

# U S T A W A

z dnia .....

## Kodeks zbiorowego prawa pracy

### TYTUŁ I

#### Przepisy ogólne

Art. 1. § 1. Kodeks zbiorowego prawa pracy, zwany dalej „Kodeksem”, reguluje zasady tworzenia i funkcjonowania związków zawodowych i innych przedstawicielstw pracowniczych oraz organizacji pracodawców, a także zbiorowe stosunki pracy oraz inne stosunki prawne z nimi związane, w tym negocjowanie i zawieranie układów i innych porozumień zbiorowych, wydawanie regulaminów, rozwiązywanie sporów zbiorowych, informowanie przedstawicieli pracowników oraz przeprowadzanie z nimi konsultacji, a także uprawnienia przedstawicielstw europejskich.

§ 2. Zasady działania Rady Dialogu Społecznego, wojewódzkich rad dialogu społecznego oraz innych instytucji dialogu społecznego regulują przepisy odrębne.

Art. 2. Przepisy Kodeksu dotyczące:

- 1) pracowników – stosuje się odpowiednio do innych osób uprawnionych do zrzeszania się w związkach zawodowych;
  - 2) pracodawców – stosuje się odpowiednio do podmiotów zatrudniających inne osoby uprawnione do zrzeszania się w związkach zawodowych,
- chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

Art. 3. Ilekroć w Kodeksie jest mowa o:

- 1) ustawie o Radzie Dialogu Społecznego - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240 oraz Dz. U. z 2017 r. poz. 2371);
- 2) związku zawodowym wchodzącym w skład Rady Dialogu Społecznego - należy przez to rozumieć organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu przepisów ustawy o Radzie Dialogu Społecznego;

- 3) organizacji pracodawców wchodzącej w skład Rady Dialogu Społecznego – należy przez to rozumieć organizację pracodawców reprezentatywną w rozumieniu przepisów ustawy o Radzie Dialogu Społecznego;
- 4) Radzie Dialogu Społecznego - należy przez to rozumieć Radę Dialogu Społecznego, o której mowa w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego;
- 5) wojewódzkiej radzie dialogu społecznego - należy przez to rozumieć wojewódzką radę dialogu społecznego, o której mowa w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego;
- 6) zakładowym przedstawicielstwie związkowym związku zawodowego wchodzącego w skład Rady Dialogu Społecznego - należy przez to rozumieć zakładowe przedstawicielstwo związkowe będące jednostką organizacyjną organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego albo zakładowe przedstawicielstwo związkowe będące jednostką organizacyjną organizacji związkowej wchodzącej w skład organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego;
- 7) układzie - należy przez to rozumieć układ zbiorowy pracy;
- 8) ponadzakładowej organizacji związkowej - należy przez to rozumieć organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją);
- 9) organizacji związkowej reprezentującej pracowników - należy przez to rozumieć również zrzeszenia (federacje) związków zawodowych, a także ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje) zrzeszające związki zawodowe lub zrzeszenia (federacje) związków zawodowych;
- 10) przepisach odrębnych - należy przez to rozumieć przepisy prawa znajdujące się poza Kodeksem;
- 11) Kodeksie pracy - należy przez to rozumieć ustawę z dnia .....
- 12) Kodeksie postępowania cywilnego - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2018 r. poz. 155);
- 13) Kodeksie cywilnym - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2017 r. poz. 459);
- 14) ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2003 r. poz. 1503);

15) ustawie o ochronie konkurencji i konsumentów - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. z 2017 poz. 227),

16) ustawie o ochronie informacji niejawnych - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz.U. z 2010 r. poz. 1228, z późn. zm.).

Art. 4 § 1. Podmiotami zbiorowych stosunków pracy są przedstawicielstwa pracownicze oraz pracodawcy i ich organizacje (partnerzy społeczni).

§ 2. Przedstawicielstwem pracowniczym są:

- 1) związki zawodowe i ich organizacje (przedstawicielstwo związkowe);
- 2) rady zakładowe oraz delegaci załogi (przedstawicielstwo wybierane);
- 3) przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u pracodawcy (przedstawicielstwo wyłaniane);
- 4) w przedsiębiorstwach o zasięgu europejskim, w spółkach europejskich, w spółdzielniach europejskich oraz w spółkach powstałych w wyniku połączenia transgranicznego spółek – specjalne zespoły negocjacyjne, europejskie rady zakładowe, organy przedstawicielskie lub inne przedstawicielstwa powoływane w drodze porozumienia w celu wykonywania uprawnień do uzyskiwania informacji oraz przeprowadzania konsultacji z pracownikami (przedstawicielstwo europejskie);
- 5) inne przedstawicielstwa powoływane do reprezentowania pracowników na podstawie przepisów szczególnych.

§ 3. Na zasadach określonych w przepisach szczególnych podmiotami zbiorowych stosunków pracy są również wyodrębnione zbiorowości pracownicze, w tym załoga zakładu pracy.

Art. 5. § 1. Zbiorowe stosunki pracy mogą być regulowane wspólnie przez ich podmioty w drodze układów, innych porozumień lub umów, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

§ 2. Zbiorowe stosunki pracy mogą być regulowane również przez orzeczenia arbitrażowe kończące spór zbiorowy w zakresie wynikającym z przepisów szczególnych.

Art. 6. § 1. Nikt nie może ponosić niekorzystnych konsekwencji z powodu przynależności do związku zawodowego bądź pozostawania poza nim lub z powodu wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem uzyskania zatrudnienia lub pozostawania w nim oraz awansowania pracownika.

§ 2. Okoliczność pozostająca w związku z działalnością związkową lub działalnością w innym przedstawicielstwie pracowniczym nie może być przyczyną wypowiedzenia, rozwiązania bez wypowiedzenia, a także jednostronnej zmiany stosunku prawnego, w ramach którego zatrudniona jest osoba wykonująca działalność związkową lub działalność w innym przedstawicielstwie pracowniczym.

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

§ 4. Nikt nie może ponosić niekorzystnych konsekwencji z powodu przynależności do organizacji pracodawców bądź pozostawania poza nimi lub z powodu wykonywania w nich funkcji.

Art. 7. § 1. Związki zawodowe i organizacje pracodawców są samorządne i niezależne w swej działalności od władz publicznych.

§ 2. Nikomu nie wolno naruszać samorządności lub niezależności związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Art. 8. Związki zawodowe i organizacje pracodawców powinny być równo traktowane przez władze publiczne.

Art. 9. § 1. Na zasadach określonych w Kodeksie w zakresie zbiorowych praw i interesów związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej.

§ 2. W zakresie indywidualnych praw i interesów pracowników przedstawicielstwa związkowe reprezentują swoich członków, chyba że co innego wynika z przepisów szczególnych. Na wniosek pracownika niezrzeszonego przedstawicielstwo związkowe może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.

Art. 10. Partnerzy społeczni kierują się we wzajemnych stosunkach zasadą dialogu i współpracy.

Art. 11. § 1. Partnerzy społeczni są obowiązani do wzajemnego poszanowania praw i słuszych interesów drugiej strony oraz interesu społecznego.

§ 2. Stosowanie strajku i innych akcji protestacyjnych może nastąpić dopiero po wykorzystaniu metod pokojowych.

Art. 12. § 1. Władze publiczne wspierają dialog między partnerami społecznymi.

§ 2. Władze publiczne opierają relacje z partnerami społecznymi na dialogu i współpracy.

Art. 13. Pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i w formach określonych w przepisach Kodeksu i przepisach odrębnych.

Art. 14. Pracodawca przechowuje układy i inne porozumienia zbiorowe oraz regulaminy na zasadach dotyczących dokumentacji osobowej pracowników.

## TYTUŁ II

### **Partnerzy społeczni**

#### DZIAŁ I

##### **Przepisy wspólne**

Art. 15. § 1. Związki zawodowe i organizacje pracodawców samodzielnie regulują swoje struktury organizacyjne, tryb wyłaniania władz i przedstawicieli, prawa i obowiązki członków, programy działania oraz inne sprawy wewnętrzne tych organizacji.

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

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

Art. 16. Majątek związku zawodowego oraz organizacji pracodawców powstaje ze składek członkowskich, darowizn, spadków, zapisów, z własnej działalności gospodarczej oraz dochodów z majątku tych organizacji.

Art. 17. § 1. Organizacje związkowe i organizacje pracodawców reprezentatywne w rozumieniu przepisów ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, mają prawo:

- 1) opiniowania założeń i projektów aktów prawnych;
- 2) opiniowania projektów aktów prawnych Unii Europejskiej, a także dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów;

3) występowania do posłów lub organów władzy publicznej mających prawo inicjatywy ustawodawczej lub uprawnionych do wydawania aktów prawnych, z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy lub innego aktu prawnego,  
- w zakresie objętym ich działalnością.

§ 2. Organizacje, o których mowa w § 1, mają prawo opiniowania projektów strategii rozwoju, dokumentów programowych, kontraktów regionalnych, Programów Europejskiej Współpracy Terytorialnej, programów operacyjnych i programów rozwoju, polityk miejskich, na zasadach określonych w przepisach odrębnych.

§ 3. Organy władzy publicznej przesyłają projekty aktów i dokumentów, o których mowa w § 1 pkt 1 i 2, właściwym organom uprawnionych organizacji związkowych i organizacji pracodawców, określając termin przedstawienia opinii, nie krótszy niż 30 dni. Termin ten może zostać skrócony do 14 dni ze względu na ważny interes publiczny, a w przypadku dokumentów, o których mowa w § 1 pkt 2, do terminu wynikającego z wniosku organów Unii Europejskiej. Nieprzedstawienie przez uprawnioną organizację opinii we wskazanym terminie uważa się za rezygnację z prawa jej wyrażenia.

§ 4. W razie nieuwzględnienia w całości lub w części opinii, o których mowa w § 1 pkt 1, właściwy organ informuje o tym daną organizację, uzasadniając swoje stanowisko.

§ 5. Uprawnienie, o którym mowa w § 1 pkt 1, nie obejmuje opiniowania projektu budżetu państwa oraz projektu ustawy budżetowej, których opiniowanie regulują przepisy odrębne.

§ 6. Uprawnienie, o którym mowa w § 1 pkt 1, w odniesieniu do projektów aktów prawnych stanowionych przez organy samorządu terytorialnego, przysługuje organizacjom związkowym i organizacjom pracodawców, których przedstawiciele zasiadają w wojewódzkich radach dialogu społecznego.

§ 7. Organy władzy publicznej kierują dokumenty, o których mowa w § 1 i 2, do odpowiednich organizacji na wskazany przez nie adres elektroniczny.

§ 8. Organ, do którego został skierowany wniosek, o którym mowa w § 1 pkt 3, jest zobowiązany przedstawić wnioskodawcy, w terminie 30 dni, swoje stanowisko, a w razie stanowiska negatywnego – także jego uzasadnienie.

Art. 18. Organizacje związkowe i organizacje pracodawców reprezentatywne w rozumieniu przepisów ustawy o Radzie Dialogu Społecznego w zakresie prowadzonej działalności określonej w przepisach Kodeksu, przepisach odrębnych lub statutach, mają

prawo występować z wnioskiem do Trybunału Konstytucyjnego dotyczącym zgodności aktów normatywnych z Konstytucją, umowami międzynarodowymi i ustawami.

Art. 19. Organizacje związkowe i organizacje pracodawców reprezentatywne w rozumieniu przepisów ustawy o Radzie Dialogu Społecznego mają prawo występować do Sądu Najwyższego i Naczelnego Sądu Administracyjnego z wnioskami o wyjaśnienie przepisów dotyczących zatrudnienia, prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, budzących poważne wątpliwości lub których stosowanie wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądowym.

Art. 20. Związki zawodowe i organizacje pracodawców mają prawo prowadzić działalność samopomocową i socjalną dla swoich członków.

Art. 21. § 1. Związki zawodowe i organizacje pracodawców mają prawo prowadzić działalność gospodarczą.

§ 2. Dochód z działalności, o której mowa w § 1, służy realizacji zadań statutowych związków zawodowych i organizacji pracodawców, z wyłączeniem podziału między ich członków.

Art. 22. Związki zawodowe i organizacje pracodawców korzystają ze zwolnień podatkowych przewidzianych dla stowarzyszeń.

Art. 23. § 1. Członkowie przedstawicielstw pracowniczych lub wskazani przez nich eksperci, są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, w rozumieniu ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Nieujawnianie uzyskanych informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do przekazywania informacji w ramach przedstawicielstw pracowniczych w związku z wykonywaniem ich funkcji.

§ 3. Pracodawca, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może nie udostępnić członkom przedstawicielstw pracowniczych informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę.

§ 4. W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z przepisami § 1 lub 3, przedstawicielstwo pracownicze może wystąpić do sądu rejonowego – sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z

obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji lub przeprowadzenia konsultacji.

§ 5. W sprawach, o których mowa w § 4, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego. Zdolność sądową w tych sprawach mają przedstawicielstwa pracownicze oraz pracodawca.

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

§ 7. Przepisy § 1-6 nie naruszają przepisów o ochronie tajemnicy określonych w przepisach odrębnych.

## DZIAŁ II

### **Przedstawicielstwo związkowe**

#### Rozdział 1

#### **Przepisy ogólne**

Art. 24. Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją powołaną do reprezentowania i obrony praw oraz interesów zawodowych i socjalnych pracowników i innych osób zatrudnionych.

Art. 25. § 1. Związki zawodowe mają prawo tworzyć zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

§ 2. Związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych mogą tworzyć ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje).

§ 3. Organizacje związkowe, w tym zrzeszenia (federacje) i konfederacje, mają prawo tworzenia i wstępowania do międzynarodowych organizacji związków zawodowych.

Art. 26. Przedstawicielstwem związkowym są związki zawodowe, zrzeszenia (federacje) i konfederacje związków zawodowych oraz ich wewnętrzne struktury organizacyjne



posiadające kompetencje do reprezentowania pracowników, wspólne reprezentacje związków zawodowych, zrzeszeń (federacji) lub konfederacji związków zawodowych, a także zakładowe przedstawicielstwa związkowe.

Art. 27. § 1. Prawo tworzenia i przystępowania do związków zawodowych przysługuje pracownikom, zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Osobom niebędącym pracownikami w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy prawo tworzenia i przystępowania do związków zawodowych przysługuje jeżeli:

- 1) wykonują osobiście pracę zarobkową na rzecz innego podmiotu,
- 2) nie zatrudniają do tej pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz
- 3) mają interesy grupowe, które mogą być chronione przez związek zawodowy.

§ 3. Przejście na emeryturę, rentę lub w stan spoczynku nie pozbawia członkostwa w związku zawodowym lub prawa wstąpienia do związku zawodowego, chyba że statut związku stanowi inaczej.

§ 4. Bezrobotni zachowują członkostwo w związku zawodowym, a jeżeli nie są członkami związku – mają prawo wstąpienia do związku już istniejącego, na zasadach określonych w jego statucie.

§ 5. Do praw związkowych funkcjonariuszy stosuje się przepisy Kodeksu z ograniczeniami wynikającymi z przepisów odrębnych.

§ 6. Osobom świadczącym osobiście pracę bez wynagrodzenia, w tym wolontariuszom, i stażystom, a także osobom skierowanym do pracodawców w celu odbycia służby zastępczej, prawo wstępowania do związków zawodowych przysługuje na zasadach określonych w statucie związku zawodowego.

§ 7. Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych rolników prowadzących gospodarstwo samodzielnie lub przy pomocy rodziny, także w przypadku zatrudniania przez nich pracowników sezonowych, regulują przepisy odrębne.

Art. 28. Pracodawcy i organizacje pracodawców nie mogą podejmować działań zmierzających do ograniczenia zrzeszania się w związkach zawodowych i prowadzenia przez nie działalności.

Art. 29. § 1. Reprezentatywną ponadzakładową organizacją związkową jest organizacja:

- 1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, lub

- 2) zrzeszająca co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników, lub
- 3) zrzeszająca największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy lub prowadzony ponadzakładowy spór zbiorowy.

§ 2. Z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności związek zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 i 3, występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

§ 3. W przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne wchodzące w jej skład ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych

## Rozdział 2

### **Tworzenie i rozwiązywanie związków zawodowych**

Art. 30. § 1. Związek zawodowy tworzy się na podstawie uchwały co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych.

§ 2. Osoby, o których mowa w § 1, uchwalają statut i wybierają komitet założycielski.

Art. 31. Związek zawodowy powstaje i nabywa osobowość prawną z dniem zarejestrowania przez sąd rejestrowy.

Art. 32. § 1. Statut związku zawodowego określa w szczególności:

- 1) nazwę związku;
- 2) siedzibę związku;
- 3) terytorialny i podmiotowy zakres działania;
- 4) cele i zadania związku oraz sposoby i formy ich realizacji;
- 5) warunki nabywania i utraty członkostwa;
- 6) prawa i obowiązki członków związku;
- 7) strukturę organizacyjną związku ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych mają osobowość prawną;
- 8) organy związku, tryb ich wyboru i odwołania, zakres ich kompetencji oraz okres kadencji;
- 9) sposób reprezentowania związku;
- 10) źródła finansowania działalności związku oraz tryb ustalania składek członkowskich;

- 11) tryb uchwalania i zmiany statutu;
- 12) zasady łączenia się związku z innym związkami;
- 13) zasady podziału związku;
- 14) sposób rozwiązania związku i likwidacji jego majątku.

§ 2. Minister właściwy do spraw pracy może określić, w drodze rozporządzenia, wzorcowy statut związku zawodowego, określający minimalny zakres spraw objętych statutem, w szczególności:

- 1) postanowienia ogólne, w tym nazwę związku, siedzibę związku, podmiotowy i terytorialny zakres działania,
- 2) cele i zadania związku oraz sposób i formę ich realizacji,
- 3) strukturę organizacji,
- 4) zasady nabywania członkostwa w związku oraz okoliczności utraty członkostwa w związku,
- 5) obowiązki i prawa członków związku,
- 6) organy władz związku, w tym tryb wyboru organów związku, ich kompetencje, okres kadencji oraz sposób ich odwołania,
- 7) sposób reprezentowania związku,
- 8) majątek związku, w tym źródła finansowania oraz zasady ustanawiania składek członkowskich,
- 9) postanowienia końcowe, w tym zasady uchwalania i zmian w statucie, zasady rozwiązania związku i likwidacji jego majątku,

- mając na względzie potrzebę ułatwienia zakładania związków zawodowych, zapewnienia sprawności postępowania przy ich zakładaniu, wdrożenia ułatwień w ich funkcjonowaniu, a także konieczność zapewnienia bezpieczeństwa i pewności prowadzenia dialogu społecznego.

Art. 33. § 1. Związek zawodowy podlega rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym, na wniosek komitetu założycielskiego.

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

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

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

§ 5. Do czasu wyboru organów zgodnie ze statutem związek zawodowy jest reprezentowany przez komitet założycielski.

Art. 34. § 1. Związek zawodowy zawiadamia niezwłocznie sąd rejestrowy o zmianie statutu. Zmiana wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia zawiadomienia, jeżeli sąd nie zgłosił wcześniej zastrzeżeń co do jej zgodności z prawem.

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

Art. 35 § 1. Związek zawodowy może podjąć uchwałę o połączeniu z innym związkiem zawodowym.

§ 2. Połączenie związków zawodowych polega na utworzeniu nowego związku z dotychczas istniejących lub na przystąpieniu jednego związku zawodowego do innego związku, zgodnie ze statutami tych związków. Połączenie dokonuje się na podstawie uchwał właściwych organów związków, które zatwierdzają jednocześnie projekt statutu związku powstałego w wyniku połączenia.

Art. 36. Związek zawodowy może podjąć uchwałę o podziale na dwa lub więcej związków zawodowych. Zasady podziału związek określa w uchwale, w sposób zgodny ze statutem związku.

Art. 37. Połączenie oraz podział związków zawodowych następuje z chwilą dokonania wpisów w Krajowym Rejestrze Sądowym. Wraz z połączeniem lub podziałem związków zawodowych organizacje związkowe łączące się lub organizacja związkowa ulegająca podziałowi zostają wykreślone z Krajowego Rejestru Sądowego, w ich miejsce wpisuje się nowo powstały związek lub związki. W przypadku połączenia przez przystąpienie wykreśleniu ulega związek przystępujący.

Art. 38. § 1. Związek zawodowy powstały w wyniku połączenia wstępuje z dniem połączenia we wszystkie prawa i obowiązki związków zawodowych uczestniczących w połączeniu. Zdanie pierwsze stosuje się odpowiednio w przypadku przystąpienia jednego związku do drugiego.

§ 2. W przypadku podziału związku zawodowego uchwała o podziale określa zasady wstępowania związku powstałych w tym trybie w prawa i obowiązki związku ulegającego podziałowi, z zastrzeżeniem § 3.

§ 3. Za zobowiązania istniejące przed połączeniem związków zawodowych odpowiada związek zawodowy powstały w wyniku połączenia. Za zobowiązania powstałe przed podziałem związku odpowiadają solidarnie związki zawodowe powstałe w wyniku podziału.

Art. 39. Po połączeniu lub podziale związków zawodowych członkowie łączonych lub dzielonych związków stają się członkami związków zawodowych powstałych w wyniku połączenia lub podziału. W przypadku podziału związku zasady przynależności do nowych związków określa uchwała o podziale związku.

Art. 40. § 1. Związek zawodowy rozwiązuje się w przypadku:

- 1) podjęcia przez wskazany w statucie organ związku uchwały o jego połączeniu, podziale i rozwiązaniu; w uchwale wyznacza się datę otwarcia oraz sposób likwidacji spraw oraz majątku związku;
- 2) utrzymywania się liczby członków związku zawodowego poniżej 10 osób przez okres dłuższy niż 3 miesiące.

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

Art. 41. Do spraw dotyczących rejestracji związków zawodowych oraz dokonywania zmian w ich statutach, nieuregulowanych w Kodeksie, stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

### Rozdział 3

#### **Zakładowe przedstawicielstwo związkowe**

Art. 42. Zakładowym przedstawicielstwem związkowym jest delegat związkowy albo zakładowa organizacja związkowa, działające u pracodawcy.

Art. 43. § 1. W relacjach z pracodawcą związek zawodowy jest reprezentowany przez delegata związkowego wyznaczonego zgodnie ze statutem związku zawodowego.

§ 2. Związek zawodowy przekazuje pracodawcy informację o osobie delegata związkowego, zawierającą jego imię i nazwisko.

§ 3. Związek zawodowy, który zrzesza u pracodawcy członków w liczbie określonej w art. 57, może w miejsce delegata związkowego utworzyć zakładową organizację związkową.

§ 4. Zakładową organizację związkową reprezentuje jej zarząd. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 44. § 1 Ilekroć w przepisach niniejszego rozdziału jest mowa o pracowniku rozumie się przez to:

- 1) pracowników w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy;
- 2) osoby wymienione w art. 27 § 2, jeżeli wykonywały pracę, przez co najmniej 182 dni na rzecz danego pracodawcy;
- 3) funkcjonariuszy pełniących służbę w danej jednostce.

§ 2. Przy ustalaniu uprawnień zakładowego przedstawicielstwa związkowego uzależnionych od liczby członków, pracownika należącego do więcej niż jednego związku zawodowego wlicza się do liczby członków tylko tego związku, który został pisemnie przez niego wskazany.

Art. 45. § 1. Zakładowe przedstawicielstwo związkowe przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków związku zawodowego u danego pracodawcy ze wskazaniem liczby osób, o których mowa w art. 44 § 1.

§ 2. Zakładowe przedstawicielstwo związkowe, które rozpoczęło działalność w trakcie 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, przedstawia pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków – według stanu na dzień złożenia informacji – w terminie 2 miesięcy od dnia rozpoczęcia działalności. Przedstawienie informacji w terminie określonym w zdaniu pierwszym nie wyłącza obowiązku złożenia informacji w terminie, o którym mowa w § 1.

§ 3. Informacja, o której mowa w § 1 lub 2, jest udostępniana przez pracodawcę do wglądu innemu działającemu u niego zakładowemu przedstawicielstwu związkowemu na jego pisemny wniosek.

§ 4. Zakładowemu przedstawicielstwu związkowemu, które nie wypełniło w terminie obowiązków, o których mowa w § 1 lub 2, nie przysługują uprawnienia zakładowego przedstawicielstwa związkowego, z wyjątkiem reprezentowania pracowników w sprawach indywidualnych.

§ 5. Pracodawca lub inne działające u niego zakładowe przedstawicielstwo związkowe może zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danego przedstawicielstwa w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez to przedstawicielstwo informacji, o której mowa w § 1 lub 2.

§ 6. W przypadku, o którym mowa w § 5, zakładowe przedstawicielstwo związkowe, wobec którego zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy z wnioskiem o ustalenie liczby członków na

ostatni dzień danego półrocza. Zakładowe przedstawicielstwo związkowe może również z własnej inicjatywy wystąpić z wnioskiem o ustalenie liczby członków. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 60 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

§ 7. Zakładowemu przedstawicielstwu związkowemu, które w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia nie wystąpiło do sądu, nie przysługują uprawnienia określone w niniejszym dziale do czasu wykonania tych obowiązków, z wyjątkiem reprezentowania pracowników w sprawach indywidualnych.

