeczenia przysługuje środek odwoławczy do sądu apelacyjnego.*

§2. *Organizacja związkowa lub organizacja pracodawców jest obowiązana niezwłocznie zaprzestać swojej działalności w razie wydania orzeczenia, o którym mowa w § 1.*

§3. *W terminie najpóźniej 3 miesięcy od uprawomocnienia się orzeczenia, o którym mowa w § 1, organizacja dokonuje swojej likwidacji, w sposób określony w jej statucie.*

§4. *W razie bezskutecznego upływu terminu wskazanego w § 3 sąd z urzędu lub na wniosek właściwego okręgowego inspektora pracy wyznacza likwidatora związku i określa nowy termin dokonania likwidacji organizacji.*

§5. *Po dokonaniu likwidacji organizacji związkowej lub organizacji pracodawców sąd rejestrowy z urzędu wykreśla ją z Krajowego Rejestru Sądowego.*

Art. 344

§ 1. *Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją wbrew obowiązkom:*

- 1. nie organizuje wyborów rady zakładowej lub przedstawiciela pracowników,*
 - 2. nie informuje rady zakładowe lub przedstawiciela pracowników w sprawach określonych kodeksie,*
- podlega karze grzywny.*

§ 2. Członek rady zakładowej lub powołany przez nią ekspert, którzy ujawnią dane, co do których pracodawca zastrzegł ich poufność, podlegają karze grzywny.

Art. 345

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. 181 §1 pkt 1, 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 w porozumieniu zawartym na podstawie art. 197,
2. dyskryminuje członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, członka europejskiej rady zakładowej lub przedstawiciela reprezentującego pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 197 w związku z pełnioną przez niego funkcją, podlega karze grzywny.

Art. 346

§1. Grzywny, o których mowa w przepisach niniejszego Działu Kodeksu są wymierzane według przepisów Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

§2. Postępowanie w sprawach określonych w art. 344 § 1 i 2 oraz art. 345 toczy się na podstawie przepisów Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. W tych sprawach oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.