



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VI kadencja
Prezes Rady Ministrów
RM 10-14-11

Druk nr 4530

Warszawa, 3 sierpnia 2011 r.

Pan
Grzegorz Schetyna
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

- o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych.

Projekt ma na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Pracy i Polityki Społecznej.

Z poważaniem

(-) Donald Tusk

U S T A W A

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 późn. zm.²⁾) 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, aby 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 swoją 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) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

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

b) 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 właściwie:

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 do wykonywania ich

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

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. 1. Do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w okresie od dnia 5 czerwca 2009 r. do dnia 5 czerwca 2011 r. na podstawie art. 18 lub 19 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, zostały zawarte porozumienia lub zmienione porozumienia obowiązujące, stosuje się przepisy dotychczasowe.

2. Do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy ze względu na zmiany struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw zostało zmienione porozumienie, o którym mowa w art. 38 ustawy zmienianej w art. 1, stosuje się przepisy dotychczasowe.

3. Do porozumień, o których mowa w ust. 1 i 2, które przed terminem ich wygaśnięcia zostaną zmienione lub zostanie przedłużony okres ich obowiązywania, 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 z 16.05.2009, str. 28).

²⁾ Zmiany tekstu wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. 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.

UZASADNIENIE

Przedmiotem projektowanej ustawy jest zmiana ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. Nr 62, poz. 556, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o europejskich radach zakładowych”, w związku z koniecznością dokonania transpozycji do polskiego porządku prawnego przepisów dyrektywy 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (wersja przekształcona)¹⁾, zwanej dalej „dyrektywą 2009/38/WE”.

1. Aktualny stan prawny

Dyrektywa 2009/38/WE uchyla dyrektywę Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym²⁾, zwaną dalej „dyrektywą 94/45/WE”, rozszerzoną na Zjednoczone Królestwo dyrektywą Rady 97/74/WE z dnia 15 grudnia 1997 r.³⁾ i dostosowaną dyrektywą Rady 2006/109/WE z dnia 20 listopada 2006 r. w związku z przystąpieniem Bułgarii i Rumunii.

Dyrektywa 94/45/WE została implementowana do polskiego systemu prawnego przez przepisy ustawy o europejskich radach zakładowych.

Zaproponowane w dyrektywie 2009/38/WE zmiany są wynikiem doświadczeń w ponad czternastoletnim okresie obowiązywania przepisów dyrektywy 94/45/WE oraz odpowiedzią na problemy związane z praktycznym stosowaniem tych przepisów. Z uzasadnienia Komisji Europejskiej (dokument COM (2008)419 11555/08 2008/0141

¹⁾ Dz. Urz. UE L 122 z 16.05.2009, str. 28.

²⁾ Dz. Urz. WE L 254 z 30.09.1994, str. 64, z późn. zm.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, str. 232.

³⁾ Dyrektywa Rady 97/74/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. rozszerzająca na Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej dyrektywę 94/45/WE w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz. Urz. UE L 10 z 16.01.1998, str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, str. 261).

COD⁴⁾) przedstawionego do projektu dyrektywy wynika, że europejskie rady zakładowe zostały utworzone tylko w 36 % przedsiębiorstw, które obejmowała swoim zakresem dyrektywa.

Celem wprowadzenia przepisów dyrektywy 2009/38/WE było zapewnienie skuteczności i efektywności przepisów uprawniających pracowników do ponadnarodowego informowania i konsultowania, zwiększenie liczby europejskich rad zakładowych oraz zapewnienie powiązania z przepisami dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej⁵⁾.

2. Potrzeba i cel uchwalenia projektowanej ustawy

Przygotowanie projektowanej ustawy wynika z konieczności dokonania transpozycji do polskiego porządku prawnego postanowień dyrektywy 2009/38/WE. Zgodnie z art. 16 ust. 1 państwa członkowskie najpóźniej do dnia 5 czerwca 2011 r. wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania art. 1 ust. 2, 3 i 4, art. 2 ust. 1 lit. f i g, art. 3 ust. 4, art. 4 ust. 4, art. 5 ust. 2 lit. b i c, art. 5 ust. 4, art. 6 ust. 2 lit. b, c, e i g oraz art. 10, 12, 13 i 14, a także załącznika I pkt 1 lit. a, c i d oraz pkt 2 i 3 tej dyrektywy.

3. Różnice między aktualnym a proponowanym stanem prawnym

Różnica między aktualnym a proponowanym stanem prawnym przejawia się przede wszystkim w:

- wprowadzeniu ogólnych zasad dotyczących metod ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi,
- wprowadzeniu definicji informowania oraz doprecyzowaniu definicji konsultacji,
- wprowadzeniu ogólnych zasad dotyczących metod ponadnarodowego informowania pracowników i konsultowania się z nimi,

⁴⁾ Wniosek w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (przekształcenie).

⁵⁾ Dz. Urz. WE L 80 z 23.03.2002, str. 29; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 219.

- ograniczeniu kompetencji europejskiej rady zakładowej do kwestii ponadnarodowych oraz wprowadzeniu powiązania między krajowym i międzynarodowym poziomem informowania pracowników i konsultowania się z nimi,
- uznaniu roli związków zawodowych i organizacji pracodawców na szczeblu europejskim przez wprowadzenie obowiązku informowania ich o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego i rozpoczęciu negocjacji,
- określeniu obowiązków w zakresie przekazywania informacji pozwalających na rozpoczęcie negocjacji oraz zasad negocjowania porozumień w celu powołania nowych europejskich rad zakładowych,
- wprowadzeniu klauzuli dostosowawczej na wypadek zaistnienia znaczących zmian w strukturze przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym wprowadzającej obowiązek rozpoczęcia negocjacji.

4. Szczegółowe omówienie projektowanych zmian

- 1) Zmiana w art. 1 ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 1 lit. a projektu ustawy) polega na doprecyzowaniu przepisu przez dodanie sformułowania, że zakres prawa do informowania i konsultacji jest ograniczony do spraw ponadnarodowych. Zmiana jest konieczna ze względu na modyfikację treści art. 1 ust. 3 dyrektywy 2009/38/WE⁶⁾, która polegała na dookreśleniu, iż kompetencje europejskiej rady zakładowej oraz zakres informowania pracowników i konsultowania się z nimi objęty dyrektywą są ograniczone do kwestii ponadnarodowych. Wymaga podkreślenia, że jakkolwiek polska wersja dyrektywy 2009/38/WE posługuje się terminem „kwestie ponadnarodowe”, to bardziej poprawne wydaje się posługiwanie się terminem „sprawy ponadnarodowe”. Należy również zwrócić uwagę na fakt, że w innych aktach prawnych, przewidujących system informacyjno-konsultacyjny, ustawodawca posługuje się terminem „sprawa”. W art. 58 pkt 9 ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. Nr 62, poz. 551, z późn. zm.) informowanie definiowane jest jako

⁶⁾ Zgodnie z art. 1 ust. 3 dyrektywy 2009/38/WE informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi mają miejsce na odpowiednim szczeblu kierownictwa i reprezentacji, w zależności od podnoszonej kwestii. W tym celu kompetencja europejskiej rady zakładowej oraz zakres trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi objęty niniejszą dyrektywą są ograniczone do kwestii ponadnarodowych.

informowanie organu przedstawicielskiego lub, w razie niepowołania takiego organu, ustanowionych w inny sposób przedstawicieli pracowników, w sprawach dotyczących SE oraz jej spółek zależnych i zakładów mających siedzibę w różnych państwach członkowskich. Podobną definicję zawarto w art. 34 pkt 9 ustawy z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. Nr 149, poz. 1077). W celu zachowania jednolitej terminologii proponuje się zatem używanie pojęcia „sprawy ponadnarodowe” zamiast użytego w dyrektywie pojęcia „kwestie ponadnarodowe”.

- 2) Dodanie w art. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych ust. 3a (art. 1 pkt 1 lit. b projektu ustawy), stosownie do którego obowiązek konsultacji z przedstawicielami pracowników nie może stanowić uszczerbku dla zadań zarządu centralnego lub innego zarządu odpowiedniego szczebla, stanowi implementację jednego z elementów definicji „konsultowania” zawartej w art. 2 ust. 1 lit. g dyrektywy 2009/38/WE.
- 3) W art. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych dodano pkt 5a (art. 1 pkt 2 lit. a projektu ustawy) zawierający definicję „informowania”, stosownie do której przez informowanie należy 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.

Celem wprowadzenia takiej zmiany jest – wskazana w motywie 21 preambuły dyrektywy 2009/38/WE – chęć doprecyzowania przez ustawodawcę europejskiego pojęcia informowania pracowników, a także zapewnienia zgodności z definicją „informowania” zawartą w niedawno przyjętych w dyrektywach (w szczególności w dyrektywie 2002/14/WE, 2001/86/WE⁷⁾, 2003/72/WE⁸⁾) i aktach krajowych je implementujących. Działania podejmowane przez ustawodawcę europejskiego, a za nim przez ustawodawcę krajowego, mają za zadanie wzmocnić skuteczność dialogu na poziomie ponadnarodowym, umożliwić odpowiednie powiązanie dialogu

⁷⁾ Dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników (Dz. Urz. WE L 294 z 10.11.2001, str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 6, t. 4, str. 272).

⁸⁾ Dyrektywa Rady 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników (Dz. Urz. WE L 207 z 18.08.2003, str. 25; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 338).

między poziomem krajowym i ponadnarodowym oraz zapewnić należytą pewność prawa w stosowaniu niniejszej dyrektywy.

- 4) Zmiana art. 2 pkt 6 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 2 lit. b projektu ustawy) polega na uzupełnieniu definicji „konsultacji”. Proponuje się, aby pod pojęciem konsultacji 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, aby w rozsądnym czasie działania te mogły być uwzględnione przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Celem wprowadzenia takiej regulacji była – wskazana w motywie 21 preambuły dyrektywy 2009/38/WE – chęć doprecyzowania przez ustawodawcę europejskiego pojęcia konsultowania się z pracownikami, a także zapewnienia zgodności z definicją „konsultowania” zawartą w niedawno przyjętych dyrektywach (w szczególności w dyrektywie 2002/14/WE, 2001/86/WE, 2003/72/WE) i aktach krajowych je implementujących. Działania podejmowane przez ustawodawcę europejskiego, a za nim przez ustawodawcę krajowego, mają za zadanie wzmocnić skuteczność dialogu na poziomie ponadnarodowym, umożliwić odpowiednie powiązanie dialogu między poziomem krajowym i ponadnarodowym oraz zapewnić należytą pewność prawa w stosowaniu niniejszej dyrektywy.