§ 8. W postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową członków związku zawodowego jest upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowego przedstawicielstwa związkowego, które złożyło wniosek o ustalenie jego liczby członków.

§ 9. Przy ustalaniu uprawnień zakładowego przedstawicielstwa związkowego bierze się pod uwagę odpowiednio liczbę jego członków podaną w informacji, o której mowa w § 1 lub 2, albo liczbę tych członków ustaloną przez sąd w trybie określonym w § 6. Zmniejszenie stanu liczbowego, które nastąpi w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na te uprawnienia.

§ 10. Jeżeli uprzednio zgłoszone przez pracodawcę lub zakładowe przedstawicielstwo związkowe, o którym mowa w § 7, zastrzeżenie co do liczebności danego zakładowego przedstawicielstwa okazało się bezpodstawne, ponowne zgłoszenie przez te podmioty zastrzeżenia co do liczebności tego samego przedstawicielstwa może nastąpić nie wcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków tego przedstawicielstwa.

Art. 46. § 1. Zakładowe przedstawicielstwo związkowe w zakresie reprezentacji i obrony praw i interesów pracowników podejmuje działania w sposób, który nie narusza porządku i organizacji pracy w zakładzie pracy.

§ 2. Pracodawca nie może ograniczać zakładowego przedstawicielstwa związkowego w wykonywaniu działalności, o której mowa w § 1.

§ 3. Szczegółowe zasady współpracy zakładowego przedstawicielstwa związkowego z pracodawcą w sprawach, o których mowa w § 1, może określać układ, inne porozumienie lub umowa.

Art. 47. Pracodawca ponosi koszty działalności zakładowego przedstawicielstwa związkowego w przypadkach i na warunkach określonych w układzie, innym porozumieniu

lub umowie zawartymi z tym przedstawicielstwem lub związkiem zawodowym, a w braku takich uzgodnień – na warunkach określonych w przepisach szczególnych.

Art. 48. § 1. Do zakresu działania zakładowego przedstawicielstwa związkowego należy w szczególności:

- 1) zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy;
- 2) reprezentowanie zbiorowych interesów i praw pracowników;
- 3) sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, w tym przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 4) współdziałanie z Państwową Inspekcją Pracy.

§ 2. Jeżeli pracownik należy do więcej niż jednego związku zawodowego w sprawach określonych w § 1 pkt 1 może być reprezentowany tylko przez jedno, pisemnie wskazane przez siebie, zakładowe przedstawicielstwo związkowe.

Art. 49. W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników zakładowe przedstawicielstwa związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową.

Art. 50. § 1. Pracownik w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy lub funkcjonariusz będący członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej, pełniący funkcję delegata związkowego lub reprezentujący zakładową organizację związkową wobec pracodawcy na innej podstawie, odwołując się do sądu pracy od wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę albo wypowiedzenia przez pracodawcę warunków pracy i płacy z żądaniem uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, może – ze względu na naruszenie art. 6 § 2 – złożyć do sądu pracy wnioski o zawieszenie skutków prawnych dokonanego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

§ 2. Złożenie wniosku, o którym mowa w § 1, wstrzymuje bieg okresu wypowiedzenia.

§ 3. Sąd wydaje postanowienie w sprawie wniosku, o którym mowa w § 1, na posiedzeniu jawnym, w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 4. W postanowieniu, o którym mowa w § 3, sąd utrzymuje zawieszenie skutków prawnych dokonanego wypowiedzenia, a jeżeli stosunek pracy ustał albo warunki pracy lub płacy zostały zmienione, sąd zobowiązuje pracodawcę do zatrudnienia pracownika na dotychczasowych warunkach albo przywrócenia jego poprzednich warunków płacy i pracy, chyba że pracodawca uprawdopodobni, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn innych niż wskazane w art. 6 § 2.



§ 5. W przypadku wydania przez sąd postanowienia o zobowiązaniu do zatrudnienia albo przywrócenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub świadczenia w wysokości przysługującej bezpośrednio przed rozwiązaniem stosunku pracy albo zmianą warunków pracy lub płacy.

§ 6. Uchylenie postanowienia w przedmiocie zawieszenia skutków prawnych dokonanego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy, może nastąpić w każdym czasie na wniosek pracodawcy, jeżeli przebieg postępowania wskazuje, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z innych przyczyn niż wskazane w art. 6 § 2.

§ 7. Uchylenie postanowienia w przedmiocie zawieszenia skutków prawnych dokonanego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy albo prawomocne orzeczenie sądu stwierdzające, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z innych przyczyn niż wskazane w art. 6 § 2, powoduje rozwiązanie stosunku pracy lub zmianę warunków pracy lub płacy, chyba że wcześniej nastąpiło ustanie stosunku pracy. Jeżeli wypowiedzenie lub rozwiązanie nastąpiło z innych przyczyn niż wskazane w art. 6 § 2 do roszczeń pracownika z tego tytułu stosuje się przepisy odrębne.

§ 8. Ochrona przewidziana w § 1-7 przysługuje pracownikom – członkom komitetu założycielskiego związku zawodowego, przez okres 6 miesięcy od dnia jego utworzenia oraz pracownikom pełniącym funkcje związkowe poza zakładem pracy.

§ 9. W przypadku naruszenia przez pracodawcę art. 6 § 2 wobec osób innych niż zatrudnione na podstawie stosunku pracy lub stosunku służbowego, osoby te mogą dochodzić przed sądem pracy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Art. 51. § 1. Zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 50 § 1 w liczbie nie większej niż liczba pracowników ustalona zgodnie z § 2.

§ 2. Zarząd zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 50 § 1, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo:

- 1) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków;
- 2) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków;

- 3) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków;
- 4) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków;
- 5) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków.

Art. 52. Ochrona, o której mowa w art. 50 przysługuje delegatowi związkowemu przez okres pełnienia funkcji, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie tego okresu, nie dłużej jednak niż rok. W przypadku osób innych niż delegat związkowy ochrona przysługuje przez czas określony uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok.

Art. 53. § 1. Zakładowe przedstawicielstwo związkowe lub komitet założycielski związku zawodowego wskazują pracodawcy na piśmie osoby, których stosunek prawny podlega ochronie, o której mowa w art. 50, przez podanie imienia i nazwiska tych osób, a także czasu trwania ochrony.

§ 2. Zmiany we wskazaniu są dokonywane przez zakładowe przedstawicielstwo związkowe lub komitet założycielski związku zawodowego na piśmie w terminie 7 dni od dnia zaistnienia zmiany.

Art. 54. § 1. Pracownikowi pełniącemu funkcję delegata związkowego i zatrudnionemu u pracodawcy przysługuje prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych u pracodawcy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150 i w całości, gdy liczba członków zatrudnionych u pracodawcy wynosi co najmniej 150.

§ 2. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na czas kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:

- 1) częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych u pracodawcy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150;
- 2) jednemu pracownikowi, gdy związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych u pracodawcy;
- 3) dwóm pracownikom, gdy związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych u pracodawcy;

- 4) trzem pracownikom, gdy związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych u pracodawcy;
- 5) kolejnemu pracownikowi za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, gdy zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych u pracodawcy;
- 6) w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie pracowników, zgodnie z zasadami zawartymi w punktach poprzedzających.

§ 3. W zależności od wniosku zwolnienia od pracy, o których mowa w § 1 i 2, udzielane są z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie.

§ 4. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielenia i korzystania ze zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, przysługującemu pracownikowi, sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń, mając na względzie niwelowanie ujemnych następstw związanych z udzielonym zwolnieniem od pracy, charakter stosunku łączącego osobę zwolnioną od pracy z pracodawcą, a także zabezpieczenie potrzeb pracodawcy.

Art. 55. Pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy, przysługuje - na wniosek organizacji związkowej - prawo do urlopu bezpłatnego.

Art. 56. § 1. Pracodawca jest obowiązany – na warunkach określonych w układzie, innym porozumieniu zbiorowym lub w umowie ze związkiem zawodowym lub zakładową organizacją związkową – zapewnić związkowi zawodowemu lub zakładowemu przedstawicielstwu związkowemu warunki niezbędne do prowadzenia przez nie działalności związkowej na terenie zakładu pracy.

§ 2. Roszczenia wynikające z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, o której mowa w § 1, rozstrzyga sąd pracy.

§ 3. Do postępowania w sprawach, o których mowa w § 2, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu z zakresu prawa pracy.

Art. 57. § 1. Zakładowe przedstawicielstwo związkowe związku zawodowego wchodzącego w skład Rady Dialogu Społecznego jest reprezentatywne, jeżeli związek ten zrzesza co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

§ 2. Inne zakładowe przedstawicielstwo związkowe związku zawodowego jest reprezentatywne, jeżeli związek ten zrzesza co najmniej 15% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

§ 3. Zakładowe przedstawicielstwa związkowe w celu spełnienia warunku, o którym mowa w § 2, mogą utworzyć w drodze porozumienia wspólną reprezentację. W takim przypadku dla celów ustalenia jej reprezentatywności uwzględnia się członków wszystkich związków zawodowych zatrudnionych u pracodawcy, których zakładowe przedstawicielstwa związkowe utworzyły wspólną reprezentację.

§ 4. Za wspólną reprezentację, o której mowa w § 3, w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników, działa jej przedstawiciel, wyłoniony na zasadach określonych w porozumieniu organizacji tworzących wspólną reprezentację.

Art. 58. § 1. Jeżeli żadne z zakładowych przedstawicielstw związkowych nie spełnia kryteriów reprezentatywności, o których mowa w art. 57, wówczas reprezentatywnym zakładowym przedstawicielstwem związkowym jest to, które uzyska poparcie załogi w referendum.

§ 2. Referendum przeprowadza pracodawca na wniosek co najmniej jednego zakładowego przedstawicielstwa związkowego.

§ 3. W terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku, o którym mowa w § 2, pracodawca informuje wszystkie działające u niego zakładowe przedstawicielstwa związkowe o referendum i jego planowanym terminie.

§ 4. Każde z działających u pracodawcy zakładowych przedstawicielstw związkowych może, w terminie 7 dni od dnia otrzymania informacji, o której mowa w § 3, zgłosić swój udział w referendum.

§ 5. Referendum organizuje się w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, o którym mowa w § 2.

§ 6. Pracodawca informuje o referendum najpóźniej na 7 dni przed dniem jego przeprowadzenia.

§ 7. Każdy pracownik oddaje głos tylko na jedno zakładowe przedstawicielstwo związkowe.

§ 8. Warunkiem wyłonienia przedstawicielstwa reprezentatywnego jest udział w referendum co najmniej 50% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

§ 9. Jeżeli w referendum wzięła udział mniej niż połowa pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, referendum może zostać powtórzone po upływie 3 miesięcy.

§ 10. Reprezentatywnym zakładowym przedstawicielstwem związkowym jest to, które uzyskało poparcie większości głosujących pracowników.

§ 11. Jeżeli w referendum bierze udział tylko jedno zakładowe przedstawicielstwo związkowe, przedstawicielstwo to staje się reprezentatywne, jeżeli liczba głosujących za była większa niż liczba głosujących przeciw.

§ 12. Ustalenie reprezentatywności w trybie określonym w § 1 – 11 jest ważne przez dwa lata od dnia referendum albo do dnia uzyskania przez jakiegokolwiek zakładowe przedstawicielstwo związkowe przymiotu reprezentatywności na podstawie art. 57.

§ 13. Referendum, o którym mowa w § 1 – 11, może być zorganizowane przez przedstawicieli wojewódzkiej rady dialogu społecznego, o ile z wnioskiem w tej sprawie zwróci się pracodawca lub co najmniej jedno zakładowe przedstawicielstwo związkowe.

§ 14. Przepisy § 1 – 13 stosuje się odpowiednio w sytuacji, gdy u danego pracodawcy działa tylko jedno zakładowe przedstawicielstwo związkowe.

Art. 59. § 1. Jeżeli u pracodawcy nie działa żadne przedstawicielstwo związkowe lub żadne z zakładowych przedstawicielstw związkowych nie spełnia kryteriów reprezentatywności, o których mowa w art. 57 albo nie uzyskało potwierdzenia reprezentatywności w trybie art. 58, grupa co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u tego pracodawcy może się zwrócić o reprezentowanie zbiorowych praw i interesów załogi do związku zawodowego wchodzącego w skład Rady Dialogu Społecznego.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do związków zawodowych wchodzących w skład Rady Dialogu Społecznego, jeżeli związek ten działa u danego pracodawcy.

§ 3. Na wniosek związku, o którym mowa w § 1, pracodawca organizuje referendum w celu stwierdzenia reprezentatywności tego związku.

§ 4. Przepisy art. 58 § 3- 13 stosuje się odpowiednio.

§ 5. W razie stwierdzenia reprezentatywności związek zawodowy wyznacza delegata, który będzie go reprezentował w relacjach z pracodawcą. Przepisy art. 43 § 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

## Rozdział 4

### **Uprawnienia związków zawodowych**

Art. 60. Na zasadach określonych w przepisach szczególnych związki zawodowe mają prawo prowadzić rokowania zbiorowe w celu zawierania porozumień zbiorowych oraz rozwiązywania sporów zbiorowych, a także uczestniczą w ustalaniu treści regulaminów i statutów.

Art. 61. § 1. Pracodawca, na pisemny wniosek zakładowego przedstawicielstwa związkowego i za pisemną zgodą pracownika, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysokości.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez zakładowe przedstawicielstwo związkowe.

Art. 62. § 1. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie zakładowego przedstawicielstwa związkowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.

§ 2. Związek zawodowy jest obowiązany udzielać pracodawcy informacji niezbędnych dla realizacji obowiązków ciążących na pracodawcy względem tego związku lub jego członków.

§ 3. W razie odmowy udzielania informacji, o których mowa w § 1 lub 2, przysługuje odpowiednio związkowi zawodowemu lub pracodawcy odwołanie do sądu pracy.

Art. 63. § 1. Zakładowe przedstawicielstwo związkowe współpracuje z pracodawcą w zakresie dbałości o stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

§ 2. Zakładowe przedstawicielstwo związkowe ma prawo:

- 1) kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2) kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;

- 3) brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy;
- 4) brać udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez pracodawcę właściwych środków zapobiegawczych;
- 5) opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów;
- 6) uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego;
- 7) uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy;
- 8) wykonywać inne zadania określone w przepisach szczególnych.

§ 3. Do wykonywania uprawnień, o których mowa w mowa § 1 i 2 może być wyznaczony inny niż delegat związkowy lub członek zarządu zakładowej organizacji związkowej, pracownik będący członkiem danego związku zawodowego.

§ 4. Do pracownika, o którym mowa w § 3, stosuje się odpowiednio art. 50.

Art. 64. § 1. Osoba realizująca w imieniu zakładowego przedstawicielstwa związkowego uprawnienia, o których mowa w art. 63, w każdym czasie ma prawo dostępu do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy.

§ 2. Osoba, o której mowa w § 1, ma prawo żądać od pracodawcy i od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jej działania.

§ 3. Wykonywanie czynności, o których mowa w § 1 i 2, następuje z zachowaniem przepisów ustawy o ochronie informacji niejawnych.

Art. 65. § 1. W razie stwierdzenia naruszenia przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, osoba o której mowa w art. 64, zwraca uwagę pracownikowi na obowiązek przestrzegania tych przepisów i zasad.

§ 2. W przypadku gdy zachowanie pracownika na stanowisku pracy wskazuje na niedostateczną znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nieumiejętność wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie lub innych pracowników osoba, o której mowa w art. 64, zwraca się do kierownika właściwej komórki organizacyjnej o czasowe odsunięcie pracownika od tej pracy i zapoznanie go z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 66. Pracodawca zapewnia pomoc i ponosi koszty niezbędne przy realizacji uprawnień, o których mowa w art. 63-65.

Art. 67. § 1. W razie stwierdzenia, że nie są przestrzegane przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy zakładowe przedstawicielstwo związkowe informuje o tym pracodawcę, który przyjęcie informacji potwierdza pisemnie.

§ 2. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości i informuje o tym zakładowe przedstawicielstwo związkowe.

Art. 68. § 1. W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników, zakładowe przedstawicielstwo związkowe może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy. Pracodawca jest obowiązany w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku zawiadomić wnioskodawcę o swoim stanowisku. W razie przeprowadzenia badań, pracodawca udostępnia ich wyniki wnioskodawcy wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia.

§ 2. Zawiadomienie zakładowego przedstawicielstwa związkowego o odrzuceniu wniosku, o którym mowa w § 1, lub niezajęcie przez pracodawcę stanowiska wobec tego wniosku w terminie 7 dni od dnia jego złożenia upoważnia zakładowe przedstawicielstwo związkowe do przeprowadzenia niezbędnych badań na koszt pracodawcy. O zamiarze podjęcia badań, ich zakresie oraz przewidywanych kosztach zakładowe przedstawicielstwo związkowe zawiadamia pracodawcę na piśmie z co najmniej siedmiodniowym wyprzedzeniem.

§ 3. Pracodawca może w terminie 3 dni od dnia otrzymania zawiadomienia, o którym mowa w § 2, zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy o ustalenie celowości zamierzonych badań lub ich niezbędnego zakresu. Przeprowadzenie badań wbrew stanowisku inspektora pracy zwalnia pracodawcę z obowiązku pokrycia kosztów tych badań.

§ 4. W razie bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy, zakładowe przedstawicielstwo związkowe występuje do pracodawcy o natychmiastowe wstrzymanie pracy urządzenia technicznego lub robót, będących źródłem tego zagrożenia. O zagrożeniu zakładowe przedstawicielstwo związkowe informuje pracownika.

Art. 69. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.



Art. 70. § 1. Zasady wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, określa porozumienie zawarte między pracodawcą a zakładowym przedstawicielstwem związkowym.

§ 2. Przyznawanie świadczeń z funduszu, o którym mowa w § 1, jest dokonywane w uzgodnieniu z zakładowym przedstawicielstwem związkowym.

Art. 71. Zasady podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych oraz samorządowych zakładach budżetowych są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładowym przedstawicielstwem związkowym.

### DZIAŁ III

#### **Przedstawicielstwo wybierane**

##### Rozdział 1

#### **Przepisy ogólne**

Art. 72. Ilekroć w niniejszym dziale jest mowa o pracowniku, rozumie się przez to pracownika w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy.

Art. 73. § 1. U pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, zatrudniającego co najmniej 50 pracowników, tworzy się radę zakładową.

§ 2. Rady zakładowej w rozumieniu § 1 nie tworzy się u pracodawcy, u którego istnieje rada pracownicza utworzona na podstawie przepisów odrębnych. Radzie pracowniczej przysługują uprawnienia rady zakładowej w zakresie informacji i konsultacji uregulowane w niniejszym dziale.

§ 3. U pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, zatrudniającego mniej niż 50 pracowników można utworzyć radę zakładową w rozumieniu § 1.

§ 4. U pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą zatrudniającego co najmniej 10 jednak mniej niż 50 pracowników, u którego nie utworzono rady zakładowej, wybiera się delegata załogi.

§ 5. U pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą zatrudniającego mniej niż 10 pracowników, u którego nie utworzono rady zakładowej, może być wybrany delegat załogi.

§ 6. Po osiągnięciu wielkości zatrudnienia, o której mowa w § 1 i 4, pracodawca niezwłocznie podaje tę informację do wiadomości pracowników w sposób u niego przyjęty.

Art. 74. Przepisy o radzie zakładowej stosuje się odpowiednio do delegata załogi.

Art. 75. Koszty związane z tworzeniem i działalnością rady zakładowej ponosi pracodawca.

Art. 76. § 1. Liczbę zatrudnionych u pracodawcy pracowników ustala się na podstawie przeciętnej liczby zatrudnionych w ramach stosunku pracy w okresie ostatnich 6 miesięcy przed dniem wystąpienia zdarzenia, z którym przepisy niniejszego działu wiążą skutki prawne.

§ 2. W celu obliczenia przeciętnej liczby zatrudnionych w okresie ostatnich 6 miesięcy dodaje się przeciętne liczby zatrudnionych w kolejnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli przez 6.

§ 3. W celu obliczenia przeciętnej liczby zatrudnionych u pracodawcy działającego krócej niż 6 miesięcy dodaje się liczby zatrudnionych w kolejnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli się przez liczbę tych miesięcy.

Art. 77. § 1. Czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi.

§ 2. Bierne prawo wyborcze przysługuje pracownikowi, który przepracował u pracodawcy nieprzerwanie co najmniej rok, chyba że pracodawca działa krócej.

§ 3. Bierne prawo wyborcze nie przysługuje pracownikowi zarządzającemu w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 8 Kodeksu pracy, pracownikowi zatrudnionemu na wysokim stanowisku kierowniczym, pracownikowi wchodzącemu w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, głównemu księgowemu oraz pracownikowi młodocianemu.

§ 4. Do okresu pracy, o którym mowa w § 2, wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 66 Kodeksu pracy, lub w innych przypadkach, gdy na podstawie odrębnych przepisów nowy pracodawca stał się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Art. 78. § 1. Rada zakładowa ustala z pracodawcą:

- 1) zasady i tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji;
- 2) tryb rozstrzygania kwestii spornych;
- 3) szczegółowe zasady ponoszenia kosztów związanych z wyborem i działalnością rady zakładowej.

§ 2. Rada zakładowa może ustalić z pracodawcą w szczególności:

- 1) liczbę członków rady zakładowej inną niż określona w art. 81 nie mniej jednak niż 3 członków rady zakładowej;

2) zasady pokrywania kosztów związanych z pomocą osób posiadających specjalistyczną wiedzę, z której korzysta rada zakładowa;

3) zasady zwalniania od pracy członków rady zakładowej w zależności od liczebności zatrudnionych pracowników.

§ 3. Ustalenia, o których mowa w § 1 i 2, powinny zapewniać pracownikom uprawnienia co najmniej równe określonym w Kodeksie i przepisach odrębnych oraz uwzględniać interes pracodawcy i pracowników.

§ 4. W przypadku niedokonania ustaleń, o których mowa w § 1 i 2, stosuje się przepisy niniejszego działu.

Art. 79. Przepisy niniejszego działu nie mają zastosowania do innych przedstawicielstw powołanych do reprezentowania pracowników na podstawie przepisów szczególnych.

## Rozdział 2

### **Tworzenie i struktura przedstawicielstw wybieranych**

Art. 80. § 1. W przypadku, o którym mowa w art. 73 § 1, pracodawca organizuje wybory rady zakładowej na wniosek co najmniej 5 pracowników.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w art. 73 § 3, pracodawca może zorganizować wybory rady zakładowej na wniosek co najmniej 1 pracownika lub z własnej inicjatywy.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w art. 73 § 4, pracodawca organizuje wybory delegata załogi na wniosek co najmniej 1 pracownika.

§ 4. W przypadku, o którym mowa w art. 73 § 5, pracodawca może zorganizować wybory delegata załogi na wniosek co najmniej 1 pracownika lub z własnej inicjatywy.

§ 5. Po zakończeniu kadencji rady zakładowej albo delegata załogi pracodawca organizuje wybory rady zakładowej albo delegata załogi niezależnie od złożenia wniosku, o których mowa w § 1-4.

Art. 81. W skład rady zakładowej wchodzi u pracodawcy zatrudniającego:

- 1) do 250 pracowników – 3 pracowników;
- 2) od 251 do 500 pracowników – do 5 pracowników;
- 3) powyżej 500 pracowników – do 7 pracowników.

Art. 82 § 1. Członków rady zakładowej wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez grupę co najmniej 10% lub 5 pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

§ 2. Delegata załogi wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez co najmniej 1 pracownika.

Art. 83. § 1. Wybory do rady zakładowej organizuje pracodawca najpóźniej w terminie 3 miesięcy od dnia zgłoszenia wniosku, o którym mowa w art. 80, a w przypadku, o którym mowa w art. 80 § 5, najpóźniej w terminie 3 miesięcy od upływu kadencji poprzedniej rady zakładowej

§ 2. Pracodawca powiadamia o terminie przeprowadzenia wyborów oraz terminie zgłoszenia kandydatów w sposób u niego przyjęty.

§ 3. Powiadomienie, o którym mowa w § 2, następuje nie później niż na 30 dni przed dniem wyborów.

§ 4. Termin zgłoszenia kandydatów wynosi 21 dni od dnia przekazania informacji, o której mowa w § 2.

Art. 84. § 1. Regulamin wyborów do rady zakładowej ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami, przeprowadzonej w sposób u niego przyjęty.

§ 2. Treść regulaminu pracodawca podaje do wiadomości pracowników w sposób u niego przyjęty.

§ 3. Na wniosek grupy co najmniej 25 % pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, zgłoszony w terminie 7 dni od podania do wiadomości treści regulaminu, organizuje się referendum w sprawie jego zatwierdzenia. Referendum organizuje się w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 4. Prawo udziału w referendum przysługuje wszystkim pracownikom mającym czynne prawo wyborcze w rozumieniu art. 77 § 1.

