

Ustawa
z dnia
o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych¹⁾

Art. 1. W ustawie z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. Nr 62, poz. 556, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, z 2005 r. Nr 62, poz. 551, z 2006 r. Nr 149, poz. 1077 oraz z 2007 r. Nr 176, poz. 1238) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 1:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

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

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

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

2) w art. 2:

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

„5a) informowaniu – należy przez to rozumieć przekazywanie danych przez pracodawcę przedstawicielom pracowników, w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści tak, aby było możliwe zapoznanie się z podnoszoną sprawą i zbadanie jej oraz przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego wpływu w szczególności na prawa i obowiązki pracowników i - w razie potrzeby - przygotowanie konsultacji z właściwym organem danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,”,

b) pkt 6 otrzymuje brzmienie:

- „6) konsultacji – należy przez to rozumieć nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników i zarządem centralnym lub innym zarządem odpowiedniego szczebla, w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści tak, aby umożliwić przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii na podstawie dostarczonych informacji na temat proponowanych działań, których dotyczą konsultacje po to, by w rozsądnym czasie działania te mogły być uwzględnione przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,”
- c) po pkt 6 dodaje się pkt 6a w brzmieniu:
- „6a) sprawie ponadnarodowej – należy przez to rozumieć sprawy dotyczące całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym mających swą siedzibę w dwóch państwach członkowskich,”
- d) pkt 8 otrzymuje brzmienie:
- „8) europejskiej radzie zakładowej - należy przez to rozumieć radę ustanowioną zgodnie z rozdziałem 3 albo utworzoną zgodnie z rozdziałem 4 w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji,”;
- 3) w art. 5 po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:
- „1a. Zarząd centralny lub inny zarząd odpowiedniego szczebla każdego przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jest obowiązany do zgromadzenia i przekazania specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu informacji dotyczących w szczególności struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw oraz stanu liczebnego ich pracowników.”;
- 4) w art. 7:
- a) uchyla się ust. 1,
- b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:
- „2. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub wyznaczani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim, przez przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym lub grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, przez przyznanie jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim,

reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część tej grupy.”,

c) uchyla się ust. 3;

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

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

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

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

6) w art. 9:

a) uchyla się ust. 2,

b) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

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

c) dodaje się ust. 6 w brzmieniu:

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

7) art. 13 otrzymuje brzmienie:

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

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

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

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

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

8) w art. 14:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W terminie 30 dni od ustalenia składu specjalnego zespołu negocjacyjnego zarząd centralny zwołuje zebranie z jego udziałem w celu zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami. Zarząd centralny zawiadamia właściwe zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz właściwe europejskie organizacje pracowników i pracodawców, o których mowa w art. 13 ust. 3 pkt 1, o terminie zwołania zebrania specjalnego zespołu negocjacyjnego.”,

b) ust. 3 i 4 otrzymują brzmienie:

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

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

c) dodaje się ust. 5 w brzmieniu:

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

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

„4. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego mają prawo do udziału w szkoleniach koniecznych dla wykonywania ich funkcji w środowisku

międzynarodowym, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia obliczonego zgodnie z zasadami dotyczącymi zwolnienia od pracy przysługującego członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej.”;

10) w art. 19:

a) w ust. 1:

- pkt 2 otrzymuje brzmienie:

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

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

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

- pkt 6 otrzymuje brzmienie:

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

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

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

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

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

„Art. 19a. 1. Jeżeli w porozumieniu, o którym mowa w art. 19, nie zostaną określone warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, a zarząd centralny będzie planował podjęcie decyzji

mogących prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w stosunkach pracy, zarząd centralny jest obowiązany do:

- 1) informowania i prowadzenia konsultacji z europejską radą zakładową w sprawie planowanej decyzji,
 - 2) przekazania informacji w sprawie planowanej decyzji właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy w państwach członkowskich, w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji.
2. Do informowania i konsultacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2, wobec pracowników:
- 1) zatrudnionych w Polsce stosuje się ustawę z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584 i Nr 120, poz. 778 oraz z 2009 r. Nr 97, poz. 805), a jeżeli u danego pracodawcy nie działa rada pracowników – informowanie i konsultację przeprowadza się z przedstawicielami wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy,
 - 2) zatrudnionych w innym państwie członkowskim stosuje się zasady określone przez ustawodawstwo lub praktykę danego państwa członkowskiego.”;

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

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

13) w art. 22:

- a) uchyla się ust. 1 i 2,
- b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Zarząd centralny sprawdza, raz na 2 lata, czy uległa zmianie liczba pracowników, od której zależy podział miejsc w europejskiej radzie zakładowej. W przypadku stwierdzenia takiej zmiany zarząd centralny

organizuje wybory w ramach swojej właściwości określonej w ustawie lub występuje do uprawnionych podmiotów o wyznaczenie członków. Z dniem wyznaczenia lub wyboru nowych członków ustaje członkostwo w europejskiej radzie zakładowej członków pochodzących z państwa członkowskiego, którego dotyczy zmiana.”;

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

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

15) w art. 25:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

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

b) uchyla się ust. 2,

c) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

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

16) uchyla się art. 26;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

20) w art. 34 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Koszty związane z działalnością europejskiej rady zakładowej, w szczególności koszty organizacji zebrań, zakwaterowania, wyżywienia i przejazdów członków, tłumaczeń oraz niezbędnych szkoleń z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, ponosi zarząd centralny, chyba że zarząd centralny i europejska rada zakładowa postanowią inaczej.”.

Art. 2. Do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w okresie od dnia 5 czerwca 2009 r. do dnia 5 czerwca 2011 r. zostały zawarte porozumienia na podstawie art. 19 i 38 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 3. Specjalny zespół negocjacyjny powołany przed dniem wejścia w życie ustawy działa do czasu zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami, nie dłużej niż przez okres 3 lat od dnia podjęcia inicjatywy przez zarząd centralny lub złożenia przez pracowników wniosku zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy zmienianej w art. 1.

Art. 4. Europejska rada zakładowa powołana przed dniem wejścia w życie ustawy działa do końca kadencji.

Art. 5. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

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