- 5) Dodanie pkt 6a w art. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 2 lit. c projektu ustawy) definicji „sprawy ponadnarodowej” jest konieczne ze względu na modyfikację treści art. 1 ust. 3 dyrektywy 2009/38/WE⁹⁾, która polegała na dookreśleniu, iż kompetencje europejskiej rady zakładowej oraz zakres informowania pracowników i konsultowania się z nimi objęty dyrektywą są ograniczone do kwestii ponadnarodowych. Proponuje się zatem, aby przez sprawę ponadnarodową rozumieć sprawę dotyczącą całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy

⁹⁾ Zgodnie z art. 1 ust. 3 dyrektywy 2009/38/WE informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi mają miejsce na odpowiednim szczeblu kierownictwa i reprezentacji, w zależności od podnoszonej kwestii. W tym celu kompetencja europejskiej rady zakładowej oraz zakres trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi objęty niniejszą dyrektywą są ograniczone do kwestii ponadnarodowych.

przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym mających swoją siedzibę w dwóch państwach członkowskich.

Wymaga podkreślenia, że jakkolwiek polska wersja dyrektywy 2009/38/WE posługuje się terminem „kwestie ponadnarodowe”, to bardziej poprawne wydaje się posługiwanie się terminem „sprawy ponadnarodowe”. Uzasadnienie zamiany terminu „kwestie ponadnarodowe” na termin „sprawy ponadnarodowe” znajduje się w pkt 1).

6) Zmiana pkt 8 w art. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 2 lit. d projektu ustawy) polega na nadaniu nowego brzmienia definicji „europejskiej rady zakładowej”. Obecnie pkt 8 w art. 2 posiada następujące brzmienie: „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”. W związku z dodaniem definicji „informowania” oraz podyktowaną względami legislacyjnymi zmianą wyrazu „bądź” na „albo”, jest konieczna zmiana redakcji przedmiotowego przepisu.

7) Dodanie ust. 1a w art. 5 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 3 projektu ustawy), stosownie do którego zarząd centralny lub inny zarząd odpowiedniego szczebla każdego przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jest obowiązany do zwołania i przekazania specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu informacji dotyczących w szczególności struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw oraz stanu liczebnego ich pracowników, jest rezultatem zmiany brzmienia art. 4 ust. 4 dyrektywy 2009/38/WE.

Należy podkreślić, że ww. obowiązek dotyczy zwłaszcza informacji obejmujących liczbę pracowników, od której osiągnięcia jest uzależnione stosowanie przepisów ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 2 pkt 3 i 4 ustawy o europejskich radach zakładowych).

8) W art. 7 ustawy o europejskich radach zakładowych zmienia się brzmienie ust. 2 (art. 1 pkt 4 lit. b projektu ustawy) w związku z dokonaną w przepisach dyrektywy 2009/38/WE znaczącą zmianą mechanizmu powoływania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. W art. 5 ust. 2 lit. b dyrektywy 2009/38/WE wprowadzono przepis następującej treści: „członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub powoływani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim, przez przedsiębiorstwo lub grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, poprzez przyznanie każdemu państwu członkowskiemu

jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim, reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część tej grupy.”. Biorąc powyższe pod uwagę, dotychczasowy sposób wyłaniania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego musi być zmodyfikowany. Proponuje się zatem, aby członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego byli 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.

- 9) W art. 7 ustawy o europejskich radach zakładowych uchyla się ust. 1 (art. 1 pkt 4 lit. a projektu ustawy) i ust. 3 (art. 1 pkt 4 lit. c projektu ustawy). Uchylenie ww. jednostek redakcyjnych jest konsekwencją zmiany brzmienia art. 7 ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych. W związku z powyższym jest niezbędne zmodyfikowanie art. 9 ust. 5 ustawy o europejskich radach zakładowych, który w aktualnym brzmieniu zawiera odesłanie do art. 7 ust. 3 (art. 1 pkt 6 lit. b projektu ustawy).
- 10) Dodanie art. 7a (art. 1 pkt 5 projektu ustawy), stanowi transpozycję art. 13 dyrektywy 2009/38/WE, dotyczącego składu specjalnego zespołu negocjacyjnego w przypadku rozpoczęcia negocjacji z zarządem centralnym na skutek istotnych zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Proponuje się dodanie art. 7a, składającego się z następujących przepisów:
 - a) ust. 1, zgodnie z którym, 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 w sprawie zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z nimi 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,

- b) ust. 2, stosownie do którego co najmniej trzech członków istniejącej europejskiej rady zakładowej lub każdej z istniejących europejskich rad zakładowych wchodzi w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego w uzupełnieniu do członków wybranych lub wyznaczonych stosownie do przepisów art. 7 ust. 2 ustawy,
 - c) ust. 3, zgodnie z którym w trakcie negocjacji spowodowanych znaczącymi zmianami w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, istniejąca europejska rada zakładowa lub istniejące europejskie rady zakładowe wykonują nadal swoje uprawnienia zgodnie z warunkami dostosowanymi porozumieniem między europejską radą zakładową lub europejskimi radami zakładowymi a zarządem centralnym.
- 11) Dodanie w art. 9 ustawy o europejskich radach zakładowych ust. 6 (art. 1 pkt 6 lit. c projektu ustawy), stosownie do którego na przedstawicieli został nałożony obowiązek zawiadomienia zarządu centralnego o wybranych członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego, jest konieczne w związku z nowym brzmieniem art. 5 ust. 2 lit. c dyrektywy 2009/38/WE. Zgodnie ze wskazanym przepisem dyrektywy 2009/38/WE, centralne oraz lokalne kierownictwo, jak również właściwe europejskie organizacje zrzeszające pracowników i pracodawców są informowane o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego i o rozpoczęciu negocjacji.
- 12) Zmiana redakcji art. 13 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 7 projektu ustawy) jest konsekwencją transpozycji art. 5 ust. 2 lit. c dyrektywy 2009/38/WE, zgodnie z którym centralne oraz lokalne kierownictwo, jak również właściwe europejskie organizacje zrzeszające pracowników i pracodawców są informowane o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego i o rozpoczęciu negocjacji.

W przypadku gdy pracownicy są zatrudnieni w Polsce w jednym zakładzie pracy wchodzącym w skład przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym reprezentatywne organizacje związkowe są zobowiązane do niezwłocznego zawiadomienia zarządu centralnego o wyznaczonych członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego. W przypadku gdy członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybierają pracownicy to obowiązek zawiadomienia o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego jest nałożony na ten zespół.

Natomiast obowiązek zawiadomienia o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego europejskich organizacji pracowników i pracodawców oraz zarządów przedsiębiorstw i zakładów pracy, a także zatrudnionych w nich pracowników będzie spoczywać na zarządzie centralnym.

Wprowadzenie obowiązku informowania organizacji partnerów społecznych na szczeblu europejskim jest uznaniem roli, jaką mogą odegrać te organizacje w negocjacjach lub renegocjacjach porozumień ustanawiających europejskie rady zakładowe. Właściwe europejskie związki zawodowe i organizacje pracodawców, których opinii zasięga Komisja Europejska na mocy art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, są informowane o rozpoczęciu negocjacji, aby umożliwić im monitorowanie tworzenia nowych europejskich rad zakładowych oraz promowanie dobrych praktyk. Lista organizacji partnerów społecznych uznanych za właściwe europejskie organizacje związkowe oraz organizacje pracodawców jest aktualizowana i publikowana przez Komisję Europejską na stronie internetowej <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=522&langId=en>.

W konsekwencji należy również dokonać zmiany w art. 14 ust. 1 zdanie drugie ustawy przez uzupełnienie go o obowiązek informowania przez zarząd centralny o terminie zwołania zebrania specjalnego zespołu negocjacyjnego także właściwych europejskich organizacji pracowników i pracodawców.

- 13) Zmiana brzmienia ust. 1, 3 i 4 oraz dodanie ust. 5 w art. 14 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 8 projektu ustawy) jest wynikiem transpozycji art. 5 ust. 4 dyrektywy 2009/38/WE, zgodnie z którym członkom specjalnego zespołu negocjacyjnego przysługuje prawo do zebrania się, bez udziału przedstawiciela zarządu centralnego, przed i po każdym spotkaniu z zarządem centralnym, a także prawo do powołania wybranych przez siebie ekspertów, którymi mogą być przedstawiciele związków zawodowych działających na poziomie europejskim. Proponuje się zatem zmianę redakcji:

- a) ust. 1, przez dodanie obowiązku zawiadomienia o terminie zwołania zebrania specjalnego zespołu negocjacyjnego także europejskich organizacji pracowników i pracodawców – vide pkt 12 ostatni akapit,
- b) ust. 3, zgodnie z którą członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego przed i po każdym zebraniu z zarządem centralnym mają prawo do zwołania i odbycia narady,

- c) ust. 4, zgodnie z którą, ekspertami mogą być również przedstawiciele właściwych uznanych związków zawodowych działających na poziomie europejskim.

Dodanie ust. 5 w art. 14 wynika z konieczności implementowania art. 5 ust. 4 zdanie czwarte dyrektywy 2009/38/WE, stosownie do którego eksperci i przedstawiciele związków zawodowych mogą, na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego, uczestniczyć w spotkaniach negocjacyjnych w charakterze konsultacyjnym.