§ 5. Wynik referendum jest wiążący, jeżeli wzięło w nim udział co najmniej 50 % pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

§ 6. Regulamin wchodzi w życie wraz z bezskutecznym upływem terminu, o którym mowa w § 3 zdanie pierwsze albo z dniem jego zatwierdzenia w referendum.

§ 7. Regulamin obowiązuje także przy kolejnych wyborach, chyba że z wnioskiem o wydanie nowego regulaminu wystąpi grupa licząca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

Art. 85. § 1. Wybory przeprowadza komisja wyborcza.

§ 2. Skład i zasady powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej określa regulamin, o którym mowa w art. 84 § 1.

Art. 86. § 1. Wybory przeprowadza się w dniu roboczym.

§ 2. Jeżeli wybory są organizowane w czasie pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 3. Jeżeli w regulaminie nie ustalono inaczej, wybory przeprowadza się na ogólnym zebraniu pracowników.

§ 4. Wybory odbywają się nie później niż w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie regulaminu, o którym mowa w art. 84 § 1.

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

§ 6. Przepisy § 1-3 i 5 stosuje się odpowiednio do przeprowadzania referendum, o którym mowa w art. 84 § 3.

Art. 87. § 1. Wybory są ważne, jeżeli wzięło w nich udział co najmniej 50% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

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

§ 3. Wybrani na członków rady zakładowej zostają kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

§ 4. W przypadku gdy kandydaci otrzymają równą liczbę głosów, a liczba miejsc pozostających do obsadzenia jest mniejsza od liczby tych kandydatów, wyboru dokonują ponownie pracownicy spośród tych kandydatów.

Art. 88 § 1. Kadencja rady zakładowej trwa 4 lata od dnia wyboru.

§ 2. Po upływie kadencji dotychczasowa rada realizuje swoje zadania do dnia wyboru nowej rady.

§ 3. Zmiana liczby zatrudnionych pracowników nie powoduje skrócenia kadencji rady zakładowej ani zmiany liczby jej członków.

Art. 89. Pracodawca jest obowiązany do powiadomienia pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady zakładowej co najmniej na 60 dni przed upływem kadencji rady zakładowej, w trybie u niego przyjętym.

Art. 90. § 1. W terminie 30 dni od dnia wyboru członków rady zakładowej pracodawca zwołuje pierwsze zebranie rady zakładowej.

§ 2. W terminie 30 dni od dnia wyboru delegata załogi pracodawca spotyka się z delegatem załogi w celu ustalenia zasad współpracy.

Art. 91. Rada zakładowa wybiera ze swojego grona przewodniczącego i uchwała swój regulamin.

Art. 92. § 1. Członkostwo w radzie zakładowej ustaje w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, zrzeczenia się funkcji lub wniosku w sprawie ustania członkostwa podpisanego przez co najmniej 50 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy przez co najmniej przez 6 miesięcy.

§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, przeprowadza się wybory uzupełniające na zasadach określonych w niniejszym rozdziale.

§ 3. Rada zakładowa może wykonywać swoje kompetencje pomimo zmniejszenia się liczby członków.

Art. 93. § 1. Jeżeli nastąpiło przejście pracowników, o którym mowa w art. 66 Kodeksu pracy, a jednostka organizacyjna zachowuje samodzielność organizacyjną i finansową, rada zakładowa działa u nowego pracodawcy.

§ 2. Jeżeli nastąpiło przejście pracowników, o którym mowa w art. 66 Kodeksu pracy, a jednostka organizacyjna nie zachowuje samodzielności organizacyjnej i finansowej rozwiązanie rady zakładowej następuje z mocy prawa. Jeżeli u nowego pracodawcy nie działa przedstawicielstwo wybierane, nowy pracodawca w terminie 30 dni od daty przejścia pracowników informuje ich w sposób u niego przyjęty o możliwości wyboru rady zakładowej lub delegata załogi.

§ 3. W przypadku gdy przejście pracowników, o którym mowa w art. 66 Kodeksu pracy dotyczyło części jednostki organizacyjnej, a u nowego pracodawcy nie działa przedstawicielstwo wybierane, nowy pracodawca w terminie 30 dni od daty przejścia pracowników informuje ich w sposób u niego przyjęty o możliwości wyboru rady zakładowej lub delegata załogi.

§ 4. W razie likwidacji pracodawcy, z zastrzeżeniem § 1-3, rozwiązanie rady zakładowej następuje z mocy prawa.

## Rozdział 3

### Uprawnienia przedstawicielstw wybieranych

Art. 94. § 1. Radzie zakładowej przysługuje prawo do:

- 1) uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji;
- 2) zawierania porozumień zbiorowych w przypadkach wskazanych w przepisach szczególnych;
- 3) konsultowania regulaminów zakładowych, jeżeli pracodawca nie jest objęty zakresem działania przedstawicielstwa związkowego.

Art. 95. § 1. Pracodawca przekazuje radzie zakładowej informacje dotyczące:

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

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

§ 3. Pracodawca przekazuje informacje w terminie, formie i zakresie umożliwiającym radzie zakładowej zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji, a w sprawach, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, przygotowanie się do konsultacji.

§ 4. W sprawach, o których mowa w § 1, rada zakładowa może przedstawić opinię. Przyjęcie opinii wymaga zgody większości członków rady zakładowej.

§ 5. Każdy z członków rady zakładowej może przedstawić zdanie odrębne, które powinno być przedstawione pracodawcy.

§ 6. Opinia powinna zostać przedstawiona w terminie 7 dni od przekazania informacji przez pracodawcę.

Art. 96. § 1. Pracodawca prowadzi konsultacje z radą zakładową w sprawach, o których mowa w art. 95 § 1 pkt 2 i 3.

§ 2. Konsultacje powinny być prowadzone:

- 1) w terminie, formie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami;

- 2) w zależności od przedmiotu dyskusji, na odpowiednim poziomie kierowniczym;
- 3) na podstawie informacji przekazanej przez pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez radę zakładową i zdania odrębnego członka rady zakładowej;
- 4) w sposób umożliwiający radzie pracowników odbycie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska wraz z uzasadnieniem odnoszącym się do jej opinii;
- 5) w sposób umożliwiający wypracowanie rozwiązań kompromisowych.

§ 3. Rada zakładowa oraz pracodawca prowadzą konsultacje w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów stron.

§ 4. Konsultacje powinny się zakończyć w ciągu 14 dni od przekazania opinii, o której mowa w art. 95 § 4, chyba że pracodawca i rada zakładowa postanowią inaczej.

Art. 97. § 1. Przy wykonywaniu zadań rada zakładowa może korzystać z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę.

§ 2. Jeżeli koszty skorzystania z pomocy osób, o których mowa w § 1, ma ponieść pracodawca, rada zakładowa informuje pracodawcę o swoim zamiarze.

§ 3. Pracodawca może w terminie 3 dni od dnia otrzymania informacji, o której mowa w § 2, zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy o ustalenie celowości zamierzonych działań lub ich niezbędnego zakresu. Inspektor pracy przedstawia swoje stanowisko w terminie 3 dni. Skorzystanie z pomocy osób, o których mowa w § 1, wbrew stanowisku inspektora pracy zwalnia pracodawcę z obowiązku pokrycia kosztów tych działań.

Art. 98. Do pracownika będącego członkiem rady zakładowej lub delegatem załogi, wobec którego naruszono art. 6 § 2 przepisy art. 50 § 1-7 stosuje się odpowiednio.

Art. 99. Pracownik będący członkiem rady zakładowej ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas niezbędny do udziału w pracach rady zakładowej, które nie mogą być wykonane poza godzinami pracy, w przypadku gdy nie korzysta ze zwolnienia z innego tytułu.

Art. 100. Pracodawca każdorazowo w terminie 30 dni od dnia wyboru członków rady zakładowej lub delegata załogi przekazuje ministrowi właściwemu do spraw pracy informacje dotyczące rady zakładowej lub delegata.

§ 2. Minister właściwy do spraw pracy może określić, w drodze rozporządzenia, wzór informacji o wyborze rady zakładowej lub delegata załogi kierując się koniecznością ujednolicenia formy i sposobu ich przekazywania.



Art. 101. Przepisy niniejszego rozdziału nie mają zastosowania, jeżeli uprawnienia informacyjne i konsultacyjne przedstawicieli pracowników zostały uregulowane w przepisach szczególnych.

## Rozdział 4

### **Przedstawiciel w radzie zakładowej osób niebędących pracownikami**

Art. 102. § 1. Jeżeli w dniu wyborów rady zakładowej liczba osób niebędących pracownikami, które spełniają warunki określone w art. 27 § 2 i art. 44 § 1, jest równa co najmniej połowie liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy ustalonej zgodnie z art. 76, do rady zakładowej może zostać wybrany przedstawiciel tych osób.

§ 2. Przedstawiciel osób niebędących pracownikami może zostać wybrany również wówczas, gdy warunek, o którym mowa w § 1, zostanie spełniony w trakcie trwania kadencji rady zakładowej.

§ 3. Wybory przedstawiciela osób niebędących pracownikami organizuje się, jeżeli został złożony wniosek o przeprowadzenie wyborów do rady zakładowej oraz co najmniej 3 osoby niebędące pracownikami wystąpiły z wnioskiem o wybór swojego przedstawiciela.

§ 4. Przedstawiciela osób niebędących pracownikami nie wybiera się, jeżeli nie doszło do wyboru rady zakładowej.

Art. 103. Przedstawiciel osób niebędących pracownikami jest członkiem rady zakładowej z prawem głosu.

Art. 104. Mandat przedstawiciela osób niebędących pracownikami wygasa wraz z upływem kadencji rady zakładowej niezależnie od momentu wyboru tego przedstawiciela.

Art. 105. Jeżeli w trakcie kadencji rady zakładowej zmniejszy się liczba osób niebędących pracownikami określona w art. 102 § 1 nie powoduje to wygaśnięcia mandatu przedstawiciela tych osób.

Art. 106. § 1. Czynne prawo wyborcze przysługuje osobie niebędącej pracownikiem, jeżeli spełnia warunki określone w art. 27 § 2 i art. 44 § 1.

§ 2. Bierne prawo wyborcze przysługuje osobie niebędącej pracownikiem, jeżeli spełnia warunki określone w art. 27 § 2 i art. 44 § 1 oraz która wykonuje pracę u pracodawcy nieprzerwanie od co najmniej 182 dni, chyba że pracodawca działa krócej.

§ 3. Bierne prawo wyborcze nie przysługuje osobie zarządzającemu w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 8 Kodeksu pracy, osobie wchodzącej w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, głównemu księgowemu oraz osobie, która nie ukończyła 18 roku życia.

Art. 107. W przypadku naruszenia przez pracodawcę art. 6 § 2 wobec przedstawiciela osób niebędących pracownikami przedstawiciel może dochodzić przed sądem pracy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Art. 108. Przepisy art. 82 § 1 i art. 83-87 stosuje się odpowiednio.

## DZIAŁ IV

### **Przedstawicielstwo wyłaniane**

Art. 109. Przepisy niniejszego działu stosuje się w zakresie nieuregulowanym w przepisach szczególnych.

Art. 110. Ilekroć w niniejszym dziale jest mowa o pracowniku, rozumie się przez to osobę, o której mowa w art. 44 § 1.

Art. 111. § 1. Regulamin wyłaniania przedstawicieli pracowników w trybie przyjętym u danego pracodawcy ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami, przeprowadzonej w sposób u niego przyjęty.

§ 2. W regulaminie, o którym mowa w § 1, określa się liczbę przedstawicieli pracowników oraz czas, na jaki przedstawiciele są wybierani.

Art. 112. Pracownicy mogą być reprezentowani przez jednego lub większą liczbę przedstawicieli.

Art. 113. § 1. Czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi.

§ 2. Bierne prawo wyborcze przysługuje pracownikowi, który przepracował u pracodawcy nieprzerwanie co najmniej rok, chyba że pracodawca działa krócej.

§ 3. Bierne prawo wyborcze nie przysługuje pracownikowi zarządzającemu w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 8 Kodeksu pracy, pracownikowi zatrudnionym na wysokim stanowisku kierowniczym, pracownikowi wchodzącemu w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, głównemu księgowemu oraz pracownikowi młodocianemu lub osobie, która nie ukończyła 18 roku życia.

§ 4. Do okresu pracy, o którym mowa w § 2, wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 66 Kodeksu pracy, lub w innych przypadkach, gdy na podstawie odrębnych przepisów nowy pracodawca stał się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Art. 114. Przedstawiciele pracowników wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez co najmniej jednego pracownika.

Art. 115. Do pracownika będącego przedstawicielem pracowników, wobec którego naruszono art. 6 § 2, przepisy art. 50 § 1-7 stosuje się odpowiednio.

Art. 116. W przypadku naruszenia przez pracodawcę art. 6 § 2 wobec osób innych niż zatrudnione na podstawie stosunku pracy lub stosunku służbowego, osoby te mogą dochodzić przed sądem pracy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Art. 117. Koszty związane z wyborem przedstawicieli pracowników i wykonywania przez nich funkcji ponosi pracodawca.

## DZIAŁ V

### **Inne formy przedstawicielstwa pracowniczego**

Art. 118. Uprawnienia samorządów pracowniczych, a także samorządów zawodowych i gospodarczych w zakresie określonym w art. 1 regulują przepisy odrębne.

## DZIAŁ VI

### **Organizacje pracodawców**

#### Rozdział 1

#### **Przepisy ogólne**

Art. 119. Podstawowym zadaniem organizacji pracodawców jest ochrona praw i reprezentowanie interesów, w tym gospodarczych i społecznych, zrzeszonych członków

Art. 120. Prawo tworzenia i przystępowania do organizacji pracodawców przysługuje pracodawcom.

Art. 121. § 1. Organizacje pracodawców mają prawo tworzyć zrzeszenia (federacje).

§ 2. Organizacje pracodawców i zrzeszenia pracodawców mogą tworzyć ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje).

§ 3. Organizacje pracodawców, w tym federacje i konfederacje, mają prawo tworzenia i wstępowania do międzynarodowych organizacji pracodawców.

Art. 122. Składka na rzecz organizacji pracodawców jest zaliczana w koszty uzyskania przychodu do wysokości określonej w przepisach odrębnych.

## Rozdział 2

### **Tworzenie i rozwiązywanie organizacji pracodawców**

Art. 123. § 1. Uchwałę w sprawie utworzenia organizacji pracodawców podejmuje zgromadzenie założycielskie.

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

§ 3. Zgromadzenie założycielskie uchwała statut i wybiera komitet założycielski.

Art. 124. Organizacja pracodawców powstaje i nabywa osobowość prawną z dniem zarejestrowania przez sąd rejestrowy.

Art. 125. Statut organizacji pracodawców określa w szczególności:

- 1) nazwę organizacji;
- 2) siedzibę organizacji;
- 3) terytorialny lub podmiotowy zakres działania;
- 4) cele i zadania organizacji oraz sposoby i formy ich realizacji;
- 5) warunki nabywania i utraty członkostwa;
- 6) prawa i obowiązki członków organizacji;
- 7) strukturę organizacyjną;
- 8) organy, tryb ich wyboru i odwołania, zakres ich kompetencji oraz okres kadencji;
- 9) sposób reprezentowania organizacji;
- 10) źródła finansowania działalności organizacji oraz tryb ustalania składek członkowskich;
- 11) rodzaj i zakres prowadzonej działalności gospodarczej według Polskiej Klasyfikacji Działalności lub stwierdzenie o nieprowadzeniu działalności gospodarczej;

12) tryb uchwalania i zmiany statutu;

13) sposób rozwiązania organizacji i likwidacji jej majątku.

Art. 126. § 1. Organizacja pracodawców podlega rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym, na wniosek zgromadzenia założycielskiego.

§ 2. Sąd rejestrowy odmawia rejestracji organizacji pracodawców, której statut narusza przepisy Kodeksu lub inne przepisy prawa albo gdy pod nazwą proponowaną w statucie została już zarejestrowana inna organizacja pracodawców.

§ 3. Postępowanie w sprawach rejestracji organizacji pracodawców jest wolne od opłat sądowych.

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

Art. 127. § 1. Organizacja pracodawców zawiadamia niezwłocznie sąd rejestrowy o zmianie statutu. Zmiana wchodzi w życie z upływem 14 dni od dnia zawiadomienia, jeżeli sąd nie zgłosił zastrzeżeń co do jej zgodności z prawem.

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

Art. 128 § 1. Organizacja pracodawców rozwiązuje się w przypadku podjęcia przez wskazany w statucie organ uchwały o jej rozwiązaniu;

§ 2. Sąd rejestrowy wykreśla organizację pracodawców z Krajowego Rejestru Sądowego na wniosek likwidatora, ustanowionego w trybie określonym przez statut organizacji, po zakończeniu jego likwidacji.

Art. 129. § 1. Do spraw dotyczących rejestracji organizacji pracodawców oraz dokonywania zmian w ich statutach, nieuregulowanych w Kodeksie, stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

§ 2. Sprawy dotyczące rejestracji organizacji pracodawców sąd rejestrowy rozpatruje w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku.

### Rozdział 3

## **Uprawnienia organizacji pracodawców**

Art. 130. Organizacje pracodawców uczestniczą, na zasadach określonych w Kodeksie, w prowadzeniu rokowań i sporów zbiorowych oraz w zawieraniu układów i innych porozumień zbiorowych.

Art. 131. Niezależnie od uprawnień określonych w art. 18 i 19 organizacje pracodawców, reprezentatywne w rozumieniu przepisów ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, mają prawo występować z wnioskiem do Trybunału Konstytucyjnego dotyczącym zgodności aktów normatywnych z Konstytucją, umowami międzynarodowymi i ustawami oraz do Sądu Najwyższego o wyjaśnienie przepisów budzących poważne wątpliwości lub których stosowanie wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądowym, w zakresie spraw niewymienionych w art. 18 i 19, objętych zadaniami wynikającymi ze statutu tych organizacji.

### TYTUŁ III

#### **Układy, inne porozumienia zbiorowe i regulaminy**

#### DZIAŁ I

#### **Przepisy ogólne**

Art. 132. § 1. Układ określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, a także zasady nawiązania i rozwiązania stosunku pracy.

§ 2. Układ może określać wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień.

§ 3. Układ może określać także inne sprawy poza wymienionymi w § 1, nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

§ 4. Układ nie może naruszać praw osób trzecich.

Art. 133. § 1. Postanowienia układów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa powszechnie obowiązującego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

§ 2. Postanowienia układu zakładowego mogą być dla pracowników mniej korzystne niż postanowienia układu ponadzakładowego, chyba że strony układu ponadzakładowego postanowią inaczej.

Art. 134. Strony układu, określając wzajemne prawa i obowiązki, mogą w szczególności ustalić:

- 1) tryb rozwiązywania sporów powstających w związku z wykładnią układu lub stosowaniem postanowień o wzajemnych zobowiązaniach jego stron;
- 2) zobowiązanie strony układu dotyczące newszczyniania sporu zbiorowego i organizowania strajku oraz czas trwania tego zakazu;
- 3) odpowiedzialność stron w związku z nieprzestrzeganiem postanowień układu.

Art. 135. Treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

Art. 136. § 1. Układ zawiera się dla wszystkich pracowników, w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy, zatrudnionych przez pracodawców objętych postanowieniami danego układu, chyba że jego strony postanowią inaczej.

§ 2. Układem mogą być objęte inne osoby niż wymienione w § 1, jeżeli strony układu tak postanowią.

§ 3. Układu nie zawiera się dla:

- 1) sędziów, prokuratorów i asesorów;
- 2) osób pozostających w stosunkach służbowych.

Art. 137. Przepisy niniejszego tytułu odnoszące się do układu – stosuje się odpowiednio do układu ponadzakładowego i układu zakładowego.

## DZIAŁ II

### **Zawarcie, zmiana i rozwiązanie układu. Zawieszenie obowiązywania układu.**

Art. 138. § 1. Zawarcie układu następuje w drodze rokowań.

§ 2. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest obowiązany zawiadomić o tym odpowiednio każdą ponadzakładową organizację związkową lub każde zakładowe przedstawicielstwo związkowe, reprezentujące pracowników, dla których ma być zawarty układ, a także organizacje pracodawców albo pracodawcę.

§ 3. Strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić podjęcia rokowań:

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

Art. 139. § 1. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznym interesów drugiej strony.

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

§ 3. Przepis § 2 nie narusza przepisów odrębnych o ochronie informacji niejawnych oraz innych tajemnic.

Art. 140. Na wniosek każdej ze stron rokowań układowych może być sporządzona ekspertyza w sprawach związanych z przedmiotem rokowań. Koszty ekspertyzy pokrywa strona, która wniosowała o jej sporządzenie, chyba że strony postanowią inaczej.

Art. 141. § 1. W układzie określa się jego strony, ich siedziby i zakres obowiązywania układu.

§ 2. Układ zawiera się w formie pisemnej.

§ 3. Układ zawiera się na czas określony nie przekraczający 36 miesięcy.

§ 4. Jeżeli na 30 dni przed dniem rozwiązania układu żadna ze stron nie zgłosi pisemnie odmiennego oświadczenia drugiej stronie, obowiązywanie układu przedłuża się na kolejne 12 miesięcy.

Art. 142. W sprawach nieuregulowanych w przepisach prawa pracy do rokowań układowych i zawarcia układu stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego.

Art. 143. § 1. Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, z zastrzeżeniem § 3.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zawiadomić pracowników o wejściu układu w życie, o jego zmianach oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu, a także o orzeczeniu, o którym mowa w art. 145 § 3;



- 2) zamieścić tekst układu w miejscu i w sposób umożliwiający zapoznanie się pracowników z jego treścią;
- 3) wyjaśnić na wniosek pracownika treść układu;
- 4) udostępnić zakładowemu przedstawicielstwu związkowemu lub radzie zakładowej tekst obowiązującego u niego układu zbiorowego.

§ 3. Postanowienia mniej korzystne dla pracownika niż dotychczasowe przepisy prawa pracy wchodzi w życie nie wcześniej niż z dniem zawarcia układu.

Art. 144. § 1. Ponadzakładowy układ w terminie 30 dni od jego zawarcia jest przekazywany przez podmiot reprezentujący pracodawców ministrowi właściwemu do spraw pracy.

§ 2. Minister właściwy do spraw pracy wpisuje do rejestru układ, o którym mowa w § 1, w terminie 30 dni od dnia jego otrzymania.

§ 3. Zakładowy układ w terminie 30 dni od jego zawarcia jest przekazywany przez pracodawcę do wojewódzkiej rady dialogu społecznego właściwej ze względu na siedzibę pracodawcy.

Art. 145. § 1. W terminie 90 dni od zawarcia układu osoba mająca interes prawny może wystąpić do sądu okręgowego - w przypadku układu ponadzakładowego, a w przypadku układu zakładowego lub wielozakładowego - do sądu rejonowego, właściwych ze względu na miejsce zawarcia układu, z wnioskiem o zbadanie zgodności z prawem zawarcia układu. Wniesienie wniosku nie wstrzymuje wejścia w życie układu.

§ 2. Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

§ 3. W razie stwierdzenia naruszenia prawa, sąd orzeka o nieobowiązaniu układu w całości.

§ 4. Orzeczenie, o którym mowa w § 3, jest przekazywane odpowiednio ministrowi właściwemu do spraw pracy – w przypadku układu ponadzakładowego, albo wojewódzkiej radzie dialogu społecznego – w przypadku układu zakładowego.

§ 5. Od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, o którym mowa w § 3, nie stosuje się wynikających z układu warunków pracy i płacy.

Art. 146. Minister właściwy do spraw pracy wykreśla z rejestru ponadzakładowy układ z dniem:

- 1) jego rozwiązania;

2) uprawomocnienia się orzeczenia sądu, o którym mowa w art. 145 § 3.

Art. 147. Minister właściwy do spraw pracy określi w drodze rozporządzenia tryb prowadzenia rejestru układów ponadzakładowych, a w szczególności:

- 1) składanie wniosków o wpis układu ponadzakładowego do rejestru;
- 2) zakres informacji objętych tymi wnioskami;
- 3) dokumenty stanowiące załączniki do wniosków;
- 4) sposób prowadzenia akt rejestrowych;
- 5) wzory klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych

- mając na względzie konieczność zapewnienia bezpieczeństwa i pewności układów ponadzakładowych, a także kierując się dążeniem do zapewnienia ułatwień w zakresie wpisu układu do rejestru.

§ 2. Minister właściwy do spraw pracy określi może określić w drodze rozporządzenia tryb realizacji obowiązku, o którym mowa w art. 144 § 3 mając na względzie konieczność zapewnienia bezpieczeństwa i pewności układów zakładowych.

Art. 148. Do zmiany układu stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące jego zawierania.

Art. 149. § 1. Układ rozwiązuje się:

- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia jego stron;
- 2) z upływem czasu, na który został zawarty;
- 3) z upływem okresu wypowiedzenia układu przez jedną ze stron, jeżeli strony uzgodniły możliwość jego wcześniejszego wypowiedzenia.