- 14) Dodanie ust. 4 w art. 15 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 9 projektu ustawy) stanowi transpozycję art. 10 ust. 4 dyrektywy 2009/38/WE, zgodnie z którym członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego w stopniu, w jakim jest to konieczne do wykonywania ich funkcji przedstawicielskich w środowisku międzynarodowym, mają prawo do szkoleń bez utraty wynagrodzenia. Wobec powyższego proponuje się dodanie przepisu, na podstawie którego członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego będą mieli prawo do udziału w szkoleniach koniecznych do wykonywania ich funkcji w środowisku międzynarodowym, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia obliczonego zgodnie z zasadami dotyczącymi zwolnienia od pracy przysługującego członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej.
- 15) Zmiany w art. 19 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 10 projektu ustawy) są rezultatem zmiany brzmienia art. 6 dyrektywy 2009/38/WE¹⁰⁾ dotyczącego

¹⁰⁾ Zgodnie z art. 6 dyrektywy 2009/38/WE:

1. Centralne kierownictwo oraz specjalny zespół negocjacyjny zobowiązani są do negocjacji w duchu współpracy, w celu zawarcia umowy w sprawie szczegółowych sposobów informowania pracowników i konsultowania się z nimi, przewidzianej w art. 1 ust. 1.
2. Nie naruszając autonomii stron, umowa między centralnym kierownictwem a specjalnym zespołem negocjacyjnym, potwierdzona na piśmie, o której mowa w ust. 1, określa:
 - a) przedsiębiorstwa grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub zakłady pracy przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym, które są objęte umową;
 - b) skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział miejsc uwzględniający w miarę możliwości potrzebę zrównoważonej reprezentacji pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników oraz płci, a także okres kadencji;
 - c) funkcje oraz tryb informowania europejskiej rady zakładowej i konsultowania się z nią, a także metody powiązania informowania i konsultowania między europejską radą zakładową oraz krajowymi organami reprezentującymi pracowników, zgodnie z zasadami ustalonymi w art. 1 ust. 3;
 - d) miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej;
 - e) w stosownych przypadkach skład, tryb powoływania, funkcje oraz zasady działania komitetu o zmniejszonym składzie utworzonego w ramach europejskiej rady zakładowej;
 - f) środki finansowe i materialne, przyznane europejskiej radzie zakładowej;
 - g) datę wejścia w życie i czas trwania umowy, warunki, zgodnie z którymi umowa może zostać zmieniona lub wypowiedziana, jak również przypadki, w których umowa jest renegowana oraz tryb renegocjacji, w tym w stosownych przypadkach, gdy dochodzi do zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

porozumienia zawieranego między specjalnym zespołem negocjacyjnym a zarządem centralnym. Wprowadzone zmiany dotyczą zapewnienia zrównoważonej reprezentacji pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników oraz płci, zasady powoływania prezydium, określenia metody powiązania informowania i konsultowania między europejską radą zakładową a krajowymi organami reprezentującymi pracowników, warunków i trybu renegocjacji porozumienia, w przypadku gdy dochodzi do zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, a także obowiązkowej formy pisemnej porozumienia. Proponuje się zatem wprowadzenie następujących zmian do art. 19 ustawy:

- a) nadanie nowego brzmienia ust. 1 pkt 2 tak, aby porozumienie między zarządem centralnym a specjalnym zespołem negocjacyjnym zapewniało, w miarę możliwości, zrównoważoną reprezentację pracowników w europejskiej radzie zakładowej pod względem tak działalności zawodowej, kategorii pracowników, jak i płci (art. 1 pkt 10 lit. a tiret pierwsze projektu ustawy).

Ponadto proponuje się zastąpienie wyrazu „mandat” wyrazem „kadencja” pomimo braku stosownego postanowienia w założeniach. Proponowana zmiana doprowadzi do zgodności z dyrektywą 2009/38/WE posługującej się sformułowaniem „kadencja rady”. Za tą zmianą przemawia też to, że sformułowanie „kadencja rady” było wprowadzone już w dyrektywie 1994/45/WE¹¹⁾,

- b) dodanie pkt 3a w ust. 1, stosownie do którego strony porozumienia określą w porozumieniu warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników, których

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

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

Informacje te dotyczą w szczególności kwestii ponadnarodowych, istotnie wpływających na interesy pracowników.

4. Umowy, o których mowa w ust. 2 i 3, nie podlegają wymaganiom dodatkowym załącznika I, chyba że przepisy stanowią inaczej.

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

¹¹⁾ Zgodnie z art. 6 ust. 2 lit. b dyrektywy 2009/38/WE umowa określa skład Europejskiej Rady Zakładowej, liczbę członków, podział miejsc uwzględniający w miarę możliwości potrzebę zrównoważonej reprezentacji pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników oraz płci, a także okres kadencji.

przepisy krajowe uprawniają do uzyskiwania stosownych informacji i konsultacji (art. 1 pkt 10 lit. a tiret drugie projektu ustawy),

Należy w tym miejscu podkreślić, że przedmiotem informacji i konsultacji z europejską radą zakładową będą kwestie dotyczące co najmniej dwóch państw członkowskich (zgodnie z definicją sprawy ponadnarodowej). Wprowadzenie tego przepisu zapewni, że przedstawiciele pracowników z tych państw członkowskich, których dana sprawa ponadnarodowa dotyczy, będą poinformowani i skonsultowani stosownie do przepisów krajowych. Strony, ustalając w porozumieniu taki mechanizm powiązania, muszą mieć na względzie fakt, że nie może on naruszać przepisów prawa krajowego lub praktyki, dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi,

- c) nadanie nowego brzmienia ust. 1 pkt 6, w ten sposób, aby porozumienie wskazywało 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 (art. 1 pkt 10 lit. a tiret trzecie projektu ustawy),
- d) dodanie ust. 1a, stosownie do którego strony porozumienia mogą określić w porozumieniu skład, tryb powoływania oraz zasady działania prezydium utworzonego w ramach europejskiej rady zakładowej; celem wprowadzenia tego przepisu jest zapewnienie koordynacji i zwiększenie skuteczności działania europejskiej rady zakładowej przez jak najszybsze informowanie i konsultowanie odpowiednich organów w przypadku zaistnienia wyjątkowych okoliczności (art. 1 pkt 10 lit. b projektu ustawy),
- e) dodanie ust. 1b, zgodnie z którym zawarcie porozumienia, o którym mowa w ust. 1, wymaga formy pisemnej (art. 1 pkt 10 lit. b projektu ustawy).

16) Dodanie art. 19a (art. 1 pkt 11 projektu ustawy) jest konieczne w związku ze wskazanym powyżej poszerzeniem zakresu spraw, które powinny znaleźć się w porozumieniu zawartym między specjalnym zespołem negocjacyjnym a zarządem centralnym, wprowadzonym w art. 6 ust. 2 lit. c dyrektywy 2009/38/WE oraz obowiązkiem wynikającym z art. 12 ust. 3 dyrektywy 2009/38/WE, stosownie do którego, w przypadku gdy w porozumieniu nie ma określonych warunków powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników, których przepisy krajowe uprawniają

do uzyskiwania stosownych informacji i konsultacji, państwa członkowskie zapewniają, aby informowanie i konsultowanie odbywało się zarówno w europejskiej radzie zakładowej, jak i w krajowych organach reprezentujących pracowników.

W związku z powyższym proponuje się, aby w przypadku gdy w porozumieniu, o którym mowa w art. 19 ustawy o europejskich radach zakładowych, nie zostaną określone metody powiązania informowania i konsultowania 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 będzie obowiązany do:

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

Jednocześnie proponuje się przyjęcie regulacji, zgodnie z którą przekazywanie informacji i konsultacji wobec pracowników zatrudnionych w Polsce będzie się odbywało na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z późn. zm.); jeżeli u danego pracodawcy nie działa rada pracowników – informowanie i konsultację przeprowadza się z przedstawicielami wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Natomiast w stosunku do pracowników zatrudnionych w innych państwach członkowskich będą stosowane zasady określone przez ustawodawstwo lub praktykę tego państwa członkowskiego.

- 17) Nadanie nowego brzmienia ust. 2 w art. 21 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 12 projektu ustawy) wynika ze zmiany mechanizmu wyłaniania członków europejskiej rady zakładowej. Proponuje się zatem dostosowanie brzmienia art. 21 ust. 2 ustawy do pkt 1 lit. c Wymagań Dodatkowych stanowiących załącznik nr 1 do dyrektywy 2009/38/WE, zgodnie z którym 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, przyznając każdemu państwu członkowskiemu jedno miejsce na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie

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

- 18) Uchylenie ust. 1 i 2 w art. 22 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 13 lit. a projektu ustawy) jest konsekwencją zmiany w art. 21 ustawy. Przepisy te ze względu na zmianę mechanizmu wyłaniania członków europejskiej rady zakładowej stały się bezprzedmiotowe. Uchylenie wskazanych jednostek redakcyjnych powoduje konieczność wykreślenia odesłania do tych ustępów, zawartego w art. 22 ust. 3 zdanie pierwsze (art. 1 pkt 13 lit. b projektu ustawy).
- 19) Zmiana brzmienia art. 23 ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 14 projektu ustawy), stosownie do której kadencja europejskiej rady zakładowej trwa 4 lata, jest podyktowana potrzebą zapewnienia spójności terminologicznej z przepisami dyrektywy 2009/38/WE, która posługuje się terminem „kadencja rady”.
- 20) Nadanie nowego brzmienia ust. 1 w art. 25 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 15 lit. a projektu ustawy) wynika z konieczności implementacji pkt 1 lit. d Wymagań Dodatkowych stanowiących załącznik nr 1 do dyrektywy 2009/38/WE, zgodnie z którym europejska rada zakładowa jest zobowiązana do wyboru komitetu o zmniejszonym składzie, składającego się nie więcej niż z pięciu członków. Dotychczasowa regulacja art. 25 ustawy o europejskich radach zakładowych uzależniła powołanie prezydium rady od jej liczebności. Dopuszczana była możliwość powołania prezydium, w przypadku gdy europejska rada zakładowa liczyła ponad dziesięciu członków. Proponuje się zatem wprowadzenie obowiązku powołania prezydium przez europejską radę zakładową na zebraniu organizacyjnym europejskiej rady zakładowej.
- 21) W związku z proponowaną zmianą brzmienia ust. 1 w art. 25 ustawy o europejskich radach zakładowych proponuje się w uchylenie ust. 2 (art. 1 pkt 15 lit. b projektu ustawy).
- 22) Zmiana brzmienia art. 25 ust. 3 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 15 lit. c projektu ustawy) wynika z konieczności transpozycji pkt 1 lit. d Wymagań Dodatkowych stanowiących załącznik nr 1 do dyrektywy 2009/38/WE, stanowiącego, że prezydium powinno składać się z co najwyżej pięciu członków.
- 23) Uchylenie art. 26 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 16 projektu ustawy) jest konsekwencją zmiany zaproponowanej w art. 25 ustawy o europejskich radach zakładowych. Wprowadzenie obowiązku wyłonienia prezydium europejskiej

radę zakładowej czyni zbędnym przepis art. 26 ustawy o europejskich radach zakładowych.

- 24) Dodanie ust. 3a w art. 29 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 17 projektu ustawy) wynika z konieczności implementowania przepisu pkt 1 lit. a Wymagań Dodatkowych stanowiących załącznik nr 1 do dyrektywy 2009/38/WE, który określa sposób przeprowadzania konsultacji między europejską radą zakładową a zarządem centralnym. W związku z powyższym proponuje się wprowadzenie przepisu wskazującego, iż konsultacja powinna odbywać się w taki sposób, aby umożliwić europejskiej radzie zakładowej zarówno spotkania z zarządem centralnym, jak i uzyskiwanie odpowiedzi wraz z uzasadnieniem na każdą opinię przedstawioną przez europejską radę zakładową.
- 25) Nadanie nowego brzmienia ust. 1 i 2 w art. 30 ustawy o europejskich radach zakładowych (art. 1 pkt 18 projektu ustawy) ma charakter redakcyjny polegający na wykreśleniu z tych ustępów wyrazów: „a w przypadku jego niepowołania”. W związku z wprowadzeniem obowiązku powołania prezydium dotychczasowe regulacje stają się bezprzedmiotowe.
- 26) Dodanie art. 32a (art. 1 pkt 19 projektu ustawy) jest niezbędne ze względu na konieczność implementacji art. 12 dyrektywy 2009/38/WE, zobowiązującego państwo członkowskie do zapewnienia, aby informowanie i konsultowanie odbywało się zarówno w europejskiej radzie, jak i w krajowych organach reprezentujących pracowników. Należy podkreślić, iż obowiązek ten będzie realizowany w stosunku do:
- europejskich rad zakładowych, które w zawartym porozumieniu nie określiły metody powiązania europejskiego systemu informowania i konsultowania z krajowym,
 - europejskich rad zakładowych powstałych w oparciu o przepisy Wymagań Dodatkowych stanowiących załącznik nr 1 do dyrektywy 2009/38/WE (strony nie zawarły porozumienia, o którym mowa w art. 6 dyrektywy 2009/38/WE).
- Biorąc powyższe pod uwagę proponuje się dodanie regulacji, zgodnie z którą w przypadku planowanej decyzji mogącej prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w stosunkach pracy, zarząd centralny będzie zobowiązany do:
- informowania i przeprowadzenia konsultacji z europejską radą zakładową w sprawie planowanej decyzji,

— przekazania zarządom lokalnym stosownych informacji w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji w tych krajach, których planowana decyzja ma dotyczyć.

Jednocześnie proponuje się przyjęcie rozwiązania, zgodnie z którym przekazywanie informacji i konsultacji wobec pracowników zatrudnionych w Polsce będzie się odbywało na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z późn. zm.). Jeżeli u danego pracodawcy nie działa rada pracowników – informowanie i konsultację przeprowadza się z przedstawicielami wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Natomiast w stosunku do pracowników zatrudnionych w innych państwach członkowskich będą stosowane zasady określone przez ustawodawstwo lub praktykę tego państwa członkowskiego.

27) Ze względu na brzmienie art. 10 ust. 4 dyrektywy 2009/38/WE, zgodnie z którym członkowie europejskiej rady zakładowej mają dostęp do szkoleń bez utraty prawa do wynagrodzenia, zachodzi konieczność dodania w art. 34 ust. 1 (art. 1 pkt 20 projektu ustawy) wyrazów: „z zachowaniem prawa do wynagrodzenia”.

5. Tabela zestawienia przepisów prawa Unii Europejskiej, których wdrożenie jest celem projektu ustawy dostosowawczej dołączono do uzasadnienia jako odrębny dokument.

6. Wyjaśnienia dotyczące terminu wejścia w życie ustawy dostosowawczej

1) Z uwagi na wprowadzone przepisami dyrektywy 2009/38/WE istotne zmiany dotyczące zarówno treści porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady, jak i zakresu obowiązku informacyjno-konsultacyjnego, na wniosek European Trade Union Confederation (ETUC) i Business Europe, wprowadzono w art. 14 dyrektywy 2009/38/WE przepisy przejściowe, dopuszczające niestosowanie znowelizowanych przepisów do porozumień zawartych na podstawie przepisów dyrektywy 94/45/WE.

Dyrektywa 94/45/WE przewidywała możliwość zawarcia porozumienia opartego na art. 6 tej dyrektywy, określającego szczegółowe sposoby informowania i konsultowania pracowników przez utworzenie europejskiej rady zakładowej. Dopuszczała jednocześnie w art. 13 ust. 1 możliwość niezawierania takiego porozumienia w sytuacji, gdy przed dniem 22 września 1996 r. istniały w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw

o zasięgu wspólnotowym procedury lub porozumienia, przewidujące ponadnarodowe informowanie i konsultowanie, obejmujące wszystkich pracowników. Przepis przejściowy dyrektywy 94/45/WE zawarty w art. 13 ust. 2 przewidywał, że jeżeli porozumienia zawarte przed dniem 22 września 1996 r. wygasną, strony porozumienia mogą wspólnie zdecydować o ich odnowieniu.

Art. 14¹²⁾ dyrektywy 2009/38/WE wprowadza możliwość wyłączenia stosowania przepisów dyrektywy 2009/38/WE w stosunku do porozumień zawartych na podstawie:

- art. 13 ust. 1 dyrektywy 94/45/WE przewidujących ponadnarodowe informowanie i konsultowanie lub porozumień zawartych na podstawie art. 3 ust. 1 dyrektywy 94/45/WE przewidujących ponadnarodowe informowanie i konsultowanie, renegotjowanych ze względu na zmiany w strukturze przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,
- art. 6 dyrektywy 94/45/WE, podpisanych lub zmienionych w okresie między dniem 5 czerwca 2009 r. a dniem 5 czerwca 2011 r.

Partnerzy społeczni mogą zatem zawrzeć w okresie między dniem 5 czerwca 2009 r. a dniem 5 czerwca 2011 r. nowe porozumienie lub renegotjować wcześniej zawarte. Do wskazanych porozumień zastosowanie będą miały przepisy krajowe stanowiące transpozycję dyrektywy 94/45/WE, a nie przepisy stanowiące transpozycję dyrektywy 2009/38/WE. Jeżeli jednak w tym dwuletnim okresie partnerzy społeczni nie renegotjują porozumienia, wówczas będą zobligowani do stosowania przepisów stanowiących transpozycję dyrektywy 2009/38/WE.

Podkreślenia wymaga, że celem tej regulacji jest umożliwienie dalszego obowiązywania ww. porozumień oraz uniknięcie obowiązku ich renegotjacji, a tym samym dostosowania do nowych wymagań określonych dyrektywą 2009/38/WE. Zatem przedsiębiorstwo lub

¹²⁾ Zgodnie z art. 14 dyrektywy 2009/38/WE:

1. Bez uszczerbku dla art. 13, obowiązki wynikające z niniejszej dyrektywy nie mają zastosowania do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których:

- a) zawarto zgodnie z art. 13 ust. 1 dyrektywy 94/45/WE lub z art. 3 ust. 1 dyrektywy 97/74/WE umowę lub umowy obejmujące wszystkich pracowników i przewidujące ponadnarodowe informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi lub dostosowano tego rodzaju umowy ze względu na zmiany struktury przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw
albo

- b) umowa zawarta zgodnie z art. 6 dyrektywy 94/45/WE została podpisana lub zmieniona w okresie między dniem 5 czerwca 2009 r. a dniem 5 czerwca 2011 r.

Prawo krajowe mające zastosowanie w chwili podpisania lub zmiany umowy ma nadal zastosowanie do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, o których mowa w akapicie pierwszym lit. b).

2. Z chwilą wygaśnięcia umów wymienionych w ust. 1 strony umów mogą wspólnie zdecydować o ich odnowieniu lub zmianie. W pozostałych przypadkach obowiązują przepisy niniejszej dyrektywy.

grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, korzystające z wyłączenia wskazanego w art. 14 dyrektywy 2009/38/WE będą uprawnione, aby po dniu 6 czerwca 2011 r. nadal stosować przepisy będące transpozycją dyrektywy 94/45/WE. Cel ten został wskazany w motywach 39 i 41 dyrektywy 2009/38/WE.

Wobec powyższego proponuje się wprowadzenie przepisu przejściowego, zgodnie z którym do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w okresie od dnia 5 czerwca 2009 r. do dnia 5 czerwca 2011 r., zawarte zostały porozumienia na podstawie art. 18 i 19 ustawy o europejskich radach zakładowych, stosuje się przepisy dotychczasowe. W związku z tym, że ww. art. 14 ust. 1 lit. b dyrektywy 2009/38/WE odsyła do art. 6 dyrektywy 94/45/WE, który został transponowany do polskiego porządku prawnego w art. 18 i 19 ustawy przepis przejściowy musi wskazywać te dwa artykuły.

W art. 14 ust. 1 lit. a dyrektywy 2009/38/WE wymaga wdrożenia jedynie druga część przepisu zaczynająca się od wyrazów: „lub dostosowano tego rodzaju umowy ze względu na zmiany struktury przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw”. Pierwsza część przepisu art. 14 ust. 1 lit. a dyrektywy 2009/38/WE została zaimplementowana w art. 38 ust. 1 zdanie 1 ustawy. W rezultacie przepis przejściowy określa, że do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których ze względu na zmiany struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw zostało zmienione porozumienie, o którym mowa w art. 38 ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 14 ust. 2 dyrektywy 2009/38/WE wprowadza możliwość niestosowania przepisów dyrektywy 2009/38/WE do ww. porozumień, o ile przed terminem ich wygaśnięcia strony wspólnie zdecydują o ich odnowieniu lub zmianie. W związku z powyższym proponuje się, aby przepis transponujący art. 14 ust. 2 dyrektywy 2009/38/WE otrzymał następujące brzmienie: „3. Do porozumień, o których mowa w ust. 1 i 2, które przed terminem ich wygaśnięcia, zostaną zmienione lub zostanie przedłużony okres ich obowiązywania, stosuje się przepisy dotychczasowe.”.

Jednocześnie należy wskazać, że stosownie do art. 5 ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych zarząd centralny jest obowiązany przekazać 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. Do chwili obecnej do urzędu obsługującego

ministra właściwego do spraw pracy nie wpłynęła żadna informacja o zawarciu takich porozumień.

- 2) W celu określenia sposobu działania specjalnego zespołu negocjacyjnego powołanego przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej proponuje się wprowadzenie przepisu przejściowego – art. 3 projektu ustawy – zgodnie z którym, specjalny zespół negocjacyjny powołany przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej 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 o europejskich radach zakładowych.

Podkreślenia wymaga, że ograniczenie czasu działania specjalnego zespołu negocjacyjnego na dotychczasowych zasadach pozostaje w związku z regulacją art. 20 pkt 3 ustawy o europejskich radach zakładowych. Przywołany art. 20 pkt 3 ustawy o europejskich radach zakładowych ogranicza okres prowadzonych negocjacji do 3 lat.

- 3) W celu określenia sposobu działania europejskiej rady zakładowej powołanej przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej proponuje się wprowadzenie przepisu przejściowego – art. 4 projektu ustawy – zgodnie z którym europejska rada zakładowa powołana przed dniem wejścia w życie ustawy działa do końca kadencji.
- 4) Transpozycja dyrektywy 2009/38/WE powinna być dokonana do dnia 5 czerwca 2011 r. W związku z powyższym proponuje się, aby ustawa nowelizująca weszła w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które oddziaływać ma projektowana ustawa

Projektowane regulacje obejmą:

- 1) przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny będzie miał siedzibę w Polsce;
- 2) przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny, nie mając siedziby w państwie członkowskim, wyznaczy swojego przedstawiciela z siedzibą w Polsce;
- 3) przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny, nie mając siedziby w państwie członkowskim i nie wyznaczając przedstawiciela w państwie członkowskim, posiada w Polsce 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 o zasięgu wspólnotowym;
- 4) reprezentatywne organizacje związkowe i organizacje pracodawców, tj.:
 - a) Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”,
 - b) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
 - c) Forum Związków Zawodowych,
 - d) Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej,
 - e) Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”,
 - f) Business Centre Club – Związek Pracodawców,
 - g) Związek Rzemiosła Polskiego.