§ 2. Oświadczenia o rozwiązaniu lub wypowiedzeniu układu wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

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

Art. 150. § 1 Postanowienia układu z dniem jego wejścia w życie zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa warunki pracy i płacy, z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Warunki pracy i płacy wynikające z rozwiązanego układu obowiązują do czasu wejścia w życie nowego układu, jednak nie dłużej niż przez okres 12 miesięcy od jego rozwiązania, z wyjątkiem warunków wynagradzania pracowników, które obowiązują nie dłużej niż przez okres 18 miesięcy.

§ 3. Po upływie okresów, o których mowa w § 2, z mocy prawa nie stosuje się warunków pracy i płacy wynikających z rozwiązanego układu.

§ 4. Strony układu mogą postanowić, że jego postanowienia będą obowiązywać do momentu wejścia w życie nowego układu.

Art. 151. § 1. Ze względu na sytuację finansową lub gospodarczą pracodawcy zagrażającą utrzymaniu poziomu zatrudnienia strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego, bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 24 miesiące.

§ 2. Jeżeli u pracodawcy obowiązuje jedynie układ ponadzakładowy, porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień mogą zawrzeć strony uprawnione do zawarcia układu zakładowego.

§ 3. Porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy układu ponadzakładowego jest przekazywane do ministra właściwego do spraw pracy. Ponadto informację o zawieszeniu stosowania układu ponadzakładowego strony porozumienia przekazują stronom tego układu.

§ 4. Porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zakładowego jest przekazywane do wojewódzkiej rady dialogu społecznego.

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

### DZIAŁ III

#### **Ponadzakładowe układy zbiorowe**

Art. 152. § 1. Układ ponadzakładowy zawierają ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, którzy mają być objęci układem z:

- 1) organizacją pracodawców - reprezentującą jej członków, albo
- 2) grupą pracodawców, albo
- 3) izbą gospodarczą – dla zrzeszonych w niej pracodawców, albo
- 4) izbą rzemieślniczą – dla zrzeszonych w niej pracodawców, albo

- 5) ministrem lub innym organem - reprezentującym państwowe jednostki budżetowe, albo
- 6) odpowiednio wójtem (burmistrzem, prezydentem miasta), starostą, marszałkiem województwa oraz przewodniczącym zarządu związku samorządowego - reprezentującym samorządowe jednostki budżetowe oraz samorządowe zakłady budżetowe.

§ 2. Pracodawcy, o których mowa w § 1 pkt 2, określają w drodze porozumienia zasady reprezentacji przy zawarciu układu ponadzakładowego oraz przy dokonywaniu czynności dotyczących funkcjonowania i rozwiązania układu ponadzakładowego.

Art. 153. § 1. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe przystąpią do rokowań, rokowania są prowadzone przez ponadzakładowe organizacje związkowe, które do nich przystąpiły.

§ 2. Warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej.

§ 3. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona ponadzakładowa organizacja związkowa, reprezentująca pracowników, dla których układ ma być zawierany, ma ona prawo przystąpić do rokowań za zgodą pozostałych uczestników tych rokowań. Ponadzakładowa organizacja związkowa, która stała się reprezentatywna w trakcie rokowań może do nich przystąpić w każdym czasie.

Art. 154. Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe bądź przynajmniej wszystkie ponadzakładowe reprezentatywne organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem.

Art. 155. § 1. W razie gdy ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, wchodzi w skład zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), do zawarcia układu jest upoważniona, z zastrzeżeniem § 2, wyłącznie ta ponadzakładowa organizacja związkowa.

§ 2. Ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja) uczestniczy w rokowaniach i zawiera układ ponadzakładowy w miejsce wchodzących w jej skład ponadzakładowych organizacji związkowych, reprezentujących pracowników, dla których układ ten ma być zawarty i które uzyskały reprezentatywność na podstawie art. 29 § 3,

jedynie w razie skierowania do niej umotywowanego pisemnego wniosku w tej sprawie przez co najmniej jedną z pozostałych ponadzakładowych organizacji związkowych prowadzących rokowania w sprawie zawarcia tego układu. Organizacja, do której skierowano wniosek, nie może odmówić przystąpienia do rokowań; odmowa skutkuje pozbawieniem reprezentatywności dla potrzeb określonego układu ponadzakładowego wszystkich organizacji, w miejsce których powinna wstąpić organizacja, do której skierowany został wniosek.

§ 3. W razie gdy organizacja pracodawców zrzeszająca pracodawców, którzy mają być objęci układem ponadzakładowym, wchodzi w skład federacji lub konfederacji, prawo do zawarcia układu przysługuje organizacji, w której pracodawcy są bezpośrednio zrzeszeni.

Art. 156. § 1. Organizacje związkowe i organizacje pracodawców wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego mogą złożyć wspólny wniosek do ministra właściwego do spraw pracy w sprawie rozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu pracy, w całości lub w części (generalizacja układu), na pracowników zatrudnionych u pracodawcy lub pracodawców nie objętych żadnym układem ponadzakładowym, prowadzących działalność taką samą lub zbliżoną do działalności pracodawców objętych układem ulegającym rozszerzeniu. Minister rozszerza stosowanie układu, gdy wymaga tego ważny interes społeczny.

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

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

§ 4. Przepis § 1-2 stosuje się odpowiednio do uchylecia generalizacji układu.

Art. 157. § 1. Reprezentatywna ponadzakładowa organizacja związkowa lub organizacja pracodawców, która nie zawarła układu zbiorowego lub powstała po jego zawarciu może zawrzeć porozumienie ze stronami układu ponadzakładowego o przystąpieniu do tego układu.

§ 2. Porozumienie o przystąpieniu do układu ponadzakładowego jest przekazywane, na zasadach dotyczących układu, ministrowi właściwemu do spraw pracy.

Art. 158. § 1. Strony uprawnione do zawarcia układu ponadzakładowego mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu w całości lub w części układu, którego nie są stronami. Do porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

§ 2. Organ, o którym mowa w art. 144 § 2, powiadamia strony układu o zawarciu porozumienia, o którym mowa w § 1.

§ 3. Zmiana postanowień układu przez strony, które zawarły ten układ, nie powoduje zmian w treści porozumienia, o którym mowa w § 1.

Art. 159. § 1. W razie połączenia albo podziału organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, która zawarła układ ponadzakładowy, ich prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałe w wyniku połączenia albo podziału.

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

§ 3. Informacje o zmianach, dotyczących spraw, o których mowa w § 1 i 2, podlegają zgłoszeniu do organu, o którym mowa w art. 144 § 2.

## DZIAŁ IV

### **Zakładowe układy zbiorowe**

Art. 160. Zakładowymi układami zbiorowymi pracy, zwanymi dalej „układami zakładowymi”, są porozumienia zawarte w trybie przepisów niniejszego działu.

Art. 161. § 1. Układ zakładowy zawierają zakładowe przedstawicielstwo związkowe i pracodawca.

§ 2. Jeżeli nie wszystkie zakładowe przedstawicielstwa związkowe biorące udział w rokowaniach wyrażają zgodę na zawarcie układu zakładowego - układ zawierają te spośród nich, które taką zgodę wyrażą, jeżeli wśród nich są wszystkie reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwa związkowe, które brały udział w tych rokowaniach.

Art. 162. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, w rozumieniu art. 44 § 1 pkt 1 i 2, u którego działa zakładowe przedstawicielstwo związkowe, nieobjęty układem, w terminie do 31 października inicjuje rokowania układowe i przedstawia stronie związkowej propozycje co najmniej w zakresie warunków wynagradzania za pracę, równego traktowania w zatrudnieniu oraz rozwoju zawodowego pracowników.

Art. 163. Czynności dotyczące układu zakładowego podejmują pracodawca oraz zakładowe przedstawicielstwa związkowe wyłaniane każdorazowo zgodnie z art. 161 § 2.

Art. 164. Postanowienia układu zakładowego nie mogą określać warunków zatrudnienia pracowników zarządzających.

Art. 165. Układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej (układ wielozakładowy).

§. 2. Układ, o którym mowa w § 1 zawiera właściwy organ osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej oraz zakładowe przedstawicielstwa związkowe działające u pracodawców wchodzących w skład tej osoby prawnej lub jednostki nieposiadającej osobowości prawnej, z zastrzeżeniem § 3. Przepis art. 161 § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Jeżeli zakładowe przedstawicielstwa związkowe należą do tego samego związku, federacji lub konfederacji, do prowadzenia rokowań w ich imieniu jest uprawniony organ wskazany przez ten związek, federację lub konfederację.

Art. 166. § 1. W razie podziału zakładu pracy prawa i obowiązki stron układu zakładowego przechodzą na pracodawców powstałych w wyniku podziału.

§ 2. Jeżeli wszystkie zakładowe przedstawicielstwa związkowe, które zawarły układ zakładowy, przestały istnieć, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości lub w części po upływie okresu równego co najmniej okresowi wypowiedzenia układu. Przepis art. 150 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 167. § 1. W razie, gdy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci różnymi układami zakładowymi, nowy pracodawca ustala z zakładowym przedstawicielstwem związkowym, który z tych układów będzie u niego stosowany do czasu zawarcia nowego układu.

§ 2. W razie, gdy nie wszyscy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci układami zakładowymi, układ zakładowy stosuje się do osób dotychczas nim objętych.

Pracodawca, w porozumieniu z zakładowym przedstawicielstwem związkowym, może rozszerzyć stosowanie tego układu na pracowników nie objętych dotychczas żadnym układem zakładowym.

## DZIAŁ V

### **Inne porozumienia zbiorowe**

Art. 168. Ilekroć w przepisach jest mowa o porozumieniach zbiorowych, należy przez to rozumieć porozumienia regulujące prawa i obowiązki stron stosunku pracy lub zasady nawiązania i rozwiązania stosunku pracy zawierane przez pracodawców, ich organizacje lub inne podmioty wskazane w przepisach szczególnych ze związkami zawodowymi lub innymi przedstawicielstwami pracowniczymi.

Art. 169. Porozumienia zbiorowe zawiera się w przypadkach i w zakresie wskazanym w przepisach szczególnych.

Art. 170. § 1. Postanowienia porozumienia zbiorowego nie mogą być dla pracowników mniej korzystne niż przepisy prawa powszechnie obowiązującego.

§ 2. Postanowienia porozumienia zbiorowego mogą być dla pracowników mniej korzystne niż postanowienia układu.

Art. 171. Do porozumień zbiorowych stosuje się odpowiednio przepisy działu I i II z wyjątkiem art. 138 § 2 i 3, art. 141 § 3 i 4, art. 144, art. 145, art. 150 § 2 i 3 oraz art. 151.

Art. 172. § 1. Jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej, porozumienia zbiorowe zawiera się z przedstawicielstwem związkowym, a w jego braku z przedstawicielstwem wybieranym.

§ 2. Jeżeli u pracodawcy nie działa ani przedstawicielstwo związkowe, ani przedstawicielstwo wybierane, porozumienia zbiorowe zawiera się z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie u niego przyjętym.

Art. 173. § 1. Jeżeli w terminie 30 od rozpoczęcia rokowań nie dojdzie do zawarcia porozumienia ze wszystkimi zakładowymi przedstawicielstwami związkowymi, porozumienie może zostać zawarte z reprezentatywnymi przedstawicielstwami związkowymi.

§ 2. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio, jeżeli u pracodawcy działa jedno reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwo związkowe.



Art. 174. § 1. Ze względu na sytuację finansową lub gospodarczą pracodawcy zagrażającą utrzymaniu poziomu zatrudnienia, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części porozumienia zbiorowego lub regulaminu.

§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera się z przedstawicielstwem związkowym, a w jego braku z przedstawicielstwem wybieranym.

§ 3. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera się na okres nie dłuższy niż 24 miesiące.

§ 3. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się warunków pracy lub płacy wynikających z porozumienia zbiorowego, regulaminu.

## DZIAŁ VI

### **Regulaminy**

Art. 175. § 1. Ilekroć w przepisach jest mowa o regulaminach, należy przez to rozumieć regulamin wynagradzania, regulamin pracy oraz inne regulaminy przewidziane w przepisach szczególnych.

§ 2. Ilekroć w przepisach niniejszego działu jest mowa o stronie pracowniczej, należy przez to rozumieć przedstawicielstwo związkowe, przedstawicielstwo wybierane lub przedstawiciele pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u pracodawcy.

Art. 176. Postanowienia regulaminów nie mogą być dla pracowników mniej korzystne niż przepisy prawa powszechnie obowiązującego oraz postanowienia układów i innych porozumień zbiorowych.

Art. 177. § 1. Regulaminy wydaje pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników nieobjętych postanowieniami układu pracy w zakresie spraw stanowiących przedmiot regulaminu pracy lub regulaminu wynagradzania.

§ 2. Pozostali pracodawcy mogą wydawać regulaminy.

§ 3. Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników układem ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę.

§ 4. Regulamin pracy obowiązuje do czasu objęcia pracowników układem ustalającym organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

Art. 178. Regulaminy wydaje się w formie pisemnej.

Art. 179. § 1. Treść regulaminów pracodawca uzgadnia z zakładowym przedstawicielstwem związkowym, a w razie jego braku z przedstawicielstwem wybieranym.

§ 2. Jeżeli u pracodawcy nie działa ani przedstawicielstwo związkowe, ani przedstawicielstwo wybierane, treść regulaminów pracodawca uzgadnia z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie u niego przyjętym.

Art. 180. § 1. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia propozycji przez pracodawcę zakładowe przedstawicielstwa związkowe lub co najmniej reprezentatywne przedstawicielstwa związkowe nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska, pracodawca wydaje regulamin, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk przedstawicielstw związkowych.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio, jeżeli u pracodawcy działa jedno reprezentatywne przedstawicielstwo związkowe.

Art. 181. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia propozycji przez pracodawcę, a w przypadku przedstawienia wspólnego stanowiska przez zakładowe przedstawicielstwa związkowe w terminie 30 dni od dnia przedstawienia tego stanowiska, nie dojdzie do uzgodnienia treści regulaminu ze stroną pracowniczą, pracodawca wydaje regulamin po rozpatrzeniu stanowiska strony pracowniczej.

Art. 182. Regulaminy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania ich do wiadomości w sposób przyjęty u pracodawcy.

Art. 183. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 136 § 3, art. 143 § 2-4, art. 150 § 1 oraz art. 164.

Art. 184. Do regulaminu pracy stosuje się odpowiednio art. 143 § 2-4.

Art. 185. Do zmiany regulaminów stosuje się odpowiednio przepisy o wydaniu regulaminów.

## TYTUŁ IV

### Szczególne procedury zbiorowe

#### DZIAŁ I

##### Przepisy ogólne

Art. 186. Ilekroć w przepisach niniejszego tytułu jest mowa o stronie pracowniczej, należy przez to rozumieć przedstawicielstwo związkowe, przedstawicielstwo wybierane lub przedstawiciele pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u pracodawcy.

Art. 187. § 1. W szczególnych procedurach zbiorowych uczestniczy zakładowe przedstawicielstwo związkowe, a w razie jego braku przedstawicielstwo wybierane.

§ 2. Jeżeli u pracodawcy nie działa ani przedstawicielstwo związkowe, ani przedstawicielstwo wybierane, w szczególnych procedurach zbiorowych uczestniczą przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie u niego przyjętym.

§ 3. Przepisy § 1 -2 stosuje się odpowiednio do procedur zbiorowych uregulowanych w przepisach szczególnych, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

#### DZIAŁ II

##### Procedura zwolnień grupowych

Art. 188. Ilekroć w przepisach niniejszego działu jest mowa o pracownikach, należy przez to rozumieć pracowników w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy.

Art. 189. § 1. Zwolnieniem grupowym jest wypowiedzenie przez pracodawcę z jednej lub wielu przyczyn nie dotyczących pracowników w jakimkolwiek okresie 30 dni:

- 1) 10 umów o pracę, gdy u pracodawca jest zatrudnionych co najmniej 20, jednakże mniej niż 100 pracowników;
- 2) 10% umów o pracę, gdy u pracodawca jest zatrudnionych co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 umów o pracę, gdy u pracodawca jest zatrudnionych co najmniej 300 lub więcej pracowników.

§ 2. Liczbę zatrudnionych pracowników ustala się na podstawie przeciętnej liczby zatrudnionych w ramach stosunku pracy w okresie ostatnich 6 miesięcy przed miesiącem, w którym pracodawca przedstawił zamiar przeprowadzenia zwolnień grupowych, z pominięciem pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o wykonywanie pracy dorywczej, sezonowej oraz nieetatowej.

§ 3. W celu obliczenia przeciętnej liczby zatrudnionych w okresie ostatnich 6 miesięcy dodaje się przeciętne liczby zatrudnionych w kolejnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli przez 6.

§ 4. W celu obliczenia przeciętnej liczby zatrudnionych u pracodawcy działającego krócej niż 6 miesięcy dodaje się liczby zatrudnionych w kolejnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli się przez liczbę tych miesięcy.

§ 5. Liczby odnoszące się do wypowiedzeń, o których mowa w § 1, obejmują rozwiązanie umów o pracę z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli pracodawca dokonał co najmniej 5 wypowiedzeń.

§ 6. Liczby odnoszące się do wypowiedzeń, o których mowa w § 1, obejmują wypowiedzenie warunków pracy i płacy przez pracodawcę.

Art. 190. § 1. W przypadkach, o których mowa w art. 189, przeprowadza się procedurę zwolnień grupowych.

§ 2. Jedna procedura zwolnień grupowych może dotyczyć większej liczby zwolnień grupowych, o których mowa w art. 189 § 1.

Art. 191. § 1. Pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia zwolnienia grupowego ze stroną pracowniczą.

§ 2. Konsultacja, o której mowa w § 1, dotyczy w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru zwolnienia grupowego oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie stronę pracowniczą o przyczynach zamierzonego zwolnienia grupowego, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem zwolnienia grupowego, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do zwolnienia grupowego, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych

związanych z zamierzonym zwolnieniem grupowym, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.

§ 4. Pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w § 3, w terminie umożliwiającym stronie pracowniczej zgłoszenie w ramach konsultacji propozycji dotyczących spraw określonych w § 2.

§ 5. W trakcie konsultacji pracodawca jest obowiązany przekazać stronie pracowniczej także inne niż określone w § 3 informacje, jeżeli mogą one mieć wpływ na przebieg konsultacji oraz treść porozumienia, o którym mowa w art. 192.

§ 6. Pracodawca przekazuje na piśmie powiatowemu urzędowi pracy właściwemu ze względu na miejsce zatrudnienia pracowników, o których mowa w art. 3 § 1 zdanie pierwsze, informacje, o których mowa w § 3, z wyłączeniem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom.

Art. 192. § 1. W terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 191 § 3, pracodawca i strona pracownicza zawierają porozumienie.

§ 2. W porozumieniu, o którym mowa w § 1, określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia grupowego, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem grupowym.

§ 3. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi przedstawicielstwami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z przedstawicielstwami reprezentatywnymi.

§ 4. Przepis § 3 stosuje się odpowiednio, jeżeli u pracodawcy działa jedno reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwo związkowe.

§ 5. Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia zgodnie z § 1-4, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez stronę pracowniczą.

Art. 193. § 1. Po zawarciu porozumienia albo wydaniu regulaminu pracodawca zawiadamia na piśmie powiatowy urząd pracy, o którym mowa w art. 191 § 6, o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego ma być dokonane

zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowym przedstawicielstwem związkowym lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

§ 2. Kopię zawiadomienia, o którym mowa w § 1, pracodawca przekazuje stronie pracowniczej. Strona pracownicza może przedstawić powiatowemu urzędowi pracy, o którym mowa w § 1, swoją opinię w sprawie zwolnienia grupowego.

§ 3. W razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego zawiadomienie, o którym mowa w § 1, jest wymagane, gdy z takim wnioskiem wystąpi właściwy powiatowy urząd pracy.

### DZIAŁ III

#### **Procedura towarzysząca przejęciu pracowników**

Art. 194. Ilekroć w przepisach niniejszego działu jest mowa o pracownikach, należy przez to rozumieć pracowników w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy.

Art. 195. § 1. W razie przejęcia pracowników, o którym mowa w art. 66 Kodeksu pracy dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie stronę pracowniczą o przewidywanym terminie przejęcia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych, oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.

§ 2. Informacje, o których mowa w § 1, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani przekazać co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejęcia pracowników.

Art. 196. § 1. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia rokowań ze stroną pracowniczą w celu zawarcia porozumienia.

§ 2. Rokowania rozpoczyna się zanim działania, o których mowa w § 1, zostaną podjęte.

§ 3. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi przedstawicielstwami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z przedstawicielstwami reprezentatywnymi.

§ 4. Przepis § 3 stosuje się odpowiednio, jeżeli u pracodawcy działa jedno reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwo związkowe.

§ 5. W razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w § 1, z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane ze stroną pracowniczą w toku rokowań nad zawarciem porozumienia.

§ 6. Przepisy § 1-5 nie mają zastosowania, gdy tryb dokonania działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, jakie zamierza podjąć pracodawca, określają przepisy szczególne.

## TYTUŁ V

### Rozwiązywanie sporów zbiorowych

#### DZIAŁ I

##### Przepisy ogólne

Art. 197. § 1. Spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami dotyczy praw i interesów zbiorowych tych osób.

§ 2. Przedmiotem sporu zbiorowego są warunki pracy, płacy, świadczenia socjalne lub prawa i wolności związkowe.

Art. 198. § 1. Prawa i interesy zbiorowe pracowników są reprezentowane przez związki zawodowe.

§ 2. Spór zakładowy prowadzi zakładowe przedstawicielstwo związkowe z pracodawcą.

§ 3. Spór ponadzakładowy prowadzi ponadzakładowa organizacja związkowa z organizacją pracodawców.

§ 4. Spór ponadzakładowy, dotyczący realizacji żądań, które mogą być przedmiotem ponadzakładowego układu prowadzi ponadzakładowa organizacja związkowa z podmiotami, o których mowa w art. 152 § 1.

§ 5. Do czasu zakończenia sporu z podmiotem, o którym mowa w § 4 niedopuszczalne jest wszczęcie sporu dotyczącego tego samego przedmiotu z pracodawcą.

Art. 199. § 1. Ilekroć w przepisach niniejszego działu jest mowa o stronie związkowej, należy przez to rozumieć zakładowe przedstawicielstwo związkowe, osobę wyznaczoną w trybie art. 59 oraz ponadzakładową organizację związkową.

§ 2. Przepisy niniejszego działu dotyczące pracodawcy stosuje się odpowiednio do podmiotów, o których mowa w art. 198 § 3-5.

Art. 200. § 1. U pracodawcy, u którego działa więcej niż jedno zakładowe przedstawicielstwo związkowe, przedstawicielstwo zamierzające wystąpić z żądaniami mogącymi być przedmiotem sporu zbiorowego, powiadamia o tym pozostałe przedstawicielstwa w celu wspólnego wystąpienia z żądaniami i prowadzenia rokowań.

§ 2. Jeżeli wspólna reprezentacja nie zostanie wyłoniona, warunkiem wszczęcia sporu jest wystąpienie z żądaniami do pracodawcy przez co najmniej jedno reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwo związkowe. W tej sytuacji spór prowadzą przedstawicielstwa reprezentatywne, które wszczęły spór zbiorowy. Pozostałe przedstawicielstwa mogą przystąpić do rokowań.

§ 3. Przepisy § 1-2 stosuje się odpowiednio do reprezentacji interesów zbiorowych w sporach ponadzakładowych.

Art. 201. § 1. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych roszczeń, jeżeli ich dochodzenie jest możliwe przed sądem.

§ 2. Jeżeli spór dotyczy treści układu lub innego porozumienia zbiorowego, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę postanowień układu lub porozumienia zbiorowego może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

§ 3. Z zastrzeżeniem § 1 jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego co do realizacji lub przestrzegania przez pracodawcę układu lub innego porozumienia zbiorowego.

Art. 202 § 1. Spór zbiorowy na każdym etapie może zakończyć się zawarciem układu lub uzgodnieniem stanowisk w sprawach, które nie są przedmiotem układu.

§ 2. Układ jest zawierany, a uzgodnienie stanowisk stron w sprawach, które nie mogą być objęte przedmiotem układu, następuje z udziałem wszystkich zakładowych przedstawicielstw związkowych, które prowadziły rokowania bądź co najmniej wszystkich przedstawicielstw reprezentatywnych.

§ 3. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym tytule do układów stosuje się przepisy tytułu III.



## DZIAŁ II

### **Rokowania**

Art. 203. § 1. Spór zbiorowy istnieje od dnia odrzucenia wszystkich żądań przez pracodawcę lub od dnia upływu terminu określonego przez stronę związkową w wystąpieniu z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 197, jeżeli w terminie tym pracodawca nie uwzględni żądań, a strona związkowa podtrzymuje nieuwzględnione żądania.