2. Wyniki przeprowadzonych konsultacji

Projektowana ustawa została zamieszczona w Biuletynie Informacji Publicznej (na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (www.mpips.gov.pl)) zgodnie z przepisami ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414 oraz z 2009 r. Nr 42, poz. 337). Żaden podmiot nie zgłosił, w trybie wyżej wymienionej ustawy, zainteresowania udziałem w pracach nad przedmiotowym projektem.

Projekt ustawy został, na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.) oraz art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.),

przesłany do reprezentatywnych organizacji związkowych i reprezentatywnych organizacji pracodawców.

Konsultacje społeczne projektu ustawy były poprzedzone konsultacjami z partnerami społecznymi projektu założeń do projektu ustawy o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych, na podstawie których opracowano przedmiotowy projekt ustawy, a także dyskusją na forum Zespołu problemowego ds. prawa pracy i układów zbiorowych Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

W ramach konsultacji społecznych uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych zgłosiły następujące reprezentatywne organizacje pracodawców i związków zawodowych:

- 1) Pracodawcy RP,
- 2) Związek Rzemiosła Polskiego,
- 3) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
- 4) NSZZ „Solidarność”,
- 5) Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”.

Uwzględnione zostały następujące uwagi dotyczące:

- 1) Uchylenia art. 9 ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych, określającego mechanizm zwiększenia liczby, w proporcji do ogółu pracowników zatrudnionych w Polsce, przedstawicieli pracowników wyłanianych w danym zakładzie pracy, którzy następnie wybiorą spośród siebie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Propozycja uchylenia ww. artykułu była związana z obowiązkiem implementacji art. 5 ust. 2 lit. b dyrektywy 2009/38/WE. Jednakże obowiązek ten zostanie wykonany przez już wprowadzone do projektu ustawy rozwiązania – propozycja nadania nowego brzmienia art. 7 ust. 2 oraz uchylenia ust. 1 i 3 w art. 7. W związku z powyższym uchylenie art. 9 ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych nie jest konieczne.
- 2) Brzmienia przepisu przejściowego zawartego w art. 2 projektu ustawy. Słusznie zauważono, że redakcja przepisu nie odpowiada treści przedłożonego uzasadnienia oraz konsultowanym wcześniej założeniom projektu ustawy o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych.

Nie została uwzględniona uwaga dotycząca braku zmian do art. 8 ust. 1 – 3 ustawy o europejskich radach zakładowych, mimo wskazywanej treści orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 lipca 2008 r., sygn. akt K 23/07. Wskazany wyrok Trybunału Konstytucyjnego orzekł o niekonstytucyjności przepisów ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550,

z późn. zm.) przyznających reprezentatywnym organizacjom związkowym, w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu Pracy, uprawnienie do wskazywania członków rady pracowników jako ograniczające prawa pracowników niezrzeszonych w takich organizacjach do wyboru przedstawicielstwa pracowniczego. Pozostawienie tych przepisów w obecnym brzmieniu, mimo wskazywanej treści orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego, wynika z różnicy w przekazywanych informacjach na szczeblu europejskim i krajowym. Jakkolwiek zakresy przedmiotowe przekazywanych informacji mogą wydać się tożsame, to jednak należy podkreślić, że informacje przekazywane europejskiej radzie zakładowej dotyczące m.in. struktury, sytuacji ekonomicznej i finansowej obejmują poziom europejski, zaś krajowym podmiotom przekazywane są informacje obejmujące wyłącznie danego pracodawcę. Stąd zasadne wydaje się utrzymanie istniejących rozwiązań, określających sposób wyboru przedstawicieli pracowników, którym ta informacja jest przekazywana. Dodatkowym argumentem przemawiającym za utrzymaniem istniejących rozwiązań jest podkreślana przez ustawodawcę europejskiego (motyw 27, art. 5 ust. 2 lit. c), art. 5 ust. 4 zdanie 3 i 4 dyrektywy 2009/38/WE), istotna rola jaką odgrywały i odgrywają związki zawodowe w procesie negocjacji nad utworzeniem europejskich rad zakładowych.

Wymaga podkreślenia, że tożsama uwaga była zgłaszana na etapie konsultacji założeń projektu ustawy i była przedmiotem dyskusji na forum zespołu ds. prawa pracy i układów zbiorowych pracy TK, na którym dyskutowano nad skierowaniem wniosku o ekspertyzę do Prezydium TK. W związku z brakiem porozumienia na forum zespołu partnerzy społeczni nie wystąpili o przygotowanie opinii prawnej odnośnie do zgodności przepisu art. 8 ustawy o europejskich radach zakładowych z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej.

Tym niemniej MPiPS otrzymało od NSZZ „Solidarność” opinię prawną sporządzoną przez dr Piotra Uziębło z Uniwersytetu Gdańskiego o zgodności z Konstytucją RP przepisów ustawy o europejskich radach zakładowych.

Biorąc pod uwagę fakt, że celem ustawy jest dokonanie implementacji przepisów dyrektywy 2009/38/WE nie jest zasadne dokonywanie zmian w art. 8 ustawy o europejskich radach zakładowych. Podkreślenia wymaga, iż zakres zmiany dyrektywy 2009/38/WE dotyczy tylko mechanizmu ustalania liczby miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym i europejskiej radzie zakładowej, a nie sposobu wyłaniania członków tych ciał zatrudnionych w poszczególnych państwach członkowskich.

Ponadto należy wskazać, że mechanizm zawarty w art. 8 ustawy o europejskich radach zakładowych jest także powtórzony w:

1) ustawie z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. Nr 149, poz. 1077),

- 2) ustawie z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. Nr 62, poz. 551, z późn. zm.),
- 3) ustawie z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. Nr 86, poz. 525).

Zatem zmiana tego artykułu pociągałaby za sobą konieczność nowelizacji ww. ustaw.

Nie uwzględniono również uwagi dotyczącej zmiany brzmienia art. 1 ust. 1 ustawy o europejskich radach zakładowych polegającej na dookreśleniu, że prawo pracowników do informacji i konsultacji dotyczy spraw ponadnarodowych, a także dodania w art. 2 ustawy definicji sprawy ponadnarodowej. Zmiana w tych dwóch artykułach jest podyktowana koniecznością dokonania transpozycji przepisów dyrektywy 2009/38/WE, tj. art. 1 ust. 4 i art. 2 ust. 1 lit. f – g. Ponadto uwaga jest niezasadna ze względu na wskazane w motywie 15 dyrektywy 2009/38/WE zobowiązanie państw członkowskich do zagwarantowania pracownikom i ich przedstawicielom informowania ich i konsultowania się z nimi na odpowiednim poziomie kierownictwa i organów reprezentujących, w zależności od podnoszonych kwestii. W motywie 15 wskazano, że realizując ten cel „kompetencje i zakres działania europejskiej rady zakładowej muszą być odrębne od kompetencji i zakresu działania krajowych organów reprezentujących oraz ograniczać się do kwestii ponadnarodowych.”.

Uwaga dotycząca wprowadzenia nowych zasad dokonywania wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz wyboru lub wyznaczenia członków europejskiej rady zakładowej, jak również wprowadzenia mechanizmu różnicowania składu osobowego tych organów w zależności od takich czynników, jak:

- 1) ogólna liczba pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie,
- 2) liczba państw członkowskich, w których przedsiębiorstwo prowadzi działalność,
- 3) liczba pracowników zatrudnionych w poszczególnych państwach członkowskich,
- 4) liczba pracowników zatrudnionych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstw zlokalizowanych w danym państwie członkowskim

– nie zyskała akceptacji.

Podkreślenia wymaga, że transponowany art. 5 ust. 2 lit. b dyrektywy 2009/38/WE wprowadza zasadę, że członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub powoływani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim, przez przedsiębiorstwo lub grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, poprzez przyznanie każdemu państwu członkowskiemu jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim, reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część tej grupy.

Podobną regulację odnośnie do podziału miejsc w europejskiej radzie zakładowej statuuje pkt 1 lit. c Wymagań dodatkowych. Należy przy tym podkreślić, że transponując przepis dyrektywy nie jest możliwe wprowadzanie dodatkowych rozwiązań, które naruszałyby ustalony w dyrektywie mechanizm. Jednocześnie zaznaczenia wymaga, iż przyjęte w dyrektywie 2009/38/WE rozwiązania są wynikiem kompromisu wypracowanego i zaakceptowanego przez partnerów społecznych na poziomie europejskim.

Nie uwzględniono także uwagi dotyczącej dodania definicji „informowania” i zmiany definicji „konsultacji”, ze względu na konieczność transpozycji tych definicji zawartych w art. 2 ust. 1 lit. f i g dyrektywy 2009/38/WE.

Uwaga dotycząca sposobu wykonywania uprawnień członków specjalnego zespołu negocjacyjnego do udziału w szkoleniach koniecznych do wykonywania ich funkcji w środowisku międzynarodowym, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, nie została uwzględniona. Uprawnienie to wynika bowiem explicite z treści art. 10 ust. 4 dyrektywy 2009/38/WE.

Nie zyskała akceptacji propozycja uzupełnienia treści przepisu art. 14 ust. 5 ustawy o europejskich radach zakładowych o definicję eksperta. Podkreślenia bowiem wymaga fakt, że termin „ekspert” był już używany w ustawie (art. 14 ust. 4, art. 15 ust. 3, art. 33). Ponadto należy zauważyć, że powszechnie jest znane znaczenie terminu „ekspert” jako oznaczającego osobę uznawaną za autorytet w jakiejś dziedzinie, specjalistę powołanego do wydania orzeczenia lub opinii w sprawach spornych (Słownik Języka Polskiego Wydawnictwo PWN SA).

3. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Wejście w życie projektowanej ustawy nie spowoduje obciążenia dla finansów publicznych i nie będzie wymagało wydatkowania dodatkowych środków.

4. Wpływ regulacji na rynek pracy

Projektowana regulacja nie będzie miała bezpośredniego wpływu na rynek pracy.

5. Wpływ regulacji na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Projektowana regulacja może rozszerzyć obowiązki o charakterze informacyjno-konsultacyjnym przedsiębiorcy, u którego działa europejska rada zakładowa.