§ 2. Żądania, o których mowa w § 1, mogą zostać zgłoszone w czasie rokowań układowych. Strona związkowa informuje pracodawcę, że nieuwzględnienie wszystkich lub niektórych żądań spowoduje wszczęcie sporu zbiorowego.

§ 3. Termin wyznaczony pracodawcy na uwzględnienie żądań nie może być krótszy niż 7 dni.

§ 4. Jeżeli w przypadkach, o których mowa w § 2, pracodawca nie uwzględni wszystkich lub niektórych żądań, a strona związkowa podtrzymuje nieuwzględnione żądania, strony prowadzące rokowania układowe sporządzają protokół rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Strona związkowa może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia powstania sporu.

Art. 204. § 1. Pracodawca oraz strona związkowa w terminie do 7 dni od wystąpienia przez stronę związkową z żądaniami, może wystąpić do Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z wnioskiem o zbadanie zgodności zgłoszonych żądań z art. 197 lub 201. Do czasu uprawomocnienia się postanowienia sądu, rokowania albo mediacja nie są podejmowane, a bieg okresu, o którym mowa w art. 245 ulega zawieszeniu.

§ 2. W przypadku niewystąpienia przez pracodawcę z wnioskiem, o którym mowa w § 1 we wskazanym terminie, pracodawca, w ramach prowadzonego sporu, nie może kwestionować zgodności zgłoszonych żądań z art. 197 lub 201.

§ 3. W przypadku wydania przez sąd prawomocnego postanowienia o niezgodności wszystkich zgłoszonych żądań z art. 197 lub 201, spór wygasa z mocy prawa.

§ 4. W przypadku wydania przez sąd prawomocnego postanowienia, o zgodności części lub wszystkich zgłoszonych żądań z art. 197 lub 201, strony podejmują rokowania albo

mediację niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie do 3 dni od daty otrzymania przez strony prawomocnego postanowienia sądu w zakresie wskazanym w postanowieniu sądu.

Art. 205. § 1. Wniosek o zbadanie zgodności zgłoszonych żądań z art. 197 lub 201 podlega rozpoznaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym, z zastrzeżeniem § 2 – 4.

§ 2. Sąd wydaje postanowienie wraz z uzasadnieniem w terminie 5 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 3. Termin do wniesienia apelacji wynosi 3 dni od dnia doręczenia postanowienia z uzasadnieniem.

§ 4. W razie złożenia apelacji sąd przekazuje ją niezwłocznie wraz z aktami sądowi drugiej instancji, który rozpoznaje sprawę najpóźniej w terminie 14 dni od dnia wpływu do tego sądu.

Art. 206. § 1. Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu ministra właściwego do spraw pracy.

§ 2. Strony sporu mogą uzgodnić, że rokowania, o których mowa w § 1 będą prowadzone z udziałem wybranej przez strony osoby. Jej prawa i obowiązki związane z rokowaniami ustalają strony w odrębnej umowie.

§ 3. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszných interesów drugiej strony.

§ 4. Rokowań w rozumieniu niniejszego działu nie przeprowadza się, jeżeli żądania zostały zgłoszone w czasie rokowań układowych. Niezwłocznie po sporządzeniu protokołu rozbieżności, o którym mowa w art. 203 § 4, pracodawca zawiadamia o powstaniu sporu ministra właściwego do spraw pracy.

Art. 207. § 1. Rokowania kończą się zawarciem układu albo uzgodnieniem stanowisk stron w sprawach, które nie mogą być objęte przedmiotem układu, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem przez strony protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

§ 2. W przypadku odmowy przez jedną ze stron sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron sporu, jest on sporządzany i podpisywany przez co najmniej jedną ze stron sporu.

### DZIAŁ III

#### Mediacja

Art. 208. Jeżeli pracodawca nie uwzględnił zgłoszonych żądań, a strona, która wszczęła spór, podtrzymuje żądania po zakończeniu rokowań, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej dalej "mediatorem".

Art. 209. § 1. Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Mediatorem może być osoba z listy ministra właściwego do spraw pracy

§ 2. Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy, o której mowa w § 1. Strona występująca z wnioskiem o wskazanie mediatora informuje o tym drugą stronę sporu.

§ 3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) sposób prowadzenia listy mediatorów, o której mowa w § 1;
- 2) kryteria, jakie musi spełniać osoba wnioskująca o wpis na listę;
- 3) warunki wynagradzania mediatorów z listy;
- 4) standardy pracy mediatora z listy, określające organizację procesu mediacji,  
- mając na względzie konieczność zapewnienia prawidłowego prowadzenia mediacji przez osoby odpowiednio do tego przygotowane, a także kierując się dążeniem do zapewnienia odpowiedniego wynagrodzenia uwzględniającego czas trwania mediacji.

Art. 210 § 1. Mediatorom na czas prowadzenia mediacji przysługuje zwolnienie od pracy. Łączny wymiar tego zwolnienia w roku kalendarzowym nie może przekraczać 30 dni.

§ 2. Wynagrodzenie należne mediatorowi oraz zwrot poniesionych kosztów przejazdu i zakwaterowania określa umowa zawarta przez mediatora ze stronami sporu zbiorowego.

§ 3. Wynagrodzenie mediatora nie może być niższe od ustalonego w rozporządzeniu, o którym mowa w art. 209 § 3.

§ 4. Koszty postępowania mediacyjnego, o których mowa w § 2, ponoszą strony sporu zbiorowego w równych częściach, chyba że uzgodnią inny ich podział.

§ 5. W razie bezskutecznej egzekucji środków na pokrycie kosztów, o których mowa w § 2 i 4, na wniosek mediatora minister właściwy do spraw pracy pokrywa koszty mediacji, z

tym że wynagrodzenie mediatora jest pokrywane do wysokości określonej w rozporządzeniu, o którym mowa w art. 209 § 3.

Art. 211. § 1. Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem terminów przewidzianych w art. 203 § 5 i art. 212 § 3, organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy.

§ 2. Do strajku ostrzegawczego stosuje się odpowiednio przepisy działu 4, z wyłączeniem art. 237 § 2 i 4 oraz art. 240.

Art. 212. § 1. Jeżeli w toku postępowania mediator stwierdzi, że rozwiązanie sporu zbiorowego wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony.

§ 2. Jeżeli w związku z żądaniem objętym sporem jest konieczne ustalenie sytuacji ekonomiczno-finansowej pracodawcy, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają pracodawcę.

§ 3. Podjęcie czynności, o których mowa w § 1 i 2, upoważnia mediatora do wystąpienia do strony związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu.

Art. 213. Postępowanie mediacyjne kończy się zawarciem układu albo uzgodnieniem stanowisk stron w sprawach, które nie mogą być objęte przedmiotem układu, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem przez strony protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora. Przepis art. 207 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 214. Nieosiągnięcie w postępowaniu mediacyjnym porozumienia, o którym mowa w art. 213 uprawnia do podjęcia akcji strajkowej z zastrzeżeniem art. 245.

## DZIAŁ IV

### **Arbitraż społeczny**

Art. 215. § 1. Każda ze stron sporu zbiorowego może złożyć wniosek o rozstrzygnięcie sporu przez kolegium arbitrażu społecznego.

§ 2. Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy właściwej miejscowo wojewódzkiej radzie dialogu społecznego. Strony sporu zbiorowego mogą zdecydować o przeprowadzaniu arbitrażu przez Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Radzie Dialogu Społecznego.

§ 3. Spór ponadzakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Radzie Dialogu Społecznego.

Art. 216 § 1. Arbitrów wyznacza się z listy arbitrów prowadzonej przez Radę Dialogu Społecznego, zwaną dalej "listą arbitrów".

§ 2. Arbitrem może być osoba fizyczna bez względu na obywatelstwo, mająca pełną zdolność do czynności prawnych oraz doświadczenie w prowadzeniu sporów zbiorowych.

§ 3. Arbitrem nie może być sędzia. Nie dotyczy to sędziów w stanie spoczynku.

§ 4. Prawo zgłaszania arbitrów mają związki zawodowe oraz organizacje pracodawców wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego.

§ 5. Przewodniczącym kolegium może być arbiter z listy arbitrów, mający wyższe wykształcenie.

§ 6. Zasady prowadzenia listy arbitrów określa Rada Dialogu Społecznego w drodze uchwały.

Art. 217 § 1. W skład kolegium wchodzi przewodniczący wyznaczony z listy arbitrów przez Przewodniczącego Rady Dialogu Społecznego albo przewodniczącego wojewódzkiej rady dialogu społecznego oraz po dwóch arbitrów wskazanych z listy arbitrów przez każdą ze stron sporu zbiorowego.

§ 2. Strony sporu zbiorowego powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio niezainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy.

Art. 218 § 1. Wniosek o poddanie się arbitrażowi składa się zgodnie z właściwością określoną w art. 215 § 2 i 3 do Przewodniczącego Rady Dialogu Społecznego lub przewodniczącego wojewódzkiej rady dialogu społecznego oraz przekazuje jednocześnie drugiej stronie sporu zbiorowego.

§ 2. Jeżeli z wnioskiem występuje strona związkowa, pracodawca nie może odmówić poddania się arbitrażowi.

§ 3. Jeżeli z wnioskiem występuje pracodawca, strona związkowa może odmówić poddania się arbitrażowi.

§ 4. Strona związkowa składa oświadczenie o odmowie podania się arbitrażowi do Rady Dialogu Społecznego albo właściwej wojewódzkiej rady dialogu społecznego oraz przekazuje je jednocześnie drugiej stronie sporu zbiorowego.

§ 5. Oświadczenie, o którym mowa w § 4 składa się w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku o przeprowadzenie arbitrażu.

Art. 219 § 1. Orzeczenie kolegium arbitrażu społecznego jest wiążące dla stron sporu zbiorowego, z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Jeżeli z wnioskiem, o którym mowa w art. 215 § 1, występuje strona związkowa, pracodawca może zastrzec, że orzeczenie nie będzie wiążące.

§ 3. Oświadczenie o niewiążącym charakterze orzeczenia składa się kolegium arbitrażu społecznego, nie później niż na pierwszym posiedzeniu oraz przekazuje jednocześnie drugiej stronie.

§ 4. Jeżeli strona zastrzegła, że orzeczenie nie będzie wiążące, kolegium arbitrażu społecznego postanawia o prowadzeniu postępowania lub o pozostawieniu wniosku bez rozpoznania, kierując się zasadą pokoju społecznego.

§ 5. Jeżeli strona sporu zbiorowego zastrzegła, że orzeczenie nie będzie wiążące, a kolegium postanowiło o prowadzeniu postępowania arbitrażowego, czas trwania sporu zbiorowego, o którym mowa w art. 245, ulega zawieszeniu na czas trwania postępowania przed kolegium.

Art. 220. § 1. Wniosek o rozstrzygnięcie sporu zbiorowego przez kolegium arbitrażu społecznego powinien zawierać określenie stron, przedmiotu sporu oraz wskazywać arbitrów wyznaczonych przez stronę na członków kolegium.

§ 2. Do wniosku należy dołączyć protokoły rozbieżności z rokowań i z postępowania mediacyjnego, a także inne dokumenty istotne dla rozstrzygnięcia sporu zbiorowego.

§ 3. Jeżeli wniosek nie może otrzymać prawidłowego biegu wskutek braków formalnych, przewodniczący kolegium arbitrażu społecznego wzywa stronę do uzupełnienia wniosku w terminie 7 dni. Po bezskutecznym upływie terminu przewodniczący kolegium zwraca wniosek stronie.

§ 4. Jeżeli wniosek może otrzymać dalszy bieg, przewodniczący kolegium arbitrażu społecznego zarządza doręczenie odpisu wniosku drugiej stronie sporu, z wezwaniem do wskazania arbitrów w terminie 3 dni.

§ 5. Jeżeli druga strona sporu nie wskazała arbitrów w terminie, o którym mowa w § 4, przewodniczący kolegium wzywa ją do usunięcia tego braku w terminie 7 dni.

§ 6. W razie niewskazania w terminie arbitra przewodniczący kolegium postanawia o nieprzeprowadzeniu postępowania.

Art. 221 § 1. Przewodniczący kolegium wyznacza bezzwłocznie termin posiedzenia oraz zawiadamia strony i wyznaczonych arbitrów o terminie i miejscu posiedzenia.

§ 2. Posiedzenie kolegium wyznacza się w Biurze Rady Dialogu Społecznego albo biurze wojewódzkiej rady dialogu społecznego, chyba że szczególne względy przemawiają za wyznaczeniem posiedzenia w innym miejscu.

Art. 222. Wezwania i zawiadomienie doręcza się w sposób, który przewodniczący kolegium uzna za celowy dla prawidłowego przebiegu postępowania.

Art. 223 § 1. Posiedzenia kolegium arbitrażu są jawne.

§ 2. Jeżeli przedmiotem postępowania są informacje niejawne w rozumieniu ustawy o ochronie informacji niejawnych albo informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, rozpatrzenie sporu następuje przy drzwiach zamkniętych.

§ 3. W uzasadnionych przypadkach kolegium może postanowić, że rozpatrzenie sporu nastąpi przy drzwiach zamkniętych.

Art. 224 § 1. Z posiedzenia kolegium arbitrażu sporządza się protokół.

§ 2. Protokolanta wyznacza Dyrektor Biura Rady Dialogu Społecznego lub przewodniczący wojewódzkiej rady dialogu społecznego.

Art. 225 § 1. Przewodniczący kolegium arbitrażu może przed posiedzeniem wezwać strony do złożenia niezbędnych do rozstrzygnięcia sporu dokumentów i wyjaśnień lub do przedstawienia ich na posiedzeniu.

§ 2. Kolegium może przeprowadzić w razie potrzeby także inne dowody, stosując odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o dowodach.

§ 3. Jeżeli rozstrzygnięcie sporu wymaga wiadomości specjalnych, kolegium może zasięgnąć opinii ekspertów.

Art. 226. Kolegium skłania strony do polubownego zakończenia sporu, w szczególności do zawarcia układu zbiorowego pracy lub uzgodnienia stanowisk stron w sprawach, które nie mogą być objęte przedmiotem układu.

Art. 227 § 1. Po otwarciu posiedzenia przez przewodniczącego kolegium arbitrażu strony sporu zbiorowego przedstawiają swoje stanowiska oraz argumenty na ich poparcie.

§ 2. Każda ze stron ma prawo ustosunkować się do argumentów drugiej strony.

§ 3. Gdy kolegium arbitrażu uzna sprawę za dostatecznie wyjaśnioną przewodniczący zamyka posiedzenie.

§ 4. Po zamknięciu posiedzenia kolegium arbitrażu odbywa naradę, po której wydaje orzeczenie.

§ 5. Narada jest niejawną. Protokolant może być obecny podczas narady.

§ 6. W razie potrzeby przewodniczący może zdecydować o zwołaniu kolejnego posiedzenia.

Art. 228 § 1. Orzeczenie kolegium arbitrażu zapada większością głosów.

§ 2. Arbiter nie może wstrzymać się od głosu, może jednak - przy podpisywaniu orzeczenia zgłosić zdanie odrębne.

§ 3. Orzeczenie podpisują wszyscy członkowie kolegium arbitrażu.

Art. 229. Orzeczenie kolegium arbitrażu powinno zawierać:

- 1) oznaczenie i skład kolegium,
- 2) datę wydania orzeczenia,
- 3) określenie stron sporu,
- 4) wskazanie przedmiotu sporu,
- 5) rozstrzygnięcie i jego uzasadnienie,
- 6) stwierdzenie, czy orzeczenie wiąże strony,
- 7) podpisy arbitrów.

Art. 230. Przewodniczący kolegium arbitrażu ogłasza orzeczenie i podaje jego motywy.

Art. 231. Orzeczenie powinno być wydane w terminie 30 dni od dnia posiedzenia, o którym mowa w art. 227.

Art. 232. Orzeczenie kolegium arbitrażu wraz z uzasadnieniem doręcza się stronom z urzędu, nie później niż w terminie 7 dni od wydania orzeczenia.

Art. 233. § 1 Strony sporu zbiorowego ponoszą koszty postępowania w częściach równych, chyba że strony uzgodniły inaczej.



§ 2. Stawki wynagrodzenia dla arbitrów oraz zasady zwrotu kosztów przejazdu i zakwaterowania określa uchwała Rady Dialogu Społecznego.

Art. 234. W razie wydania przez kolegium arbitrażu orzeczenia wiążącego strony, strona związkowa nie może skorzystać z prawa, o którym mowa w art. 237 § 1.

Art. 235. Niewykonanie przez pracodawcę orzeczenia kolegium, które wiąże strony, może stanowić podstawę wszczęcia sporu zbiorowego.

Art. 236. Orzeczenie kolegium, które wiąże strony, wywołuje skutki prawne jak układ.

## DZIAŁ V

### **Strajk i inne akcje protestacyjne**

Art. 237. § 1. Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 197.

§ 2. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 203-236. Strajk może być zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek prawny, stanowiący podstawę wykonywania pracy, z prowadzącym spór działaczem związkowym.

§ 3. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku strona związkową powinna wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem.

§ 4. W okresie pomiędzy ogłoszeniem strajku a terminem jego rozpoczęcia pracodawca oraz strona związkowa mogą wystąpić do sądu z wnioskiem o zbadanie zgodności strajku z prawem. Przepisy art. 204 i 205 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Prawomocne orzeczenie sądu w zakresie niezgodności z prawem prowadzonego strajku zobowiązuje organizatorów do natychmiastowego zaniechania naruszeń.

§ 6. Za zapewnienie zgodności strajku z przepisami Kodeksu odpowiadają jego organizatorzy.

§ 7. Strajk może zakończyć się zawarciem układu albo uzgodnieniem stanowisk stron w sprawach, które nie mogą być objęte przedmiotem układu. Przepis art. 207 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 238. Udział w strajku jest dobrowolny.

Art. 239. § 1. Niedopuszczalne jest zaprzestanie wykonywania pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

§ 2. Niedopuszczalne jest organizowanie strajku funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej.

§ 3. Prawo do strajku nie przysługuje osobom piastującym funkcję organów lub osobom zatrudnionym na stanowiskach urzędniczych w urzędach obsługujących organy władzy państwowej oraz w urzędach administracji rządowej i samorządowej, a także sędziom i prokuratorom.

§ 4. Strona związkowa prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników, którym nie przysługuje prawo do strajku na podstawie § 2-3, może wnioskować o rozwiązanie sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu Kolegium Arbitrażu Społecznego. Wniosek taki oznacza obligatoryjne wszczęcie postępowania.

§ 5. Pracownicy, którym nie przysługuje prawo do strajku mogą prowadzić akcje protestacyjne na zasadach określonych w art. 246.

Art. 240. § 1. Strajk zakładowy ogłasza strona związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników.

§ 2. Strajk ponadzakładowy ogłasza organ związku wskazany w statucie po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników.

§ 3. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem. Jeżeli strajk może powodować negatywne bezpośrednie skutki dla osób trzecich organizator strajku podaje informację o jego rozpoczęciu do wiadomości publicznej.

§ 4. Zasady organizacji i przeprowadzenia głosowania strona związkowa uzgadnia z pracodawcą, a w razie braku możliwości uzgodnienia w terminie 3 dniowym, informuje pracodawcę na piśmie o przyjętych zasadach organizacji głosowania. Dokumentacja związana z organizacją i przeprowadzeniem głosowania jest przechowywana przez

organizatorów przez okres 12 miesięcy i udostępniana na wypadek kontroli Państwowej Inspekcji Pracy lub kontroli sądowej.

§ 5. W przypadku kontroli, o której mowa w § 4 sąd lub właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy na wniosek strony związkowej lub z urzędu, może ograniczyć prawo wglądu do materiału dowodowego załączonego przez stronę związkową do akt sprawy w toku prowadzonego postępowania, w zakresie informacji innych niż wyniki głosowania, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem danych ujawniających przynależność związkową członków związku zawodowego. Na postanowienie sądu lub decyzję właściwego organu Państwowej Inspekcji pracy ograniczające prawo wglądu do materiału dowodowego odpowiednio zażalenie lub odwołanie nie przysługuje.

§ 6. Pracodawca ma obowiązek umożliwić przeprowadzenie referendum, w szczególności przekazać informację o liczbie pracowników.

Art. 241 § 1. Pracodawca nie może być w czasie strajku ograniczony w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do pracowników nie biorących udziału w strajku oraz w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy tych obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu pracy.

§ 2. Organizatorzy strajku są obowiązani współdziałać z pracodawcą w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, o których mowa w § 1.

Art. 242. W obronie praw i interesów osób, o których mowa w art. 239 § 1 i 3, które nie mają prawa do strajku, związek zawodowy działający u innego pracodawcy, w szczególności w podmiotach powiązanych kapitałowo lub organizacyjnie może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż 4 godziny. Przepisy art. 237-241 stosuje się odpowiednio.

Art. 243. § 1. Udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami Kodeksu nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych.

§ 2. W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami Kodeksu pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia u pracodawcy.

Art. 244. Związki zawodowe decydują o tworzeniu i wykorzystaniu funduszków strajkowych. Fundusze te nie podlegają egzekucji.

Art. 245. § 1. Spór zbiorowy może trwać nie dłużej niż 9 miesięcy. Strony mogą wspólnie postanowić o przedłużeniu tego terminu, określając czas jego trwania.

§ 2. W czasie trwania strajku terminy określone w § 1 ulegają zawieszeniu.

§ 3. Nowy spór w tym samym przedmiocie nie może być wszczęty w ciągu 6 miesięcy kalendarzowych od wygaśnięcia sporu zbiorowego na podstawie § 1.

Art. 246. § 1. W obronie praw i interesów określonych w art. 197 mogą być stosowane, po wyczerpaniu trybu postępowania określonego w dziale II, inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, nie zagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy. Inne formy akcji protestacyjnej mogą być stosowane tylko w czasie trwania sporu zbiorowego wskazanym w art. 245 § 1.

§ 2. Inne formy akcji protestacyjnej nie mogą naruszać obowiązujących przepisów prawa, a w szczególności nie mogą prowadzić do ograniczenia lub zagrożenia funkcjonowania lub organizacji zakładu pracy, zablokowania lub utrudnienia dostępu osób nie uczestniczących w akcji protestacyjnej do terenu zakładu pracy, budynków, urządzeń i innego mienia znajdującego się na terenie tego zakładu.

§ 3. Do innych form akcji protestacyjnej stosuje się odpowiednio przepisy art. 237 § 3 i 5 oraz art. 241. Organizatorzy są zobowiązani do poinformowania pracodawcy o planowanej akcji protestacyjnej na co najmniej 5 dni przed jej rozpoczęciem.

Art. 247. § 2. Za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom Kodeksu organizator ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w przepisach Kodeksu cywilnego.

## TYTUŁ VI

### **Zaangażowanie pracowników w przedsiębiorstwach europejskich**

#### DZIAŁ I

#### **Przepisy ogólne**

Art. 248 § 1. Przepisy niniejszego tytułu określają zasady zaangażowania pracowników w przedsiębiorstwach europejskich.

§ 2. Przedsiębiorstwami europejskimi w rozumieniu przepisów niniejszego tytułu są przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, spółki europejskie, spółdzielnie europejskie i spółki powstałe w wyniku połączenia transgranicznego spółek.

Art. 249. Przez zaangażowanie pracowników rozumieć należy:

- 1) tworzenie i funkcjonowanie europejskich rad zakładowych lub innych sposobów 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;

- 2) zapewnienie prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa, umożliwiające im wywieranie wpływu na decyzje podejmowane w spółce europejskiej;
- 3) zapewnienie prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa, umożliwiające im wywieranie wpływu na decyzje podejmowane w spółdzielni europejskiej;
- 4) zapewnienie uprawnień pracowników do uczestnictwa w spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek w postaci prawa do wyboru lub wyznaczenia określonej liczby członków do rady nadzorczej, prawa rekomendowania członków rady nadzorczej lub prawa sprzeciwienia się wyznaczeniu niektórych albo wszystkich członków rady nadzorczej.

Art. 250. Ilekroć w przepisach niniejszego tytułu jest mowa o

- 1) państwach członkowskich - należy przez to rozumieć państwa członkowskie Unii Europejskiej oraz pozostałe państwa, które podpisały Traktat o europejskiej przestrzeni gospodarczej;
- 2) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę uznawaną za pracownika przez prawo danego państwa członkowskiego, które znajduje zastosowanie do stosunków pracy;
- 3) przedstawicieli pracowników – należy przez to rozumieć przedstawiciela pracowników w rozumieniu prawa państwa członkowskiego lub zgodnie z praktyką tego państwa;
- 4) danych identyfikacyjnych – należy przez to rozumieć nazwę lub firmę spółki uczestniczącej, spółki zależnej lub zakładu oraz ich siedzibę albo imię i nazwisko, nazwę lub firmę podmiotów uczestniczących, zainteresowanych spółek zależnych lub zakładów, ich miejsce zamieszkania lub siedzibę, a jeżeli wymienione podmioty posiadają numer identyfikacyjny lub są zarejestrowane w rejestrze - także ten numer identyfikacyjny lub numer w rejestrze,
- 5) reprezentatywnym zakładowym przedstawicielstwem związkowym - należy przez to rozumieć zakładowe przedstawicielstwo związkowe, o którym mowa w art. 57.

## DZIAŁ II

### **Zaangażowanie pracowników w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym**

## Rozdział 1

### Przepisy ogólne

Art. 251. § 1. Przepisy niniejszego działu mają zastosowanie do:

- 1) przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce;
- 2) przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, jeżeli zarząd ten wyznaczył swojego przedstawiciela z siedzibą w Polsce;
- 3) przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim i nie wyznaczył przedstawiciela w państwie członkowskim, jeżeli w Polsce znajduje się zakład pracy wchodzący w skład takiego przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwo wchodzące w skład takiej grupy, w których zatrudnia się największą liczbę pracowników zatrudnionych w państwach członkowskich w danym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw.

§ 2. Obowiązki i odpowiedzialność nałożone przez ustawę na zarząd centralny spoczywają odpowiednio na wyznaczonym przedstawicielu albo na zarządzie zakładu pracy lub przedsiębiorstwa, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3.

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

§ 4. Przepisów niniejszego działu nie stosuje się do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw mających status spółki europejskiej lub spółdzielni europejskiej, chyba że zachodzi przypadek, o którym mowa w przepisach art. 313 § 3 lub 367 § 3.

Art. 252. Ilekroć w przepisach niniejszego działu jest mowa o:

- 1) przedsiębiorcy - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną oraz niemającą osobowości prawnej spółkę prawa handlowego, która zawodowo, we własnym imieniu podejmuje i wykonuje działalność gospodarczą, jak również działalność wytwórczą w rolnictwie w zakresie upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt, ogrodnictwa, warzywnictwa, leśnictwa i rybactwa śródlądowego;
- 2) grupie przedsiębiorstw - należy przez to rozumieć dwa lub więcej przedsiębiorstwa należące do przedsiębiorców powiązanych organizacyjnie lub kapitałowo, z których jeden jest przedsiębiorcą sprawującym kontrolę nad innymi;

- 3) przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym - należy przez to rozumieć przedsiębiorstwo należące do przedsiębiorcy zatrudniającego w zakładach pracy co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich, w tym co najmniej po 150 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich;
- 4) grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym - należy przez to rozumieć grupę przedsiębiorstw, w której zatrudnia się co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich, w tym co najmniej po 150 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich;
- 5) zarządzie centralnym - należy przez to rozumieć osobę lub organ zarządzający przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwem należącym do przedsiębiorcy sprawującego kontrolę w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- 6) informowaniu - należy przez to rozumieć przekazywanie danych przez pracodawcę przedstawicielom pracowników w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, tak aby było możliwe zapoznanie się z podnoszoną sprawą i zbadanie jej oraz przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego wpływu w szczególności na prawa i obowiązki pracowników, a także - w razie potrzeby - przygotowanie konsultacji z właściwym organem danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- 7) konsultacji - należy przez to rozumieć nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników a zarządem centralnym lub innym zarządem odpowiedniego szczebla w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, tak aby umożliwić przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii na podstawie dostarczonych informacji na temat proponowanych działań, których dotyczą konsultacje, po to aby w rozsądnym czasie działania te mogły być uwzględnione przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- 8) 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;



- 9) europejskiej radzie zakładowej - należy przez to rozumieć radę ustanowioną zgodnie z rozdziałem 3 niniejszego działu albo utworzoną zgodnie z rozdziałem 4 niniejszego działu w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji;
- 10) specjalnym zespołem negocjacyjnym - należy przez to rozumieć zespół utworzony zgodnie z rozdziałem 2 niniejszego działu w celu zawarcia z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.

Art. 253. § 1. Liczby pracowników, o których mowa w art. 252 pkt 3 i 4, ustala się na podstawie przeciętnej liczby zatrudnionych w okresie ostatnich 2 lat przed złożeniem wniosku lub wystąpieniem z inicjatywą negocjacji w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.

§ 2. Przy ustalaniu przeciętnej liczby pracowników uwzględnia się osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz pracowników tymczasowych, wykonujących pracę na rzecz pracodawcy-użytkownika nieprzerwanie przez co najmniej 3 miesiące, po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. W celu obliczenia przeciętnej liczby zatrudnionych w okresie ostatnich 2 lat dodaje się przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli przez 24.

§ 3. Po osiągnięciu wielkości zatrudnienia, o której mowa w art. 252 pkt 3 i 4, zarząd centralny niezwłocznie zawiadamia o tym przedstawicieli pracowników reprezentujących ich interesy, zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego, oraz podaje tę informację do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy.

Art. 254. § 1 Za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę nad innym przedsiębiorcą uważa się przedsiębiorcę, który może bezpośrednio lub pośrednio wywierać dominujący wpływ na funkcjonowanie innego przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między przedsiębiorcami.

§ 2. Przedsiębiorca ma dominujący wpływ na funkcjonowanie innego przedsiębiorcy (przedsiębiorcy zależnego), jeżeli posiada:

- 1) co najmniej 50% udziałów (akcji) przedsiębiorcy zależnego albo
- 2) większość głosów w zgromadzeniu wspólników (walnym zgromadzeniu akcjonariuszy) przedsiębiorcy zależnego, albo

3) prawo do powołania lub odwołania ponad połowy członków organu zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorcy zależnego.

§ 3. Za przedsiębiorcę zależnego od przedsiębiorcy sprawującego kontrolę uważa się również przedsiębiorcę zależnego od innego przedsiębiorcy zależnego od tego przedsiębiorcy sprawującego kontrolę (zależność pośrednia).

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

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

- 1) jest instytucją finansową czasowo nabywającą lub obejmującą akcje albo udziały w celu ich odsprzedaży, jeżeli przedmiotem działalności gospodarczej tej instytucji jest prowadzone na własny lub cudzy rachunek inwestowanie w akcje albo udziały innych przedsiębiorców, pod warunkiem, że odsprzedaż ta nastąpi przed upływem roku od dnia nabycia, oraz że:
  - a) instytucja ta nie wykonuje praw z tych akcji albo udziałów, z wyjątkiem prawa do dywidendy, lub
  - b) instytucja ta wykonuje prawa z tych akcji lub udziałów wyłącznie w celu przygotowania odsprzedaży całości lub części przedsiębiorstwa, jego majątku lub tych akcji albo udziałów;
- 2) posiadając status przedsiębiorcy sprawującego kontrolę, jest przedsiębiorcą, którego wyłącznym przedmiotem działalności jest nabywanie pakietów akcji lub udziałów w innych przedsiębiorstwach oraz zarządzanie tymi pakietami i obracanie nimi w celu wypracowania zysku, bez bezpośredniego lub pośredniego angażowania się w zarządzanie tymi przedsiębiorstwami, lub też ustalania zachowania tych przedsiębiorstw na rynku właściwym w rozumieniu art. 4 pkt 9 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów

Art. 255. § 1. Zarząd centralny zapewni warunki i środki niezbędne do utworzenia lub ustanowienia europejskiej rady zakładowej albo ustalenia innego sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.

§ 2. Zarząd centralny 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.

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

## Rozdział 2

### **Specjalny zespół negocjacyjny**

Art. 256. § 1. Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest zawarcie z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.

§ 2. Rozpoczęcie negocjacji w sprawie zawarcia porozumienia, o którym mowa w § 1, następuje z inicjatywy zarządu centralnego albo na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub przedstawicieli reprezentujących taką liczbę pracowników, zatrudnionych w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch państwach członkowskich.

Art. 257. § 1. 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 poprzez przyznanie jednego miejsca na każde rozpoczęte 10% liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich.

§ 2. Członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego nie może być pracownik kierujący jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępca, pracownik wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy, główny księgowy oraz pracownik młodociany.

Art. 258. § 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. 256 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 § 1, w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego, oprócz członków wybranych lub wyznaczonych zgodnie z art. 257, wchodzi co najmniej trzech członków europejskiej rady zakładowej lub każdej z europejskich rad zakładowych.

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

Art. 259 § 1. W przypadku gdy pracownicy są zatrudnieni w Polsce w jednym zakładzie pracy wchodzącym w skład przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentujący pracowników polskich są wyznaczani przez reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwo związkowe, a w przypadku jego braku - wybierani przez pracowników w liczbie określonej Kodeksem lub ustawą innego państwa członkowskiego.

§ 2. W przypadku gdy w zakładzie pracy działa kilka reprezentatywnych zakładowych przedstawicielstw związkowych, wyznaczają one wspólnie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia przez reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwa związkowe, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez te przedstawicielstwa.

§ 3. Wybory członków specjalnego zespołu negocjacyjnego przez pracowników organizuje zarząd centralny, powiadamiając pracowników o terminie i sposobie ich przeprowadzenia w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy. Powiadomienie pracowników powinno nastąpić nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów.

§ 4. W terminie, o którym mowa w § 3, zarząd centralny zawiadamia o wyborach organizacje związkowe, reprezentatywne w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego.

§ 5. Organizacje, o których mowa w § 4, mają prawo delegować swoich przedstawicieli do uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów.

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

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

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

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

Art. 260. § 1. W przypadku gdy pracownicy są zatrudnieni w Polsce w więcej niż jednym zakładzie pracy wchodzącym w skład przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w każdym z nich, w trybie określonym w art. 257, wyznacza się lub wybiera trzech przedstawicieli w celu wyłonienia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

§ 2. W zakładzie pracy, w którym jest zatrudnionych co najmniej:

- 1) 25% ogółu pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce - wyznacza się lub wybiera dodatkowo jednego przedstawiciela;
- 2) 50% ogółu pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce - wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch przedstawicieli;
- 3) 75% ogółu pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce - wyznacza się lub wybiera dodatkowo trzech przedstawicieli.

§ 3. Do wyborów przedstawicieli stosuje się odpowiednio przepisy art. 259 § 2-9, z tym że wybory są organizowane przez zarządy poszczególnych zakładów pracy. Zarządy te niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o wyborze przedstawicieli.

§ 4. Zarząd centralny, w terminie 14 dni od zawiadomienia o wyznaczeniu lub wyborze przedstawicieli, organizuje ich zebranie.

§ 5. Organizacje związkowe, o których mowa w art. 259 § 4 mają prawo delegować swoich przedstawicieli do uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów.

§ 6. Przedstawiciele wybierają spośród siebie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w liczbie ustalonej zgodnie z art. 10.

§ 7. Przedstawiciele zawiadamiają zarząd centralny o wybranych członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Art. 261. Przepisy art. 259 i 260 stosuje się także do wyłaniania przedstawicieli pracowników zatrudnionych w Polsce do specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w liczbie określonej przez ustawodawstwo innego państwa członkowskiego, w którym mieści się zarząd centralny przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Art. 262. § 1. Jednocześnie z wyznaczeniem lub wyborem członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza się lub wybiera trzech członków rezerwowych.

§ 2. W razie wygaśnięcia mandatu członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, do składu specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi członek rezerwowy, który uzyskał największą liczbę głosów.

Art. 263. Mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego wygasa w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, nieobecności w pracy trwającej ponad 3 miesiące lub zrzeczenia się funkcji.

Art. 264 § 1. Reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwa związkowe niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznaczonych w trybie art. 259 § 1.

§ 2. Specjalny zespół negocjacyjny zawiadamia zarząd centralny o członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego wybranych w trybie art. 259 § 3.

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

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

Art. 265. § 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. 264 § 3 pkt 1, o terminie zwołania zebrania specjalnego zespołu negocjacyjnego.

§ 2. Członek specjalnego zespołu negocjacyjnego, który wchodzi w skład załogi statku morskiego, może wyznaczyć zastępcę w celu wzięcia udziału w zebraniu z zarządem centralnym.

§ 3. Zebranie zarządu centralnego ze specjalnym zespołem negocjacyjnym planuje się w miarę możliwości tak, aby umożliwić członkowi specjalnego zespołu negocjacyjnego lub jego zastępcy, którzy wchodzi w skład załogi statku morskiego, udział w tym zebraniu.

§ 4. Członek specjalnego zespołu negocjacyjnego lub jego zastępca, którzy wchodzi w skład załogi statku morskiego, są uprawnieni do uczestnictwa w zebraniu zarządu centralnego ze specjalnym zespołem negocjacyjnym:

- 1) jeżeli w czasie, gdy zebranie ma miejsce, nie przebywają oni na morzu ani w porcie w kraju innym niż kraj, w którym przedsiębiorstwo żeglugi ma siedzibę;
- 2) za pośrednictwem nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych - jeżeli w czasie, gdy zebranie ma miejsce, przebywają oni na morzu lub w porcie w kraju innym niż kraj, w którym przedsiębiorstwo żeglugi ma siedzibę - o ile istnieje możliwość wykorzystania tych technologii.

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

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

§ 7. 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.

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

Art. 266. § 1. Koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego ponosi zarząd centralny.

§ 2. Zarząd centralny ma obowiązek zapewnić pomieszczenia, środki rzeczowe, tłumaczy i personel biurowy oraz pokryć konieczne koszty podróży, zakwaterowania i wyżywienia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

§ 3. W przypadku korzystania przez specjalny zespół negocjacyjny z pomocy ekspertów obowiązek pokrycia kosztów ogranicza się do jednego eksperta, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny postanowią inaczej.

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

Art. 267. § 1. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje uchwały zwykłą większością głosów, z zastrzeżeniem § 2. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos członków z państwa członkowskiego o największej liczbie zatrudnionych pracowników.

§ 2. Specjalny zespół negocjacyjny może, w drodze uchwały podjętej większością 2/3 głosów, zdecydować o niepodjęciu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia. Specjalny zespół negocjacyjny powiadamia niezwłocznie zarząd centralny o treści uchwały. W przypadku podjęcia takiej uchwały nie stosuje się przepisów rozdziału 4 niniejszego działu.

§ 3. Nowy wniosek o powołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego można złożyć nie wcześniej niż po upływie 2 lat od podjęcia uchwały, o której mowa w § 2, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny ustalą krótszy termin.

### Rozdział 3

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

Art. 268. § 1. Zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny prowadzą negocjacje w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.

§ 2. Zarząd centralny odpowiednio wcześniej udostępnia specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu dane i materiały niezbędne do wykonania przez niego zadań.

Art. 269. § 1. Zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny mogą, w drodze pisemnego porozumienia, ustalić jeden lub kilka sposobów, w jakich będzie następowało informowanie pracowników i konsultacja z pracownikami, zamiast ustanowienia europejskiej



rady zakładowej. Porozumienie określa zasady odbywania spotkań przedstawicieli reprezentujących pracowników w celu wymiany poglądów na temat przekazanych im informacji.

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

§ 3. Do określenia w porozumieniu, o którym mowa w § 1, uprawnień przedstawicieli, którzy wchodzi w skład załogi statku morskiego, stosuje się odpowiednio przepisy art. 265 § 2-4.

Art. 270. § 1. W przypadku gdy zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny uzgodnią, że zostanie ustanowiona europejska rada zakładowa, porozumienie określa w szczególności:

- 1) przedsiębiorstwa i zakłady pracy należące do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których porozumienie dotyczy, w tym także położone poza terytorium państw członkowskich, jeżeli zostały objęte porozumieniem;
- 2) skład europejskiej rady zakładowej odzwierciedlający, w miarę możliwości, zrównoważoną reprezentację pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników i płci, oraz liczbę członków, podział mandatów oraz czas trwania kadencji rady;
- 3) uprawnienia europejskiej rady zakładowej oraz sposób jej informowania i prowadzenia z nią konsultacji;
- 4) warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, których przepisy krajowe uprawniają do informowania i konsultacji;
- 5) miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej;
- 6) środki finansowe i materialne przyznane europejskiej radzie zakładowej;
- 7) 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;
- 8) uprawnienia członka europejskiej rady zakładowej, który wchodzi w skład załogi statku morskiego.

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

§ 3. Zawarcie porozumienia, o którym mowa w § 1, wymaga formy pisemnej.

§ 4. Do określenia w porozumieniu, o którym mowa w § 1, uprawnień członka europejskiej rady zakładowej, który wchodzi w skład załogi statku morskiego, stosuje się odpowiednio przepisy art. 265 § 2-4.

§ 5. Do treści porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej oraz porozumienia o ustaleniu sposobu informowania i konsultacji nie stosuje się przepisów rozdziału 4 niniejszego działu, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny postanowią inaczej.

Art. 271. § 1. Jeżeli w porozumieniu, o którym mowa w art. 270, 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 § 1 pkt 2, wobec pracowników:

- 1) zatrudnionych w Polsce stosuje się przepisy Działu III Tytułu II, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa rada zakładowa lub delegat zakładowy, informowanie i konsultację przeprowadza się z przedstawicielami, o których mowa w art. 109;
- 2) zatrudnionych w innym państwie członkowskim stosuje się zasady określone przez ustawodawstwo lub praktykę danego państwa członkowskiego.

## Rozdział 4

### **Utworzenie europejskiej rady zakładowej**

Art. 272. Przepisy rozdziału stosuje się w przypadku, gdy:

- 1) zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią albo
- 2) zarząd centralny nie podejmie negocjacji w terminie 6 miesięcy od daty złożenia przez pracowników wniosku, o którym mowa w art. 256 § 2, albo
- 3) nie dojdzie do zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w terminie 3 lat od daty podjęcia inicjatywy przez zarząd centralny lub złożenia przez pracowników wniosku zgodnie z art. 256 § 2.

Art. 273. § 1. Europejska rada zakładowa składa się z przedstawicieli pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

§ 2. Członkowie europejskiej rady zakładowej są wybierani lub wyznaczeni proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim przez przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym lub grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym poprzez przyznanie jednego miejsca na każde rozpoczęte 10% liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich.

§ 3. Członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego nie może być pracownik kierujący jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępca, pracownik wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, główny księgowy oraz pracownik młodociany.

Art. 274 § 1. 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.

2. Do zmiany składu europejskiej rady zakładowej, związanej z uwzględnieniem przedstawicieli pracowników z nowego państwa członkowskiego lub państwa objętego porozumieniem zgodnie z art. 270 § 1 pkt 1, objętych zakresem działania przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, przepis § 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 275. § 1. Członkowie europejskiej rady zakładowej, reprezentujący pracowników zatrudnionych w Polsce, w liczbie określonej Kodeksem lub ustawą innego państwa członkowskiego, są wyznaczeni lub wybierani w trybie określonym w art. 259 lub 260.

Działania niezbędne do wyznaczenia lub wyboru członków europejskiej rady zakładowej podejmuje się w okresie 3 miesięcy od postanowienia, o którym mowa w art. 272 pkt 1, lub od dnia upływu okresów, o których mowa w art. 272 pkt 2 i 3.

§ 2. Kadencja europejskiej rady zakładowej trwa 4 lata.

§ 3. Członkostwo w europejskiej radzie zakładowej ustaje w przypadkach określonych w art. 263 i 272 § 1.

Art. 276. Reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwa związkowe niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o wyznaczonych członkach europejskiej rady zakładowej. Zarząd centralny przekazuje te informacje właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionym w nich pracownikom.

Art. 277. § 1. Niezwłocznie po ustaleniu składu europejskiej rady zakładowej zarząd centralny zwołuje zebranie organizacyjne, na którym następuje ukonstytuowanie się europejskiej rady zakładowej. Na zebraniu europejska rada zakładowa wybiera ze swojego grona przewodniczącego, powołuje prezydium oraz uchwała wewnętrzny regulamin.

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

Art. 278. Europejska rada zakładowa podejmuje uchwały zwykłą większością głosów obecnych członków, z wyjątkiem przypadku określonego w art. 267 § 2, gdy europejskiej radzie zakładowej przysługują prawa i obowiązki specjalnego zespołu negocjacyjnego zgodnie z art. 289 § 2.

Art. 279. § 1. Europejska rada zakładowa jest uprawniona do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym albo co najmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw położonych w różnych państwach członkowskich.

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

Art. 280. § 1. Zarząd centralny organizuje co najmniej raz w roku spotkanie z europejską radą zakładową w celu przedstawienia informacji o sytuacji gospodarczej i perspektywach rozwoju przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz przeprowadzenia konsultacji w sprawie przedstawionych informacji.

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

§ 3. Informacje i konsultacje obejmują w szczególności zagadnienia dotyczące:

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

§ 4. 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.

§ 5. O terminie spotkania zarząd centralny zawiadamia co najmniej na 14 dni przed terminem spotkania podległe zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz członków europejskiej rady zakładowej.

Art. 281. § 1. W przypadku wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności mających istotny wpływ na sytuację pracowników, w szczególności w przypadku zwolnień grupowych, zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, a także w przypadku zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, zarząd centralny ma obowiązek zawiadomić o tym prezydium lub europejską radę zakładową.

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

§ 3. W spotkaniu, o którym mowa w § 2, organizowanym z udziałem prezydium, mogą uczestniczyć członkowie europejskiej rady zakładowej wyłonieni z przedsiębiorstw lub zakładów pracy, których bezpośrednio dotyczą sprawy będące przedmiotem informacji lub konsultacji.

§ 4. Spotkanie odbywa się w możliwie najkrótszym terminie. Prezydium lub europejska rada zakładowa może przedstawić swoją opinię na temat sprawozdania, o którym mowa w § 2, na końcu spotkania lub w terminie 14 dni po jego zakończeniu. Opinia powinna być rozpatrzona przez zarząd właściwego szczebla przed podjęciem decyzji, której opinia dotyczy.

Art. 282. § 1. Członek europejskiej rady zakładowej, który wchodzi w skład załogi statku morskiego, może wyznaczyć zastępcę w celu wzięcia udziału w zebraniu organizacyjnym lub spotkaniu z zarządzeniem centralnym.

§ 2. Zebranie organizacyjne lub spotkanie z zarządzeniem centralnym planuje się w miarę możliwości tak, aby umożliwić członkowi europejskiej rady zakładowej lub jego zastępcy, którzy wchodzi w skład załogi statku morskiego, udział w tym zebraniu lub spotkaniu.

§ 3. Członek europejskiej rady zakładowej lub jego zastępca, którzy wchodzi w skład załogi statku morskiego, są uprawnieni do uczestnictwa w zebraniu organizacyjnym lub spotkaniu z zarządzeniem centralnym:

- 1) jeżeli w czasie, gdy zebranie lub spotkanie mają miejsce, nie przebywają oni na morzu ani w porcie w kraju innym niż kraj, w którym przedsiębiorstwo żeglugi ma siedzibę;
- 2) za pośrednictwem nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych - jeżeli w czasie, gdy zebranie lub spotkanie mają miejsce, przebywają oni na morzu lub w porcie w kraju innym niż kraj, w którym przedsiębiorstwo żeglugi ma siedzibę - o ile istnieje możliwość wykorzystania tych technologii.

Art. 283. 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. 281 § 3.

Art. 284. 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. 285 § 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 § 1 pkt 2, wobec pracowników:

- 1) zatrudnionych w Polsce stosuje się przepisy Działu III Tytułu II, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa rada zakładowa lub delegat zakładowy, informowanie i konsultację przeprowadza się z przedstawicielami wyłonionymi w trybie przyjętym w zakładzie pracy, o których mowa w art. 99;
- 2) zatrudnionych w innym państwie członkowskim stosuje się zasady określone przez ustawodawstwo lub praktykę danego państwa członkowskiego.

Art. 286. Europejska rada zakładowa lub prezydium mogą korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów, jeżeli jest to konieczne do wypełniania ich zadań.

Art. 287. § 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 obliczonego zgodnie z zasadami dotyczącymi zwolnienia od pracy przysługującego delegatowi związkowemu lub członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej, ponosi zarząd centralny, chyba że zarząd centralny i europejska rada zakładowa postanowią inaczej.

§ 2. Zarząd centralny ustala, w porozumieniu z europejską radą zakładową, coroczny budżet rady. W przypadku gdy budżet nie zostanie uzgodniony w terminie do końca roku kalendarzowego poprzedzającego dany rok budżetowy, zarząd centralny ustala go

samodzielnie, z tym że powinien przeznaczyć na działanie rady co najmniej kwotę wynikającą z pomnożenia liczby członków rady przez wysokość trzykrotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego kwartału roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski".

Art. 289. § 1. Europejska rada zakładowa po upływie 4 lat od dnia ukonstytuowania się rozważy, czy rozpocznie z zarządem centralnym negocjacje w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w rozdziale 3. Europejska rada zakładowa wyraża swoje stanowisko w formie uchwały.