6. Wpływ na sytuację i rozwój regionalny

Projektowana regulacja nie będzie miała wpływu na sytuację i rozwój regionalny.

7. Wskazanie źródeł finansowania, jeżeli projekt pociąga za sobą obciążenie budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego

Wejście w życie projektowanej ustawy nie spowoduje obciążenia dla finansów publicznych i nie będzie wymagało wydatkowania dodatkowych środków stąd nie ma potrzeby wskazywania źródeł finansowania.

8. Zgodność z prawem Unii Europejskiej

Projekt jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

TABELA ZBIEŻNOŚCI

TYTUŁ PROJEKTU:		Projekt ustawy o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych			
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO / WDRAŻANYCH AKTÓW PRAWNYCH ¹⁾:		Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (wersja przekształcona).			
PRZEPISY UNII EUROPEJSKIEJ ²⁾					
Jedn. red.	Treść przepisu UE ³⁾	Konieczność wdrożenia	Jedn. red. (*)	Treść przepisu/ów projektu (*)	Uzasadnienie uwzględnienia w projekcie przepisów wykraczających poza minimalne wymogi prawa UE (**)
		T / N			
Art. 1 ust. 2 i 3	<p>2. W tym celu ustanawia się w każdym przedsiębiorstwie i grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym europejską radę zakładową lub inny tryb informowania pracowników i konsultowania się z nimi, na wniosek przedstawiony w trybie określonym w art. 5 ust. 1, w celu informowania pracowników i konsultowania się z nimi. Warunki informowania pracowników i konsultowania się z nimi są określone i wdrożone w taki sposób, aby zapewnić ich skuteczność i umożliwić przedsiębiorstwu lub grupie przedsiębiorstw skuteczne podejmowanie decyzji.</p> <p>3. Informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi mają miejsce na odpowiednim szczeblu kierownictwa i reprezentacji, w zależności od podnoszonej kwestii. W tym celu kompetencja europejskiej rady zakładowej oraz zakres</p>	T	Art. 1 pkt 1 lit. a projektu ustawy o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych, zwanej dalej „projektem”	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	

	trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi objęty niniejszą dyrektywą są ograniczone do kwestii ponadnarodowych				
Art. 1 ust. 4	4. Za kwestie ponadnarodowe uważa się kwestie dotyczące całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy przedsiębiorstw lub grupy mających swą siedzibę w dwóch różnych państwach członkowskich.	T	Art. 1 pkt 2 lit. c projektu	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,	
Art. 2 ust. 1 lit. f	1. Do celów niniejszej dyrektywy: f) "informowanie" oznacza przekazywanie przez pracodawcę danych przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im zapoznanie się z podnoszoną kwestią i zbadanie jej; informacja powinna być przedstawiana w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i zawierać odpowiednią treść, aby możliwe było przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego wpływu i - w razie potrzeby - przygotowanie konsultacji z właściwym organem danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;	T	Art. 1 pkt 2 lit. a projektu	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	
Art. 2 ust. 1	g) "konsultowanie" oznacza nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów	T	Art. 1 pkt 2 lit. b	6) konsultacji – należy przez to rozumieć nawiązywanie dialogu oraz wymianę	

lit. g	<p>między przedstawicielami pracowników i centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim poziomem kierownictwa, w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, która umożliwiłaby przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii na podstawie dostarczonych informacji, na temat proponowanych działań, których dotyczą konsultacje; bez uszczerbku dla zadań kierownictwa i w rozsądnym czasie działania te mogą być uwzględnione przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;</p>		projektu	<p>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.</p> <p>Art. 1 pkt 1 lit. b projektu</p> <p>3a. Obowiązek konsultacji z przedstawicielami pracowników nie może stanowić uszczerbku dla zadań zarządu centralnego lub innego zarządu odpowiedniego szczebla.</p>	
Art. 3 ust. 4	<p>4. Nie naruszając przepisów ust. 1 i 2, przedsiębiorstwa nie uważa się za "przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę" nad innym przedsiębiorstwem, którego udziały są w jego posiadaniu, w przypadku gdy jest ono przedsiębiorstwem, o którym mowa w art. 3 ust. 5 lit. a) lub c) rozporządzenia Rady (WE) nr 139/2004 z dnia 20 stycznia 2004 r. w sprawie kontroli koncentracji przedsiębiorstw.</p>	T	Art. 4 ust. 5 ustawy o europejskich radach zakładowych	<p>5. Za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę nad innym przedsiębiorcą nie uważa się przedsiębiorcy, który:</p> <p>1) jest instytucją finansową czasowo nabywającą lub obejmującą akcje albo udziały w celu ich odsprzedaży, jeżeli przedmiotem działalności gospodarczej tej instytucji jest prowadzone na własny lub cudzy rachunek inwestowanie w akcje albo udziały innych przedsiębiorców, pod warunkiem, że odsprzedaż ta nastąpi przed upływem roku od dnia nabycia, oraz że:</p> <p>a) instytucja ta nie wykonuje praw z tych akcji albo udziałów, z wyjątkiem prawa do dywidendy, lub</p> <p>b) instytucja ta wykonuje prawa z tych akcji lub udziałów wyłącznie w celu</p>	

				<p>przygotowania odsprzedaży całości lub części przedsiębiorstwa, jego majątku lub tych akcji albo udziałów;</p> <p>2) posiadając status przedsiębiorcy sprawującego kontrolę, jest przedsiębiorcą, którego wyłącznym przedmiotem działalności jest nabywanie pakietów akcji lub udziałów w innych przedsiębiorstwach oraz zarządzanie tymi pakietami i obracanie nimi w celu wypracowania zysku, bez bezpośredniego lub pośredniego angażowania się w zarządzanie tymi przedsiębiorstwami, lub też ustalania zachowania tych przedsiębiorstw na rynku właściwym w rozumieniu art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. Nr 50, poz. 331, Nr 99, poz. 660 i Nr 171, poz. 1206).</p>	
Art. 4 ust. 4	4. Kierownictwo każdego przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, jak również centralne kierownictwo lub spodziewane centralne kierownictwo przedsiębiorstwa w rozumieniu ust. 2 akapit drugi lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jest odpowiedzialne za zgromadzenie i przekazanie stronom, do których ma zastosowanie niniejsza dyrektywa, informacji niezbędnych do rozpoczęcia negocjacji, o których mowa w art. 5, w szczególności informacji dotyczących struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw oraz stanu liczebnego ich	T	<p>Art. 3 ust. 3 ustawy o europejskich radach zakładowych</p> <p>Art. 1 pkt 3 projektu</p>	<p>3. Po osiągnięciu wielkości zatrudnienia, o której mowa w art. 2 pkt 3 i 4, zarząd centralny niezwłocznie zawiadamia o tym przedstawicieli pracowników reprezentujących ich interesy, zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego, oraz podaje tę informację do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy.</p> <p>1a. Zarząd centralny lub inny zarząd odpowiedniego szczebla każdego przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jest obowiązany do zgromadzenia i</p>	

	pracowników. Obowiązek ten dotyczy zwłaszcza informacji obejmujących liczbę pracowników, o której mowa w art. 2 ust. 1 lit. a) i c).			przekazania specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu informacji dotyczących w szczególności struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw oraz stanu liczebnego ich pracowników	
Art. 5 ust. 2 lit. b i c	<p>2. W tym celu tworzy się specjalny zespół negocjacyjny zgodnie z następującymi wytycznymi:</p> <p>b) członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub powoływani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim, przez przedsiębiorstwo lub grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, poprzez przyznanie każdemu państwu członkowskiemu jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim, reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część tej grupy;</p> <p>c) centralne oraz lokalne kierownictwo, jak również właściwe europejskie organizacje zrzeszające pracowników i pracodawców informowane są o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego i o rozpoczęciu negocjacji.</p>	T	<p>Art. 1 pkt 4 lit. b projektu</p> <p>Art. 1 pkt 6 lit. a i b projektu</p> <p>Art. 1 pkt 7 projektu</p>	<p>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.</p> <p>5. Przedstawiciele wybierają spośród siebie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w liczbie ustalonej zgodnie z art. 7 ust. 2.</p> <p>6. Przedstawiciele zawiadamiają zarząd centralny o wybranych członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego.</p> <p>1. Reprezentatywne organizacje związkowe niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznaczonych w trybie art. 8 ust. 1.</p>	

			<p>2. Specjalny zespół negocjacyjny zawiadamia zarząd centralny o członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego wybranych w trybie art. 8 ust. 4.</p> <p>3. Zarząd centralny zawiadamia o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego właściwe:</p> <p>1) europejskie organizacje pracowników i pracodawców, których opinii zasięga Komisja Europejska na mocy art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,</p> <p>2) zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionych w nich pracowników.</p> <p>Zarząd centralny zawiadamia właściwe zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz właściwe europejskie organizacje pracowników i pracodawców o terminie zwołania zebrania specjalnego zespołu negocjacyjnego</p>	
Art. 5 ust. 4	<p>4. W celu zawarcia umowy zgodnie z art. 6 centralne kierownictwo zwołuje zebranie z udziałem specjalnego zespołu negocjacyjnego i powiadamia o tym kierownictwo lokalne.</p> <p>Przed i po każdym zebraniu z centralnym kierownictwem specjalny zespół negocjacyjny ma prawo zebrać się, w miejscu wyposażonym w środki niezbędne do komunikacji, bez udziału przedstawicieli centralnego kierownictwa.</p> <p>Do celów negocjacji specjalny zespół negocjacyjny może złożyć wniosek o powołanie wybranych przez siebie ekspertów, którymi mogą być</p>		<p>Art. 1 pkt 8 lit. b i c projektu</p> <p>3. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego mają prawo zwołania i odbycia narady przed oraz po zebraniu z zarządem centralnym.</p> <p>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.</p> <p>5. Eksperti, w tym przedstawiciele związków zawodowych, mogą – na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego –</p>	

	przedstawiciele właściwych uznanych związków zawodowych działających na poziomie wspólnotowym. Eksperti ci i przedstawiciele związków zawodowych mogą, na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego, uczestniczyć w spotkaniach negocjacyjnych w charakterze konsultacyjnym.			uczestniczyć w zebraniach z zarządem centralnym w charakterze konsultantów.	
Art.6 ust. 2 lit. b, c, e i g	<p>2. Nie naruszając autonomii stron, umowa między centralnym kierownictwem a specjalnym zespołem negocjacyjnym, potwierdzona na piśmie, o której mowa w ust. 1, określa:</p> <p>b) skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział miejsc uwzględniający w miarę możliwości potrzebę zrównoważonej reprezentacji pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników oraz płci, a także okres kadencji;</p> <p>c) funkcje oraz tryb informowania europejskiej rady zakładowej i konsultowania się z nią, a także metody powiązania informowania i konsultowania między europejską radą zakładową oraz krajowymi organami reprezentującymi pracowników, zgodnie z zasadami ustalonymi w art. 1 ust. 3;</p> <p>e) w stosownych przypadkach skład, tryb powoływania, funkcje oraz zasady działania komitetu o zmniejszonym składzie utworzonego w ramach europejskiej rady zakładowej;</p>	T	Art. 1 pkt 10 projektu	<p>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,</p> <p>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,</p> <p>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.</p> <p>1a. Strony porozumienia mogą określić w porozumieniu skład, tryb powoływania,</p>	