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

### DZIAŁ III

#### **Zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej**

##### Rozdział 1

##### **Przepisy ogólne**

Art. 290. Użyte w niniejszym dziale określenia oznaczają:

- 1) rozporządzenie 2157/2001 – rozporządzenie nr 2157/2001/WE z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE) (Dz. Urz. WE L 294 z 10.11.2001);
- 2) spółka europejska (SE) - europejską spółkę akcyjną określoną w rozporządzeniu 2157/2001;
- 3) spółka publiczna - spółkę w rozumieniu art. 4 pkt 20 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1382, z późn. zm.);
- 4) spółka uczestnicząca - spółkę bezpośrednio uczestniczącą w założeniu spółki europejskiej;
- 5) właściwy organ spółki - organ zarządzający albo administrujący spółki, stosownie do przepisów prawa, któremu ta spółka podlega;



- 6) spółka zależna - przedsiębiorcę, na którego inna spółka wywiera dominujący wpływ w rozumieniu art. 254;
- 7) zakład - jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, wykonującą działalność gospodarczą w oparciu o wydzielony zespół ludzi i środków materialnych;
- 8) zainteresowana spółka zależna lub zakład - spółkę zależną lub zakład spółki uczestniczącej, które mają się stać spółką zależną lub zakładem SE w związku z jej utworzeniem;
- 9) specjalny zespół negocjacyjny - zespół utworzony zgodnie z przepisami rozdziału 2 niniejszego działu w celu zawarcia z właściwym organem spółek uczestniczących porozumienia w sprawie zasad zaangażowania pracowników w SE;
- 10) organ przedstawicielski - organ reprezentujący pracowników, utworzony na mocy porozumienia, o którym mowa w rozdziale 3 niniejszego działu, lub na mocy przepisów rozdziału 4 niniejszego działu;
- 11) informowanie - 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, jak również w sprawach wykraczających poza uprawnienia organów spółek zależnych lub zakładów podejmujących decyzje w danych państwach członkowskich, w zakresie, formie i terminie umożliwiającym organowi przedstawicielskiemu lub ustanowionym w inny sposób przedstawicielom pracowników przeanalizowanie dostarczonych informacji i przygotowanie się do konsultacji z właściwym organem SE;
- 12) konsultacje - wymianę poglądów i podjęcie dialogu między organem przedstawicielskim lub ustanowionymi w inny sposób przedstawicielami pracowników a właściwym organem SE w zakresie, formie i terminie, umożliwiającym wzięcie pod uwagę opinii wydanej po ich zakończeniu przy podejmowaniu decyzji w SE;
- 13) uczestnictwo - wpływ organu przedstawicielskiego lub ustanowionych w inny sposób przedstawicieli pracowników na sprawy SE przez prawo wyboru lub wyznaczenia określonej liczby członków do rady nadzorczej albo rady administrującej SE albo prawo ich rekomendowania lub prawo sprzeciwienia się wyznaczeniu niektórych albo wszystkich członków tych organów;

## Rozdział 2

### **Specjalny zespół negocjacyjny**

Art. 291. § 1. Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest zawarcie z właściwymi organami spółek uczestniczących porozumienia w sprawie zasad zaangażowania pracowników w SE.

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

Art. 292. Specjalny zespół negocjacyjny powołuje się niezwłocznie po ogłoszeniu przez właściwe organy spółek uczestniczących planu połączenia, utworzenia holdingowej SE, przekształcenia spółki akcyjnej w SE albo uzgodnieniu planu powstania zależnej SE, zgodnie z przepisami rozporządzenia 2157/2001.

Art. 293. § 1. Spółki uczestniczące określają dzień rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego. Powinien to być ten sam dzień dla wszystkich spółek uczestniczących.

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

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

Art. 294. § 1. W celu określenia podstawy podziału miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym, przypadających pracownikom z danego państwa członkowskiego, spółka uczestnicząca ustala liczbę pracowników na dzień rozpoczęcia postępowania, o którym mowa w art. 293 § 1.

§ 2. Jeżeli w okresie od dnia ustalenia liczby pracowników, o którym mowa w § 1, do dnia powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego, liczba tych pracowników ulegnie istotnej zmianie, to podział miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym również ulega zmianie, przy zachowaniu warunku określonego w art. 296.

§ 3. Przy ustalaniu przeciętnej liczby pracowników uwzględnia się osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz pracowników

tymczasowych, wykonujących pracę na rzecz pracodawcy-użytkownika nieprzerwanie przez co najmniej 3 miesiące, po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Art. 295. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub wyznaczani w każdym państwie członkowskim zgodnie z prawem tego państwa członkowskiego.

Art. 296. § 1. 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 poprzez przyznanie jednego miejsca na każde rozpoczęte 10% liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich.

§ 2. Członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego nie może być pracownik kierujący jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępca, pracownik wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, główny księgowy oraz pracownik młodociany.

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

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

§ 4. Jeżeli liczba spółek uczestniczących tracących osobowość prawną, o których mowa w § 3, przewyższa liczbę dostępnych dodatkowych miejsc, to dodatkowe miejsca przydziela się pracownikom tych spółek w kolejności zmniejszającej się liczby pracowników zatrudnionych w każdej z tych spółek.

Art. 297. § 1. W przypadku gdy pracownicy spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej albo zakładu, mających wejść w skład SE, są zatrudnieni w Rzeczypospolitej Polskiej u jednego pracodawcy, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza

reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwo związkowe. W przypadku braku takiego przedstawicielstwa, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi.

§ 2. W przypadku gdy u jednego pracodawcy działa więcej niż jedno reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwo związkowe, wyznaczają one wspólnie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

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

§ 4. Jeżeli porozumienie między reprezentatywnymi zakładowymi przedstawicielstwami związkowymi, o których mowa w § 2, nie zostanie osiągnięte, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi spośród kandydatów zgłoszonych przez reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwa związkowe. W przypadku gdy reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwa związkowe nie zgłoszą kandydatów, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi.

§ 5. Członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego mogą zostać przedstawiciele organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu ustawy Radzie Dialogu Społecznego niebędący pracownikami spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, rekomendowani przez tę organizację.

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

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

Art. 298. § 1. Wybory członków specjalnego zespołu negocjacyjnego organizuje właściwy organ spółki uczestniczącej, spółki zależnej lub kierownictwo zakładu, powiadamiając pracowników, zakładowe organizacje związkowe oraz organizacje związkowe, o których mowa w art. 297 § 5, o terminie i sposobie ich przeprowadzenia nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

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

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

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

Art. 299. § 1. W skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

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

Art. 300. § 1. W przypadku gdy pracownicy spółek i zakładów, o których mowa w art. 297 § 1, są zatrudnieni u więcej niż jednego pracodawcy, spółki uczestniczące, zarejestrowane na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dokonują podziału przypadających zatrudnionym w Rzeczypospolitej Polskiej pracownikom miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym między poszczególnych pracodawców, stosownie do wielkości zatrudnienia w każdym z nich, tak aby w miarę możliwości z każdej spółki uczestniczącej był wyznaczony lub wybrany co najmniej jeden członek specjalnego zespołu negocjacyjnego.

§ 2. Do powołania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego u poszczególnych pracodawców stosuje się przepisy art. 297-299.

§ 3. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentują ogół pracowników zatrudnionych w spółkach i zakładach, o których mowa w art. 297 § 1.

Art. 301. § 1. Mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego będącego pracownikiem spółki uczestniczącej, spółki zależnej lub zakładu mających wejść w skład SE wygasa w razie ustania stosunku pracy lub zrzeczenia się funkcji.

§ 2. Mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego będącego przedstawicielem reprezentatywnej organizacji związkowej, o której mowa w art. 297 § 5, wygasa w razie jego śmierci, zrzeczenia się funkcji lub cofnięcia rekomendacji przez tę organizację.

§ 3. W razie wygaśnięcia mandatu członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, skład tego zespołu uzupełnia się odpowiednio w trybie określonym w art. 297 i 298.

Art. 302. Spółki uczestniczące, zarejestrowane w Rzeczypospolitej Polskiej, niezwłocznie udostępniają wykaz osób wyznaczonych lub wybranych na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego spółkom uczestniczącym z innych państw członkowskich.

### Rozdział 3

#### **Porozumienie w sprawie zaangażowania pracowników w spółce europejskiej**

Art. 303. § 1. W terminie 14 dni od dnia powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego, spółki uczestniczące zwołują pierwsze zebranie tego zespołu w celu zawarcia porozumienia, określającego zasady zaangażowania pracowników w SE, zwanego dalej "porozumieniem".

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

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

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

Art. 304. Właściwe organy spółek uczestniczących są obowiązane do bieżącego przedstawiania specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu informacji o planach i przebiegu tworzenia SE do dnia jej rejestracji.

Art. 305. Koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego ponoszą spółki uczestniczące na zasadach określonych w zawartym przez nie porozumieniu.

Art. 306. § 1. W przypadku niezawarcia porozumienia, koszty:

- 1) podróży służbowych członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w związku z uczestnictwem w zespole ponosi spółka uczestnicząca, jeżeli członek zespołu jest pracownikiem tej spółki albo jej spółki zależnej lub zakładu, albo też osobą niebędącą pracownikiem, wyznaczoną lub wybraną do zespołu przez pracowników jednej z tych jednostek organizacyjnych;
- 2) pozostałe koszty ponoszą spółki uczestniczące proporcjonalnie do liczby zatrudnionych pracowników, włączając pracowników zatrudnionych przez ich spółki zależne i zakłady.

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

Art. 307. § 1. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów, pod warunkiem że większość ta oznacza większość reprezentowanych pracowników, z zastrzeżeniem art. 308 § 1 i 2 oraz art. 313§ 2.

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

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

Art. 308 § 1. W przypadku gdy SE ma być utworzona przez połączenie spółek, jeżeli uprawnienie do uczestnictwa przysługuje co najmniej jednej czwartej ogólnej liczby pracowników spółek uczestniczących, wyrażenie zgody w porozumieniu na ograniczenie uprawnień do uczestnictwa pracowników SE w porównaniu z poziomem tych uprawnień w spółkach uczestniczących wymaga większości dwóch trzecich głosów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, reprezentujących co najmniej dwie trzecie ogólnej liczby pracowników, w tym głosów członków reprezentujących pracowników zatrudnionych co najmniej w dwóch państwach członkowskich.

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

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

Art. 309. § 1. Negocjacje prowadzone przez specjalny zespół negocjacyjny ze spółkami uczestniczącymi w celu zawarcia porozumienia mogą trwać przez okres do sześciu miesięcy od dnia zwołania pierwszego zebrania zespołu.

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

Art. 310. Specjalny zespół negocjacyjny oraz spółki uczestniczące prowadzą negocjacje w dobrej wierze w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia.

Art. 311. W przypadku wystąpienia trudności w negocjacjach, strony mogą powołać mediatora, do którego stosuje się odpowiednio przepisy art. 209 i 210 jeżeli statutowa siedziba SE ma być zarejestrowana w Rzeczypospolitej Polskiej.

Art. 312. § 1. Właściwe organy spółek uczestniczących oraz specjalny zespół negocjacyjny zawierają porozumienie w formie pisemnej.

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

§ 3. Porozumienie dotyczy wszystkich pracowników SE.

Art. 313. § 1. Specjalny zespół negocjacyjny może podjąć uchwałę o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia. Specjalny zespół negocjacyjny niezwłocznie zawiadamia spółki uczestniczące o treści tej uchwały. W przypadku podjęcia uchwały o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia nie stosuje się przepisów działu 4 niniejszego tytułu.

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

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

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

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



§ 6. Do SE będącej przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwem kontrolującym grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w rozumieniu odpowiednio art. 254 pkt 3 i art. 254 pkt 4 nie stosuje się przepisów Kodeksu o europejskich radach zakładowych, chyba że specjalny zespół negocjacyjny podejmie uchwałę, o której mowa w § 1.

Art. 314 § 1. Porozumienie określa w szczególności:

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

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

Art. 315. W SE, która ma być utworzona w drodze przekształcenia, określony porozumieniem poziom zaangażowania pracowników nie może być niższy od poziomu zaangażowania w spółce przekształcanej.

## Rozdział 4

### Zasady standardowe zaangażowania pracowników w spółce europejskiej

#### Oddział 1

#### Stosowanie zasad standardowych

Art. 316. Zasady standardowe zaangażowania pracowników w SE, określone w niniejszym dziale, stosuje się od dnia jej rejestracji, w przypadku gdy:

- 1) spółki uczestniczące i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią albo
- 2) porozumienie nie zostanie zawarte w terminie określonym w art. 309 i:
  - a) właściwe organy spółek uczestniczących zdecydują o stosowaniu tych zasad i tym samym o kontynuowaniu postępowania rejestracyjnego i
  - b) specjalny zespół negocjacyjny nie podejmie uchwały, o której mowa w art. 313 § 1.

Art. 317. Zasady standardowe uczestnictwa w SE stosuje się wyłącznie w przypadkach:

- 1) utworzenia SE w drodze przekształcenia, jeżeli zgodnie z prawem państwa członkowskiego przepisy odnoszące się do uczestnictwa w radzie nadzorczej albo radzie administrującej spółki miały zastosowanie do spółki przekształconej w SE;
- 2) utworzenia SE w drodze połączenia, gdy:
  - a) przed dniem rejestracji SE jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednej lub więcej spółkach uczestniczących, obejmujących co najmniej 25% łącznej liczby pracowników we wszystkich spółkach uczestniczących, albo
  - b) przed dniem rejestracji SE jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednej lub więcej spółkach uczestniczących, obejmujących mniej niż 25% łącznej liczby pracowników we wszystkich spółkach uczestniczących, o ile specjalny zespół negocjacyjny tak postanowi. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzję w tej sprawie po upływie terminu, o którym mowa w art. 309, lub przed upływem tego terminu, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem;
- 3) utworzenia SE w drodze utworzenia holdingowej SE albo zależnej SE, gdy:
  - a) przed dniem rejestracji SE jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednej lub więcej spółkach uczestniczących, obejmujących co najmniej 50% łącznej liczby pracowników we wszystkich spółkach uczestniczących, albo

b) przed dniem rejestracji SE jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednej lub więcej spółek uczestniczących, obejmujących mniej niż 50% łącznej liczby pracowników we wszystkich spółkach uczestniczących, o ile specjalny zespół negocjacyjny tak postanowi. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzję w tej sprawie po upływie terminu, o którym mowa w art. 309, lub przed upływem tego terminu, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem.

Art. 318. § 1. Jeżeli w spółkach uczestniczących występuje więcej niż jedna forma uczestnictwa, specjalny zespół negocjacyjny po upływie terminu, o którym mowa w art. 309, lub przed upływem tego terminu, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem, dokonuje wyboru, która z form znajdzie zastosowanie w SE.

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

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

## Oddział 2

### **Organ przedstawicielski**

Art. 319. Organ przedstawicielski składa się z pracowników SE oraz jej spółek zależnych i zakładów, wyznaczonych lub wybranych spośród pracowników przez przedstawicieli pracowników, a w razie ich braku - przez zebrania załóg.

Art. 320. § 1. Członkowie organu przedstawicielskiego w liczbie ustalonej zgodnie z art. 296 § 1 są wyznaczani lub wybierani zgodnie z prawem państwa członkowskiego lub praktyką tego państwa.

§ 2. Kadencja członków organu przedstawicielskiego trwa 4 lata.

§ 3. Członkostwo w organie przedstawicielskim ustaje w przypadkach określonych w art. 301 § 1.

Art. 321. § 1. Liczba członków organu przedstawicielskiego oraz podział miejsc w tym organie podlegają weryfikacji co 2 lata, stosownie do zmiany liczby pracowników zatrudnionych w SE, jej spółkach zależnych i zakładach.

§ 2. W przypadku wystąpienia istotnej zmiany liczby pracowników zatrudnionych w SE, jej spółkach zależnych i zakładach, właściwy organ SE zwraca się do przedstawicieli pracowników, a w razie ich braku - do pracowników zatrudnionych w poszczególnych państwach członkowskich, o dokonanie ponownego wyznaczenia lub wyboru członków organu przedstawicielskiego w liczbie określonej w art. 296 § 1.

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

Art. 322 § 1. Członkowie organu przedstawicielskiego reprezentujący pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej są wybierani lub wyznaczani w trybie określonym w art. 297 §1-4 i 7 oraz art. 298-300.

§ 2. Czynności prowadzące do wyboru członków organu przedstawicielskiego podejmuje się w ciągu miesiąca od dnia wystąpienia okoliczności, o których mowa w art. 316.

Art. 323. Organ przedstawicielski niezwłocznie zawiadamia właściwy organ SE o swym składzie. Właściwy organ SE przekazuje informację o składzie organu przedstawicielskiego właściwym organom spółek zależnych i kierownictwom zakładów.

Art. 324. Właściwy organ SE niezwłocznie po otrzymaniu informacji o składzie organu przedstawicielskiego zwołuje zebranie organizacyjne, na którym:

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

Art. 325. § 1. W przypadku uzasadnionym liczebnością organu przedstawicielskiego, powołuje on ze swego składu prezydium.

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

§ 3. Do zadań prezydium należy prowadzenie spraw bieżących.

Art. 326. Organ przedstawicielski podejmuje decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów, z wyjątkiem przypadku, o którym mowa w art. 313 § 1, w sytuacji, gdy

organowi przedstawicielskiemu przysługują uprawnienia specjalnego zespołu negocjacyjnego zgodnie z art. 327 § 2.

Art. 327. 1. Organ przedstawicielski po upływie 4 lat od ukonstytuowania się rozważy, czy zasadne jest rozpoczęcie negocjacji z właściwym organem SE w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 303 § 1.

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

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

Art. 328. Organ przedstawicielski jest uprawniony do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących SE lub którejkolwiek z jej spółek zależnych albo zakładów, w tym mających siedzibę w innym państwie członkowskim niż siedziba statutowa SE, jak również w sprawach wykraczających poza uprawnienia organów spółek podejmujących decyzje w danych państwach członkowskich.

Art. 329 § 1. Właściwy organ SE zwołuje co najmniej raz w roku spotkanie z organem przedstawicielskim w celu poinformowania o sytuacji gospodarczej i perspektywach SE na podstawie sporządzanych okresowo sprawozdań. Informacje te właściwy organ SE przekazuje również właściwym organom spółek zależnych i kierownictwom zakładów.

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

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

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

Art. 330. W przypadku wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności mających istotny wpływ na sytuację pracowników, w szczególności w przypadku zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu, przejścia przedsiębiorstwa lub zakładu na innego pracodawcę albo likwidacji przedsiębiorstwa lub zakładu oraz grupowych zwolnień, właściwy organ SE jest obowiązany zawiadomić o tym organ przedstawicielski.

Art. 331. § 1. Na wniosek organu przedstawicielskiego lub w wypadkach niecierpiących zwłoki - na wniosek jego prezydium, właściwy organ SE albo przedstawiciele innej właściwej struktury zarządzania w SE, uprawnieni do samodzielnego podejmowania decyzji, są obowiązani spotkać się z organem przedstawicielskim lub jego prezydium w celu udzielenia informacji lub przeprowadzenia konsultacji dotyczących spraw mających istotne znaczenie dla interesów pracowniczych.

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

Art. 332. § 1. Spotkanie, o którym mowa w art. 331 § 1, powinno być zorganizowane niezwłocznie.

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

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

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

Art. 333. Spotkaniom, o których mowa w art. 329 i 3231, przewodniczą na przemian przewodniczący organu przedstawicielskiego lub wskazany przez niego członek oraz osoba wskazana przez właściwy organ SE.

Art. 334. § 1. Organ przedstawicielski albo jego prezydium może poprzedzić każde spotkanie z właściwym organem SE posiedzeniem we własnym gronie. W takim posiedzeniu prezydium mogą uczestniczyć członkowie organu przedstawicielskiego reprezentujący pracowników bezpośrednio zainteresowanych sprawami będącymi przedmiotem udzielonej informacji lub przeprowadzanych konsultacji.

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

Art. 335. Obowiązek organizowania spotkań oraz wysłuchania przedstawicieli pracowników nie ogranicza uprawnień decyzyjnych właściwego organu SE.

Art. 336. Członkowie organu przedstawicielskiego informują, z zastrzeżeniem zachowania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, przedstawicieli pracowników w SE oraz w jej spółkach zależnych i zakładach, a w braku przedstawicieli - pracowników, o treści informacji i wynikach konsultacji uzyskanych zgodnie z przepisami art. 329, 331 i 330.

Art. 337. Członkowie organu przedstawicielskiego w związku z wypełnianiem swych zadań mają prawo do płatnego urlopu szkoleniowego w wymiarze nieprzekraczającym dwóch miesięcy w okresie kadencji. Za czas urlopu szkoleniowego przysługuje wynagrodzenie obliczane jak za czas urlopu wypoczynkowego.

Art. 338. § 1. Koszty związane z działalnością organu przedstawicielskiego, w szczególności koszty organizacji spotkań, zakwaterowania, wyżywienia, przejazdów, tłumaczeń oraz niezbędnych szkoleń ponosi SE, chyba że właściwy organ SE i organ przedstawicielski postanowią inaczej.

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

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

rok kalendarzowy, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski".

### Oddział 3

#### **Uczestnictwo**

Art. 339. § 1. Pracownicy utworzonej SE oraz pracownicy jej spółek zależnych i zakładów lub organ przedstawicielski mają prawo wyboru, wyznaczenia lub rekomendowania osób do rady nadzorczej albo rady administrującej SE lub prawo wyrażenia sprzeciwu wobec wyznaczonych członków tych organów w liczbie równej najwyższej stosowanej liczbie występującej w spółkach uczestniczących przed dniem rejestracji SE.

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

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

Art. 340. § 1. Podziału miejsc w radzie nadzorczej albo radzie administrującej SE pomiędzy pracowników z różnych państw członkowskich dokonuje organ przedstawicielski, proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych przez SE, jej spółki zależne i zakłady w poszczególnych państwach członkowskich.

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

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

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



Art. 341. Organ przedstawicielski decyduje o sposobie rekomendowania przez pracowników osób do rady nadzorczej albo rady administrującej SE lub wyrażania przez pracowników sprzeciwu wobec wyznaczenia określonej liczby członków tych organów - jeżeli takie formy uczestnictwa obowiązują w SE.

Art. 342. Osoby reprezentujące w radzie nadzorczej albo radzie administrującej SE pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej są wybierane w wyborach bezpośrednich i tajnych, przez zebrania ogólne załóg zakładów, zgodnie z przyjętymi w tych zakładach regulaminami.

Art. 343. Członkom rady nadzorczej albo rady administrującej SE, wybranym, wyznaczonym lub rekomendowanym, zgodnie ze stosowanymi formami uczestnictwa, przysługują prawa i obowiązki, w tym prawo głosu, na równi z innymi członkami tych organów.

## DZIAŁ IV

### **Zaangażowanie pracowników w spółdzielni europejskiej**

#### Rozdział 1

#### **Przepisy ogólne**

Art. 344. Użyte w niniejszym dziale określenia oznaczają:

- 1) podmiot uczestniczący - spółdzielnię, osobę prawną lub osobę fizyczną bezpośrednio uczestniczącą w założeniu spółdzielni europejskiej;
- 2) rozporządzenie – rozporządzenie nr 1435/2003/WE z dnia 22 lipca 2003 r. w sprawie statutu spółdzielni europejskiej (SCE) (Dz. Urz. WE L 207 z 18.08.2003, s. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 17, t. 1, s. 280);
- 3) spółdzielnia - spółdzielnię w rozumieniu art. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 2013 r. poz. 1443, z późn. zm.);
- 4) spółdzielnia europejska (SCE) - spółdzielnię europejską określoną w rozporządzeniu.
- 5) spółka zależna podmiotu uczestniczącego lub SCE - przedsiębiorcę, na którego ten podmiot lub SCE wywiera dominujący wpływ w rozumieniu art. 254;
- 6) zakład - jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, wykonującą działalność gospodarczą w oparciu o wydzielony zespół ludzi i środków materialnych;

- 7) zainteresowana spółka zależna lub zakład - spółkę zależną lub zakład podmiotu uczestniczącego, mające stać się spółką zależną lub zakładem SCE po jej założeniu;
- 8) specjalny zespół negocjacyjny - zespół utworzony zgodnie z przepisami oddziału 1 rozdziału 2 niniejszego działu w celu prowadzenia negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia o zaangażowaniu pracowników w SCE z podmiotami uczestniczącymi;
- 9) organ przedstawicielski - organ reprezentujący pracowników, utworzony na mocy porozumienia, o którym mowa w oddziale 2 rozdziału 2 niniejszego działu lub na mocy przepisów oddziału 3 rozdziału 2 niniejszego działu;
- 10) informowanie - informowanie organu przedstawicielskiego lub, w razie niepowołania takiego organu, ustanowionych w inny sposób przedstawicieli pracowników, w sprawach dotyczących SCE oraz jej spółek zależnych i zakładów mających siedzibę w różnych państwach członkowskich, jak również w sprawach wykraczających poza uprawnienia organów spółek zależnych lub zakładów podejmujących decyzje w danych państwach członkowskich, w zakresie, formie i terminie umożliwiającym organowi przedstawicielskiemu lub ustanowionym w inny sposób przedstawicielom pracowników przeanalizowanie dostarczonych informacji i przygotowanie się do konsultacji z właściwym organem SCE;
- 11) konsultacje - wymianę poglądów i podjęcie dialogu między organem przedstawicielskim lub ustanowionymi w inny sposób przedstawicielami pracowników a właściwym organem SCE w zakresie, formie i terminie umożliwiającym wzięcie pod uwagę opinii wydanej po ich zakończeniu przy podejmowaniu decyzji w SCE;
- 12) uczestnictwo - wpływ organu przedstawicielskiego lub ustanowionych w inny sposób przedstawicieli pracowników na sprawy SCE przez prawo wyboru lub wyznaczenia określonej liczby członków do rady nadzorczej albo rady administrującej SCE, albo prawo ich rekomendowania lub prawo sprzeciwienia się wyznaczeniu niektórych albo wszystkich członków tych organów;

## ROZDZIAŁ 2

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

## Oddział 1

### **Specjalny zespół negocjacyjny**

Art. 345. § 1. Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest zawarcie z podmiotami uczestniczącymi porozumienia w sprawie zasad zaangażowania pracowników w SCE.