	g) datę wejścia w życie i czas trwania umowy, warunki, zgodnie z którymi umowa może zostać zmieniona lub wypowiedziana, jak również przypadki, w których umowa jest renegotjowana oraz tryb negocjacji, w tym w stosownych przypadkach, gdy dochodzi do zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.			zadania oraz zasady działania prezydium utworzonego w ramach europejskiej rady zakładowej. 1b. Zawarcie porozumienia, o którym mowa w ust. 1, wymaga formy pisemnej.	
Art.10 ust. 1	1. Nie naruszając pod tym względem kompetencji innych organów lub organizacji, przedstawiciele europejskiej rady zakładowej dysponują środkami koniecznymi do korzystania z praw wynikających z niniejszej dyrektywy, aby wspólnie reprezentować interesy pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.	T	Art. 34 ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych Art. 1 pkt 20 projektu	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". 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.10 ust.2	2. Nie naruszając przepisów art. 8, członkowie europejskiej rady zakładowej informują przedstawicieli pracowników zakładów pracy lub przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub - w przypadku braku przedstawicieli - ogół pracowników, o treści i wynikach trybu informowania i konsultowania stosowanego zgodnie z przepisami niniejszej dyrektywy.	T	Art. 32 ustawy o europejskich radach zakładowych	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.10 ust. 3	3. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkowie europejskiej rady zakładowej oraz przedstawiciele pracowników pełniący swoje funkcje w ramach trybu, o którym mowa w art. 6 ust. 3, korzystają przy pełnieniu swoich funkcji z ochrony i gwarancji, podobnej do tych, jakie są przewidziane dla przedstawicieli pracowników przez obowiązujące ustawodawstwo lub praktykę państwa, w którym są zatrudnieni. Dotyczy to w szczególności uczestnictwa w zebraniach specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej lub też każdego innego zebrania w ramach umowy, o której mowa w art. 6 ust. 3, a także wypłacania wynagrodzenia członkom należącym do załogi przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym za okres nieobecności wynikającej z pełnienia przez nich ich	T	Art. 37 ustawy o europejskich radach zakładowych	1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową organizację związkową - bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy. 2. Pracodawca nie może zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego	

	obowiązków.			<p>wygaśnięciu bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową organizację związkową - bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy.</p> <p>3. Członek specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej w związku z udziałem w pracach tych organów, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia obliczonego zgodnie z zasadami dotyczącymi zwolnienia od pracy przysługującego członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej.</p> <p>4. Przepisy ust. 1-3 stosuje się odpowiednio do przedstawicieli reprezentujących pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18.</p>	
Art.10 ust. 4	4. W stopniu, w jakim to konieczne dla wykonywania ich funkcji przedstawicielskich w środowisku międzynarodowym, członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz europejskiej rady zakładowej mają dostęp do szkoleń bez utraty wynagrodzenia.	T	<p>Art. 1 pkt 9 projektu</p> <p>Art. 1 pkt 20 projektu</p>	<p>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.</p> <p>1. Koszty związane z działalnością europejskiej rady zakładowej, w szczególności koszty organizacji zebrań,</p>	

				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.12 ust. 1	1. Informowanie europejskiej rady zakładowej i konsultowanie się z nią jest powiązane z informowaniem krajowych organów reprezentujących pracowników i konsultowaniem się z nimi w poszanowaniu kompetencji i obszarów działania każdej z tych organizacji oraz w poszanowaniu zasad, o których mowa w art. 1 ust. 3.	T	Art. 1 pkt 11 projektu	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>2. Do informowania i konsultacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2, wobec pracowników:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	

				<p>pracowników – informowanie i konsultację przeprowadza się z przedstawicielami wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy,</p> <p>2) zatrudnionych w innym państwie członkowskim stosuje się zasady określone przez ustawodawstwo lub praktykę danego państwa członkowskiego.</p>	
			Art. 1 pkt 10 lit. a tiret drugi projektu	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,	
Art.12 ust. 2	2. Warunki powiązania informowania europejskiej rady zakładowej i krajowych organów reprezentujących pracowników i konsultowania się z nimi ustala się w umowie, o której mowa w art. 6. Umowa ta nie narusza przepisów prawa krajowego lub praktyki, dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi.	T	Art. 1 pkt 10 lit. a tiret drugi projektu	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,	
Art. 12 ust. 3	3. W przypadku niesprecyzowania takich warunków w umowie państwa członkowskie zapewniają, aby informowanie i konsultowanie odbywało się zarówno w europejskiej radzie zakładowej, jak i w krajowych organach reprezentujących pracowników w przypadkach, gdy planowane są decyzje mogące prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w	T	Art. 1 pkt 11 projektu	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,	

	umowach o pracę.		Art. 1 pkt 10 lit. a) tiret drugi projektu	<p>zarząd centralny jest obowiązany do:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>2. Do informowania i konsultacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2, wobec pracowników:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>3a) warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, których</p>	
--	------------------	--	--	--	--

				przepisy krajowe uprawniają do informowania i konsultacji,	
Art.12 ust. 4	4. Niniejsza dyrektywa nie narusza procedur informacyjnych i konsultacyjnych, o których mowa w dyrektywie 2002/14/WE, i procedur specjalnych, o których mowa w art. 2 dyrektywy 98/59/WE oraz w art. 7 dyrektywy 2001/23/WE.	T	Art. 1 ust. 4 i 5 ustawy o europejskich radach zakładowych	4. Przepisów ustawy nie stosuje się do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw mających status spółki europejskiej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. Nr 62, poz. 551), chyba że zachodzi przypadek, o którym mowa w przepisach art. 81 ust. 3 tej ustawy. 5. Przepisów ustawy nie stosuje się do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw mających status spółdzielni europejskiej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. Nr 149, poz. 1077), chyba że zachodzi przypadek, o którym mowa w przepisie art. 57 ust. 3 tej ustawy.	
Art.12 ust. 5	5. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie stanowi wystarczającej przesłanki dla usprawiedliwienia wprowadzenia przepisów mniej korzystnych w stosunku do istniejących obecnie w poszczególnych państwach członkowskich odnośnie do poziomu powszechnej ochrony pracowników w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.	N			
Art.13	W przypadku gdy struktura przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ulega znaczącym zmianom, oraz w przypadku gdy brak jest przepisów	T	Art. 1 pkt 5 projektu	1. Jeżeli struktura przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ulega znaczącym zmianom, a brak jest przepisów ustanowionych na mocy	

	<p>ustanowionych na mocy obowiązujących umów lub też w związku z niezgodnością między odpowiednimi przepisami co najmniej dwóch obowiązujących umów, centralne kierownictwo rozpoczyna negocjacje, o których mowa art. 5, 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 różnych państwach członkowskich.</p> <p>Co najmniej trzech członków istniejącej europejskiej rady zakładowej lub każdej z istniejących europejskich rad zakładowych wchodzi w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego w uzupełnieniu do członków wybranych lub desygnowanych stosownie do przepisów art. 5 ust. 2.</p> <p>W trakcie tych negocjacji istniejąca europejska rada zakładowa lub istniejące europejskie rady zakładowe kontynuują wykonywanie swoich uprawnień zgodnie z warunkami dostosowanymi umową między członkami europejskich rad zakładowych a centralnym kierownictwem.</p>			<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
Art.14 ust. 1	<p>1. Bez uszczerbku dla art. 13, obowiązki wynikające z niniejszej dyrektywy nie mają zastosowania do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których:</p> <p>a) zawarto zgodnie z art. 13 ust. 1 dyrektywy 94/45/WE lub z art. 3 ust. 1 dyrektywy 97/74/WE umowę lub umowy obejmujące wszystkich</p>	T	Art. 2 ust. 1 i 2 projektu	<p>1. Do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w okresie od dnia 5 czerwca 2009 r. do dnia 5 czerwca 2011 r., na podstawie art. 18 lub 19 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, zostały zawarte porozumienia lub zmienione porozumienia obowiązujące, stosuje się</p>	

	<p>pracowników i przewidujące ponadnarodowe informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi lub dostosowano tego rodzaju umowy ze względu na zmiany struktury przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw;</p> <p>albo</p> <p>b) umowa zawarta zgodnie z art. 6 dyrektywy 94/45/WE została podpisana lub zmieniona w okresie między dniem 5 czerwca 2009 r. a dniem 5 czerwca 2011 r.</p> <p>Prawo krajowe mające zastosowanie w chwili podpisania lub zmiany umowy ma nadal zastosowanie do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, o których mowa w akapicie pierwszym lit. b).</p>			<p>przepisy dotychczasowe.</p> <p>2. Do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy ze względu na zmiany struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw zostało zmienione porozumienie, o którym mowa w art. 38 ustawy zmienianej w art. 1, stosuje się przepisy dotychczasowe.</p>	
Art.14 ust. 2	<p>2. Z chwilą wygaśnięcia umów wymienionych w ust. 1 strony umów mogą wspólnie zdecydować o ich odnowieniu lub zmianie. W pozostałych przypadkach obowiązują przepisy niniejszej dyrektywy.</p>	T	Art. 2 ust. 3 projektu	<p>3. Do porozumień, o których mowa w ust. 1 i 2, które przed terminem ich wygaśnięcia, zostaną zmienione lub zostanie przedłużony okres ich obowiązywania, stosuje się przepisy dotychczasowe.</p>	
Załącznik nr 1	<p>1. Aby osiągnąć cel, o którym mowa w art. 1 ust. 1, oraz w przypadkach przewidzianych w art. 7 ust. 1, utworzenie europejskiej rady zakładowej, jej skład i kompetencje regulowane są według następujących zasad:</p> <p>a) Kompetencje europejskiej rady zakładowej określone są zgodnie z</p>	T	Art. 28 ustawy o europejskich radach zakładowych	<p>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.</p>	

	<p>art. 1 ust. 3. Informacje przekazywane europejskiej radzie zakładowej dotyczą w szczególności struktury, sytuacji ekonomicznej i finansowej, możliwego rozwoju działalności, produkcji i sprzedaży produktów przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Informowanie europejskiej rady zakładowej i konsultowanie się z nią dotyczy w szczególności sytuacji i tendencji w zakresie zatrudnienia, inwestycji oraz istotnych zmian związanych z organizacją, wprowadzeniem nowych metod pracy lub nowych procesów produkcji, przeniesieniem produkcji, fuzji przedsiębiorstw, redukcją rozmiarów lub zamknięciem przedsiębiorstw, zakładów pracy lub ważnych części zakładów pracy oraz ze zwolnieniami grupowymi. Konsultowanie odbywa się w taki sposób, aby umożliwić przedstawicielom pracowników spotkania z centralnym kierownictwem i uzyskanie odpowiedzi wraz z uzasadnieniem na każdą przedstawioną przez nich opinię.</p>		<p>Art. 29 ust. 3 ustawy o europejskich radach zakładowych</p>	<p>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.</p> <p>3. Informacje i konsultacje obejmują w szczególności zagadnienia dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	
--	--	--	--	--	--

			<p>zakładów pracy,</p> <p>8) ograniczenia rozmiarów bądź zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy,</p> <p>9) zwolnień grupowych.</p> <p>Art. 1 pkt 17 projektu</p> <p>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.</p> <p>Art. 1 pkt 19 projektu</p> <p>1. W przypadku planowanej decyzji mogącej prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w stosunkach pracy, zarząd centralny jest obowiązany do:</p> <p>1)informowania i przeprowadzenia konsultacji z europejską radą zakładową w sprawie planowanej decyzji,</p> <p>2)przekazania zarządom lokalnym stosownych informacji w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji w tych krajach, których planowana decyzja ma dotyczyć.</p> <p>2. Do informowania i konsultacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2, wobec pracowników:</p> <p>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</p>	
--	--	--	---	--

				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.	
	c) Członków europejskiej rady zakładowej wybiera się lub powołuje proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, przyznając każdemu państwu członkowskiemu jedno miejsce na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich lub na część tej grupy.	T	Art. 1 pkt 12 projektu	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.	
	d) W celu zagwarantowania koordynacji swoich działań europejska rada zakładowa wybiera ze swojego grona komitet o zmniejszonym składzie, składający się z co najwyżej pięciu członków, który musi mieć warunki do działania w warunkach umożliwiających mu wykonywanie swoich funkcji w sposób regularny. Rada przyjmuje swój wewnętrzny regulamin.	T	Art. 1 pkt 15 lit. a i c projektu	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. 3. W skład prezydium wchodzi przewodniczący oraz nie więcej niż czterech	

				członków. Członkowie prezydium powinni być zatrudnieni w różnych państwach członkowskich.	
	2. Europejska rada zakładowa ma prawo do spotkania się z centralnym kierownictwem raz do roku celem uzyskania informacji i przeprowadzenia konsultacji na podstawie sprawozdania sporządzonego przez centralne kierownictwo, na temat rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz ich perspektyw. O spotkaniu informuje się lokalne kierownictwo.	T	Art. 31 ustawy o europejskich radach zakładowych	Europejska rada zakładowa lub prezydium może poprzedzić każde spotkanie z zarządem centralnym posiedzeniem bez jego udziału. W posiedzeniu prezydium mogą uczestniczyć członkowie europejskiej rady zakładowej, o których mowa w art. 30 ust. 3.	
	3. W przypadku gdy zaistnieją nadzwyczajne okoliczności lub podejmowane są decyzje mające istotny wpływ na interesy pracowników, w szczególności w sytuacji przeniesienia, zamknięcia zakładu pracy, przedsiębiorstwa lub zwolnień grupowych, komitet o zmniejszonym składzie lub - w przypadku jego braku - europejska rada zakładowa mają prawo być o tym informowane. Rada ma prawo, na swój wniosek, do spotkania z centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim organem kierowniczym przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, mającym kompetencje do podejmowania decyzji we własnym imieniu celem uzyskania informacji i	T	Art. 30 ust. 3 i 4 ustawy o europejskich radach zakładowych	3. W spotkaniu, o którym mowa w ust. 2, organizowanym z udziałem prezydium, mogą uczestniczyć członkowie europejskiej rady zakładowej wyłonieni z przedsiębiorstw lub zakładów pracy, których bezpośrednio dotyczą sprawy będące przedmiotem informacji lub konsultacji. 4. Spotkanie odbywa się w możliwie najkrótszym terminie. Prezydium lub europejska rada zakładowa może przedstawić swoją opinię na temat sprawozdania, o którym mowa w ust. 2, na końcu spotkania lub w terminie 14 dni po jego zakończeniu. Opinia powinna być rozpatrzona przez zarząd właściwego szczebla przed podjęciem decyzji, której opinia dotyczy.	

	<p>przeprowadzenia konsultacji. W przypadku spotkania z komitetem o zmniejszonym składzie mają w nim również prawo uczestniczyć członkowie europejskiej rady zakładowej, wybrani lub wyznaczeni przez zakład pracy lub przedsiębiorstwo, których dane okoliczności lub decyzje bezpośrednio dotyczą.</p> <p>Spotkanie informacyjno-konsultacyjne odbywa się w najbliższym możliwym terminie, na podstawie sprawozdania przygotowanego przez centralne kierownictwo lub inny odpowiedni organ kierowniczy przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, na temat którego stanowisko może zostać przyjęte pod koniec spotkania lub w innym uzasadnionym terminie.</p> <p>Spotkanie nie wpływa na przywileje centralnego kierownictwa.</p> <p>Proces informacyjno-konsultacyjny przewidziany w powyższych okolicznościach odbywa się bez uszczerbku dla przepisów, o których mowa w art. 1 ust. 2 i art. 8.</p>		Art. 1 pkt 18 projektu	<p>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.</p> <p>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.</p>	
--	---	--	------------------------	--	--

POZOSTAŁE PRZEPISY PROJEKTU⁴⁾

Jedn. red.	Treść przepisu projektu krajowego	Uzasadnienie wprowadzenia przepisu
Art. 1 pkt 2 lit. d	8) europejskiej radzie zakładowej - należy przez to rozumieć radę ustanowioną zgodnie z rozdziałem 3 albo utworzoną zgodnie z rozdziałem 4 w celu realizacji prawa	Dotychczas pkt 8 art. 2 posiada następujące brzmienie: „europejskiej radzie zakładowej - należy przez to rozumieć radę ustanowioną zgodnie z rozdziałem 3 bądź utworzoną zgodnie z rozdziałem 4 w celu realizacji

projektu	pracowników do informowania i konsultacji,	<i>prawa pracowników do informacji i konsultacji</i> ". W związku z dodaniem definicji „informowania” oraz podyktowaną względami legislacyjnymi zmianą wyrazu „bądź” na „albo”, jest konieczna zmiana redakcji przedmiotowego punktu.
Art.1 pkt 10 lit. a tiret pierwsze i pkt 14 projektu	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 2. Kadencja europejskiej rady zakładowej trwa 4 lata.	Proponuje się zastąpienie wyrazu „mandat” wyrazem „kadencja”. Proponowana zmiana doprowadzi do zgodności z dyrektywą 2009/38/WE posługującej się sformułowaniem „kadencja rady”. Za tą zmianą przemawia fakt, że sformułowanie „kadencja rady” było wprowadzone już w dyrektywie 1994/45/WE.
Art. 3 projektu	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.	W celu określenia sposobu działania specjalnego zespołu negocjacyjnego powołanego przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej proponuje się wprowadzenie przepisu przejściowego, zgodnie z którym, 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 o europejskich radach zakładowych. Podkreślenia wymaga, że czasu działania specjalnego zespołu negocjacyjnego na dotychczasowych zasadach pozostaje w związku z regulacją art. 20 pkt 3 ustawy o europejskich radach zakładowych. Przywołany art. art. 20 pkt 3 ustawy o europejskich radach zakładowych ogranicza okres prowadzonych negocjacji do 3 lat.
Art. 4 projektu	Europejska rada zakładowa powołana przed dniem wejścia w życie ustawy działa do końca kadencji.	W celu określenia sposobu działania europejskiej rady zakładowej powołanej przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej proponuje się wprowadzenie przepisu przejściowego, zgodnie z którym europejska rada zakładowa powołana przed dniem wejścia w życie ustawy działa do końca kadencji.

¹⁾ w wypadku projektu usuwającego naruszenie Komisji należy wpisać nr naruszenia, zaś w wypadku wykonywania orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości (czy to w trybie prejudycjalnym czy skargowym) należy podać datę wyroku i sygnaturę sprawy

²⁾ tabelę zbieżności dla przepisów Unii Europejskiej można wygenerować przy pomocy systemu e-step (www.e-step.pl/urzednik). W wypadku konieczności dodania uzasadnienia dla przekroczenia minimum europejskiego należy dodać odpowiednią kolumnę

³⁾ w tej części należy wskazać przepisy dyrektywy, decyzji ramowej, przepisy prawa UE, których naruszenie wskazała Komisja lub których wykładni dokonał Trybunał Sprawiedliwości

⁴⁾ w tej części należy wskazać wszystkie przepisy projektu aktu prawnego, które nie zostały wymienione w pierwszej części tabeli. Ze względu na konieczność ograniczenia projektów implementujących prawo UE do przepisów wyłącznie i ściśle dostosowawczych przepisy wykraczające poza ten zakres powinny mieć charakter wyjątkowy i być opatrzone uzasadnieniem konieczności ich wprowadzenia .

(*) jeżeli do wdrożenia danego przepisu UE potrzebne jest oprócz przepisu przenoszącego treść, także wprowadzenie przepisów zapewniających stosowanie (np. przepisy proceduralne, przepisy karne itp.), w tabeli powinny znaleźć się wszystkie te przepisy wraz z oznaczeniem ich jednostek redakcyjnych

(**) w wypadku wprowadzenia przepisów, które przekraczają minimum ustanowione przepisami UE (o ile jest to dopuszczalne) konieczne jest uzasadnienie zastosowania takiej normy



Minister Spraw Zagranicznych

Warszawa, 25 lipca 2011 r.

DPUE - 920 - 894 - 11/jf/1
SM - 1586

dot.: RM-10-14-11 z 21.07.2011 r.

**Pan
Maciej Berek
Sekretarz Rady Ministrów**

opinia o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych wyrażona na podstawie art. 13 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz. U. z 2007 r. Nr 65, poz. 437 z późn. zm.) przez ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej

Szanowny Panie Ministrze,

w związku z przedłożonym projektem ustawy o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych pozwalam sobie wyrazić poniższą opinię.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Z poważaniem
z up. Ministra Spraw Zagranicznych
SEKRETARZ STANU
Mikołaj Dawgielewicz

Do wiadomości:
Pani Jolanta Fedak
Minister Pracy i Polityki Społecznej