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

Art. 346. Specjalny zespół negocjacyjny powołuje się niezwłocznie po sporządzeniu przez podmioty uczestniczące planu utworzenia SCE, zgodnie z przepisami rozporządzenia.

Art. 347. § 1. Podmioty uczestniczące określają dzień rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego. Powinien to być ten sam dzień dla wszystkich podmiotów uczestniczących.

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

- 1) dane identyfikacyjne tego podmiotu uczestniczącego, zainteresowanych spółek zależnych i zakładów;
- 2) informację o liczbie pracowników zatrudnionych w każdym z podmiotów uczestniczących, w zainteresowanych spółkach zależnych i zakładach.

Art. 348. § 1. W celu określenia podstawy podziału miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym, przypadających pracownikom z danego państwa członkowskiego, podmiot uczestniczący ustala liczbę pracowników na dzień rozpoczęcia postępowania, o którym mowa w art. 347 § 1.

§ 2. Jeżeli w okresie od dnia ustalenia liczby pracowników, o którym mowa w § 1, do dnia powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego liczba tych pracowników ulegnie istotnej zmianie, to podział miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym również ulega zmianie, przy zachowaniu warunków określonych w art. 350

§ 3. Przy ustalaniu przeciętnej liczby pracowników uwzględnia się osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz pracowników tymczasowych, wykonujących pracę na rzecz pracodawcy-użytkownika nieprzerwanie przez co najmniej 3 miesiące, po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Art. 349. § 1. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub wyznaczeni w każdym państwie członkowskim zgodnie z prawem tego państwa członkowskiego.

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

Art. 350. § 1. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub wyznaczeni proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim przez przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym lub grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym poprzez przyznanie jednego miejsca na każde rozpoczęte 10% liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich.

§ 2. Członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego nie może być pracownik kierujący jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępca, pracownik wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, główny księgowy oraz pracownik młodociany.

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

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

§ 5. Jeżeli liczba tracących osobowość prawną spółdzielni uczestniczących, o których mowa w § 3, przewyższa liczbę dostępnych dodatkowych miejsc, to dodatkowe miejsca przydziela się pracownikom tych spółdzielni w kolejności zmniejszającej się liczby pracowników zatrudnionych w każdej z tych spółdzielni.

Art. 351. § 1. W przypadku gdy pracownicy podmiotu uczestniczącego, zainteresowanej spółki zależnej albo zakładu, mających wejść w skład SCE, są zatrudnieni w Rzeczypospolitej Polskiej u jednego pracodawcy, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwo związkowe. W przypadku braku takiej organizacji, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi.

§ 2. W przypadku gdy u jednego pracodawcy działa więcej niż jedno reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwo związkowe, wyznaczają one wspólnie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

§ 3. Podmiot uczestniczący oraz zainteresowana spółka zależna albo zakład określa termin wyznaczenia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w trybie, o którym mowa w § 1 i 2.

§ 4. Jeżeli porozumienie między reprezentatywnymi zakładowymi przedstawicielstwami związkowymi, o których mowa w § 2, nie zostanie osiągnięte, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi spośród kandydatów zgłoszonych przez reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwa związkowe. W przypadku gdy reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwa związkowe nie zgłoszą kandydatów, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi.

§ 5. Członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego mogą zostać przedstawiciele organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, niebędący pracownikami podmiotu uczestniczącego, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, rekomendowani przez tę organizację.

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

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

Art. 352 § 1. Wybory członków specjalnego zespołu negocjacyjnego organizuje podmiot uczestniczący, spółka zależna lub kierownictwo zakładu, powiadamiając pracowników, zakładowe przedstawicielstwa związkowe oraz organizacje związkowe, o których mowa w art. 351 § 5, o terminie i sposobie ich przeprowadzenia nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

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

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

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

Art. 353. § 1. W skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

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

Art. 354. § 1. W przypadku gdy pracownicy podmiotów, spółek i zakładów, o których mowa w art. 351 § 1, są zatrudnieni u więcej niż jednego pracodawcy, podmioty uczestniczące, zarejestrowane na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dokonują podziału przypadających zatrudnionym w Rzeczypospolitej Polskiej pracownikom miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym między poszczególnych pracodawców, stosownie do wielkości zatrudnienia w każdym z nich, tak aby w miarę możliwości z każdego podmiotu uczestniczącego był wyznaczony lub wybrany co najmniej jeden członek specjalnego zespołu negocjacyjnego.

§ 2. Do powołania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego u poszczególnych pracodawców stosuje się przepisy art. 351-353.

§ 3. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentują ogół pracowników zatrudnionych u podmiotów uczestniczących, w spółkach i zakładach, o których mowa w art. 351 § 1.

Art. 355. § 1. Mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego będącego pracownikiem podmiotu uczestniczącego, spółki zależnej lub zakładu mających wejść w skład SCE wygasa w razie ustania stosunku pracy lub zrzeczenia się funkcji.

§ 2. Mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego będącego przedstawicielem reprezentatywnej organizacji związkowej, o której mowa w art. 351 § 5, wygasa w razie jego śmierci, zrzeczenia się funkcji lub cofnięcia rekomendacji przez tę organizację.

§ 3. W razie wygaśnięcia mandatu członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, skład tego zespołu uzupełnia się odpowiednio w trybie określonym w art. 351-353.

Art. 356. Podmioty uczestniczące, zarejestrowane w Rzeczypospolitej Polskiej, niezwłocznie udostępniają imienny wykaz osób wyznaczonych lub wybranych na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego podmiotom uczestniczącym z innych państw członkowskich.

## Oddział 2

### **Porozumienie w sprawie zaangażowania pracowników w spółdzielni europejskiej**

Art. 357. § 1. W terminie 14 dni od dnia powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego, podmioty uczestniczące zwołują pierwsze zebranie tego zespołu w celu zawarcia porozumienia, określającego zasady zaangażowania pracowników w SCE, zwanego dalej "porozumieniem".

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

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

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

Art. 358. Podmioty uczestniczące są obowiązane do bieżącego przedstawiania specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu informacji o planach i przebiegu tworzenia SCE do dnia jej rejestracji.

Art. 359. Koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego ponoszą podmioty uczestniczące na zasadach określonych w zawartym przez nie porozumieniu.

Art. 360. § 1. W przypadku niezawarcia porozumienia:

- 1) koszty podróży służbowych członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w związku z uczestnictwem w zespole ponosi podmiot uczestniczący, jeżeli członek zespołu jest jego pracownikiem albo pracownikiem jego spółki zależnej lub zakładu, albo też osobą niebędącą pracownikiem, wyznaczoną lub wybraną do zespołu przez pracowników jednej z tych jednostek organizacyjnych;
- 2) pozostałe koszty ponoszą podmioty uczestniczące proporcjonalnie do liczby zatrudnionych pracowników, włączając pracowników zatrudnionych przez ich spółki zależne i zakłady.

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

Art. 361. § 1. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów, pod warunkiem że większość ta oznacza większość reprezentowanych pracowników, z zastrzeżeniem art. 362 § 1 i 2 oraz art. 367 § 2.

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

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

Art. 362. § 1. W przypadku gdy SCE ma być utworzona przez połączenie spółdzielni, jeżeli uprawnienie do uczestnictwa przysługuje co najmniej jednej czwartej ogólnej liczby pracowników spółdzielni uczestniczących, wyrażenie zgody w porozumieniu na ograniczenie uprawnień do uczestnictwa pracowników SCE w porównaniu z poziomem tych uprawnień w spółdzielniach uczestniczących wymaga większości dwóch trzecich głosów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, reprezentujących co najmniej dwie trzecie ogólnej liczby pracowników, w tym głosów członków reprezentujących pracowników zatrudnionych co najmniej w dwóch państwach członkowskich.

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

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

Art. 363 § 1. Negocjacje prowadzone przez specjalny zespół negocjacyjny z podmiotami uczestniczącymi w celu zawarcia porozumienia mogą trwać przez okres do sześciu miesięcy od dnia powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego.

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



Art. 364. Specjalny zespół negocjacyjny oraz podmioty uczestniczące prowadzą negocjacje w dobrej wierze w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia.

Art. 365. W przypadku wystąpienia trudności w negocjacjach strony mogą powołać mediatora, do którego stosuje się odpowiednio przepisy art. 209 i 210 jeżeli statutowa siedziba SCE ma być zarejestrowana w Rzeczypospolitej Polskiej.

Art. 366. § 1. Podmioty uczestniczące oraz specjalny zespół negocjacyjny zawierają porozumienie w formie pisemnej.

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

§ 3. Porozumienie dotyczy wszystkich pracowników SCE.

Art. 367. § 1. Specjalny zespół negocjacyjny może podjąć uchwałę o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia. Specjalny zespół negocjacyjny niezwłocznie zawiadamia podmioty uczestniczące o treści tej uchwały. W przypadku podjęcia uchwały o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia nie stosuje się przepisów rozdziału 3 niniejszego działu.

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

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

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

§ 5. Specjalny zespół negocjacyjny zbiera się ponownie na pisemny wniosek co najmniej 10% pracowników zatrudnionych w SCE, jej spółkach zależnych i zakładach lub ich przedstawicieli - po dwóch latach od podjęcia uchwały, o której mowa w § 1, chyba że specjalny zespół negocjacyjny i SCE ustalą krótszy termin. W przypadku nieosiągnięcia

porozumienia w wyniku ponownych negocjacji nie stosuje się przepisów oddziału 3 niniejszego rozdziału.

§ 6. Do SCE będącej przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwem kontrolującym grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w rozumieniu odpowiednio 254 pkt 3 i art. 254 pkt 4 nie stosuje się przepisów Kodeksu o europejskich radach zakładowych, chyba że specjalny zespół negocjacyjny podejmie uchwałę, o której mowa w § 1.

Art. 368. § 1. Porozumienie określa w szczególności:

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

§ 2. Porozumienie może zawierać ustalenia dotyczące uprawnienia pracowników do uczestnictwa z prawem głosu w walnym zgromadzeniu, w zgromadzeniu sektorowym lub w zgromadzeniu sekcji, o ile zostaną spełnione warunki określone w art. 59 § 4 rozporządzenia.

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

Art. 369. W SCE, która ma być utworzona w drodze przekształcenia, określony porozumieniem poziom zaangażowania pracowników nie może być niższy od poziomu zaangażowania w spółdzielni przekształcanej.

### Oddział 3

#### **Zasady standardowe zaangażowania pracowników w spółdzielni europejskiej**

Art. 370. Zasady standardowe zaangażowania pracowników w SCE, określone w niniejszym rozdziale, stosuje się od dnia jej rejestracji, w przypadku gdy:

- 1) podmioty uczestniczące i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią albo
- 2) porozumienie nie zostanie zawarte w terminie określonym w art. 363 i:
  - a) właściwe organy podmiotów uczestniczących zdecydują o stosowaniu tych zasad i tym samym o kontynuowaniu postępowania rejestracyjnego i
  - b) specjalny zespół negocjacyjny nie podejmie uchwały, o której mowa w art. 367 § 1.

Art. 371. Zasady standardowe uczestnictwa w SCE stosuje się wyłącznie w przypadkach:

- 1) utworzenia SCE w drodze przekształcenia spółdzielni, jeżeli zgodnie z prawem państwa członkowskiego przepisy odnoszące się do uczestnictwa w radzie nadzorczej albo radzie administrującej spółdzielni miały zastosowanie do spółdzielni przekształcanej w SCE;
- 2) utworzenia SCE w drodze połączenia, gdy:
  - a) przed dniem rejestracji SCE jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednej lub więcej spółdzielniach uczestniczących, obejmujących co najmniej 25% łącznej liczby pracowników we wszystkich spółdzielniach uczestniczących, albo
  - b) przed dniem rejestracji SCE jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednej lub więcej spółdzielniach uczestniczących, obejmujących mniej niż 25% łącznej liczby pracowników we wszystkich spółdzielniach uczestniczących, o ile specjalny zespół negocjacyjny tak postanowi. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzję w tej sprawie po upływie terminu, o którym mowa w art. 363 lub przed upływem tego terminu, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem;
- 3) utworzenia SCE w inny sposób niż określony w pkt 1 i 2, gdy:

- a) przed dniem rejestracji SCE jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednym lub więcej podmiotów uczestniczących, obejmujących co najmniej 50% łącznej liczby pracowników we wszystkich podmiotach uczestniczących, albo
- b) przed dniem rejestracji SCE jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednym lub więcej podmiotów uczestniczących, obejmujących mniej niż 50% łącznej liczby pracowników we wszystkich podmiotach uczestniczących, o ile specjalny zespół negocjacyjny tak postanowi. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzję w tej sprawie po upływie terminu, o którym mowa w art. 363, lub przed upływem tego terminu, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem.

Art. 372. § 1. Jeżeli w podmiotach uczestniczących występuje więcej niż jedna forma uczestnictwa, specjalny zespół negocjacyjny po upływie terminu, o którym mowa w art. 363, lub przed upływem tego terminu, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem, dokonuje wyboru, która z form znajdzie zastosowanie w SCE.

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

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

Art. 373. Organ przedstawicielski składa się z pracowników SCE oraz jej spółek zależnych i zakładów, wyznaczonych lub wybranych spośród pracowników przez przedstawicieli pracowników, a w razie ich braku - przez zebrania załóg.

Art. 374. § 1. Członkowie organu przedstawicielskiego w liczbie ustalonej zgodnie z art. 350 § 1 są wyznaczani lub wybierani zgodnie z prawem państwa członkowskiego lub praktyką tego państwa. Przepis art. 349 § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 2. Kadencja członków organu przedstawicielskiego trwa 4 lata.

§ 3. Członkostwo w organie przedstawicielskim ustaje w przypadkach określonych w art. 355 § 1.

Art. 375. § 1. Liczba członków organu przedstawicielskiego oraz podział miejsc w tym organie podlegają weryfikacji co 2 lata, stosownie do zmiany liczby pracowników zatrudnionych w SCE, jej spółkach zależnych i zakładach.

§ 2. W przypadku wystąpienia istotnej zmiany liczby pracowników zatrudnionych w SCE, jej spółkach zależnych i zakładach, właściwy organ SCE zwraca się do przedstawicieli pracowników, a w razie ich braku - do pracowników zatrudnionych w poszczególnych państwach członkowskich, o dokonanie ponownego wyznaczenia lub wyboru członków organu przedstawicielskiego w liczbie określonej w art. 350 § 1.

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

Art. 376. § 1. Członkowie organu przedstawicielskiego reprezentujący pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej są wybierani lub wyznaczani w trybie określonym w art. 351 § 1 - 4 i 7 oraz art. 352 - 354.

§ 2. Czynności prowadzące do wyboru członków organu przedstawicielskiego podejmuje się w ciągu miesiąca od dnia wystąpienia okoliczności, o których mowa w art. 370.

Art. 377. Organ przedstawicielski niezwłocznie zawiadamia właściwy organ SCE o swym składzie. Właściwy organ SCE przekazuje informację o składzie organu przedstawicielskiego właściwym organom spółek zależnych i kierownictwom zakładów.

Art. 378. Właściwy organ SCE niezwłocznie po otrzymaniu informacji o składzie organu przedstawicielskiego zwołuje zebranie organizacyjne, na którym:

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

Art. 379. § 1. W przypadku uzasadnionym liczebnością organu przedstawicielskiego, powołuje on ze swojego składu prezydium.

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

§ 3. Do zadań prezydium należy prowadzenie spraw bieżących.

Art. 380. Organ przedstawicielski podejmuje decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów, z wyjątkiem przypadku, o którym mowa w art. 357 § 1, w sytuacji gdy organowi przedstawicielskiemu przysługują uprawnienia specjalnego zespołu negocjacyjnego zgodnie z art. 381 § 2.

Art. 381. § 1. Organ przedstawicielski po upływie 4 lat od ukonstytuowania się rozważy, czy zasadne jest rozpoczęcie negocjacji z właściwym organem SCE w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 357 § 1.

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

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

Art. 382. Organ przedstawicielski jest uprawniony do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących SCE lub którejkolwiek z jej spółek zależnych albo zakładów, w tym mających siedzibę w innym państwie członkowskim niż siedziba statutowa SCE, jak również w sprawach wykraczających poza uprawnienia organów spółek podejmujących decyzje w danych państwach członkowskich.

Art. 383. § 1. Właściwy organ SCE zwołuje co najmniej raz w roku spotkanie z organem przedstawicielskim w celu poinformowania o sytuacji gospodarczej i perspektywach SCE na podstawie sporządzanych okresowo sprawozdań. Informacje te właściwy organ SCE przekazuje również właściwym organom spółek zależnych i kierownictwom zakładów.

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

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

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

Art. 384. W przypadku wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności mających istotny wpływ na sytuację pracowników, w szczególności w przypadku zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu, przejścia przedsiębiorstwa lub zakładu na innego pracodawcę albo likwidacji przedsiębiorstwa lub zakładu oraz grupowych zwolnień, właściwy organ SCE jest obowiązany zawiadomić o tym organ przedstawicielski.

Art. 385. § 1. Na wniosek organu przedstawicielskiego, a w przypadkach niecierpiących zwłoki na wniosek jego prezydium, właściwy organ SCE albo przedstawiciele innej właściwej struktury zarządzania w SCE, uprawnieni do samodzielnego podejmowania decyzji, są obowiązani spotkać się z organem przedstawicielskim lub jego prezydium w celu udzielenia informacji lub przeprowadzenia konsultacji dotyczących spraw mających istotne znaczenie dla interesów pracowniczych.

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

Art. 386. § 1. Spotkanie, o którym mowa w art. 385 § 1, powinno być zorganizowane niezwłocznie.

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

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

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

Art. 387. Spotkaniom, o których mowa w art. 383 i 385, przewodniczą na przemian przewodniczący organu przedstawicielskiego lub wskazany przez niego członek oraz osoba wskazana przez właściwy organ SCE.

Art. 388. § 1. Organ przedstawicielski albo jego prezydium może poprzedzić każde spotkanie z właściwym organem SCE posiedzeniem we własnym gronie. W takim posiedzeniu prezydium mogą uczestniczyć członkowie organu przedstawicielskiego

reprezentujący pracowników bezpośrednio zainteresowanych sprawami będącymi przedmiotem udzielonej informacji lub przeprowadzanych konsultacji.

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

Art. 389. Obowiązek organizowania spotkań oraz wysłuchania przedstawicieli pracowników nie ogranicza uprawnień decyzyjnych właściwego organu SCE.

Art. 390. Członkowie organu przedstawicielskiego informują, z zastrzeżeniem zachowania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, przedstawicieli pracowników w SCE oraz w jej spółkach zależnych i zakładach, a w braku przedstawicieli - pracowników, o treści informacji i wynikach konsultacji uzyskanych zgodnie z przepisami art. 383, 385 i 386.

Art. 391. Członkowie organu przedstawicielskiego w związku z wypełnianiem swoich zadań mają prawo do płatnego urlopu szkoleniowego w wymiarze nieprzekraczającym dwóch miesięcy w okresie kadencji. Za czas urlopu szkoleniowego przysługuje wynagrodzenie obliczane jak za czas urlopu wypoczynkowego.

Art. 392 § 1. Koszty związane z działalnością organu przedstawicielskiego, w szczególności koszty organizacji spotkań, zakwaterowania, wyżywienia, przejazdów, tłumaczeń oraz niezbędnych szkoleń ponosi SCE, chyba że właściwy organ SCE i organ przedstawicielski postanowią inaczej.

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

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



Art. 393. § 1. Pracownicy utworzonej SCE oraz pracownicy jej spółek zależnych i zakładów lub organ przedstawicielski mają prawo wyboru, wyznaczenia lub rekomendowania osób do rady nadzorczej albo rady administrującej SCE lub prawo wyrażenia sprzeciwu wobec wyznaczonych członków tych organów w liczbie równej najwyższej stosowanej liczbie występującej w podmiotach uczestniczących przed dniem rejestracji SCE.

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

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

Art. 394. § 1. Podziału miejsc w radzie nadzorczej albo radzie administrującej SCE między pracowników z różnych państw członkowskich dokonuje organ przedstawicielski, proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych przez SCE, jej spółki zależne i zakłady w poszczególnych państwach członkowskich.

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

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

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

Art. 395. Organ przedstawicielski decyduje o sposobie rekomendowania przez pracowników osób do rady nadzorczej albo rady administrującej SCE lub wyrażania przez pracowników sprzeciwu wobec wyznaczenia określonej liczby członków tych organów - jeżeli takie formy uczestnictwa obowiązują w SCE.

Art. 396. Osoby reprezentujące w radzie nadzorczej albo radzie administrującej SCE pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej są wybierane w wyborach

bezpośrednich i tajnych przez zebrania ogólne załóg zakładów, zgodnie z przyjętymi w tych zakładach regulaminami.

Art. 397. Członkom rady nadzorczej albo rady administrującej SCE, wybranym, wyznaczonym lub rekomendowanym, zgodnie ze stosowanymi formami uczestnictwa, przysługują prawa i obowiązki, w tym prawo głosu, na równi z innymi członkami tych organów.

### Rozdział 3

#### **Procedura negocjacyjna mająca zastosowanie do spółdzielni europejskiej utworzonej wyłącznie przez osoby fizyczne lub przez jedną osobę prawną i osoby fizyczne**

Art. 398. Do SCE utworzonej wyłącznie przez osoby fizyczne lub przez jedną osobę prawną i osoby fizyczne, które łącznie zatrudniają co najmniej 50 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich, stosuje się przepisy rozdziału 2 niniejszego działu.

Art. 399. § 1. Do SCE utworzonej wyłącznie przez osoby fizyczne lub przez jedną osobę prawną i osoby fizyczne, które łącznie zatrudniają mniej niż 50 pracowników lub zatrudniają 50 lub więcej pracowników tylko w jednym państwie członkowskim, nie stosuje się przepisów rozdziału 2 niniejszego działu.

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

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

Art. 400. W przypadku gdy w SCE, o której mowa w art. 399, pracownicy mieli prawo do uczestnictwa, to w razie przeniesienia jej statutowej siedziby do innego państwa członkowskiego prawo to powinno być zapewnione co najmniej na tym samym poziomie.

Art. 401. W przypadku gdy po rejestracji SCE, o której mowa w art. 400, przynajmniej jedna trzecia ogólnej liczby pracowników tej SCE i jej spółek zależnych oraz zakładów, w co

najmniej dwóch różnych państwach członkowskich wystąpi z takim wnioskiem lub gdy łączna liczba zatrudnionych wyniesie co najmniej 50 pracowników, stosuje się przepisy rozdziału 2 niniejszego działu. W takich przypadkach SCE oraz jej spółkom zależnym lub zakładom przysługują uprawnienia podmiotów uczestniczących oraz zainteresowanych spółek zależnych lub zakładów.

## DZIAŁ V

### **Uczestnictwo pracowników w spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek**

#### Rozdział 1

#### **Przepisy ogólne**

Art. 402. Ilekroć w Kodeksie jest mowa o:

- 1) spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek - należy przez to rozumieć spółkę utworzoną przez spółki, o których mowa w art. 491 § 11 ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (Dz. U. Nr 94, poz. 1037, z późn. zm.2);
- 3) spółce uczestniczącej - należy przez to rozumieć spółkę bezpośrednio uczestniczącą w założeniu spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek;
- 4) spółce zależnej - należy przez to rozumieć przedsiębiorcę, na którego inna spółka wywiera dominujący wpływ w rozumieniu art. 254;
- 5) właściwym organie spółki - należy przez to rozumieć organ zarządzający albo administrujący spółki, stosownie do przepisów prawa, któremu ta spółka podlega;
- 6) zakładzie - należy przez to rozumieć zakład, o którym mowa w art. 290;
- 7) zainteresowanej spółce zależnej lub zakładzie - należy przez to rozumieć spółkę zależną lub zakład spółki uczestniczącej, które mają się stać spółką zależną lub zakładem spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek;
- 8) specjalnym zespołem negocjacyjnym - należy przez to rozumieć zespół utworzony zgodnie z przepisami rozdziału 2 niniejszego działu w celu zawarcia z właściwymi organami spółek uczestniczących porozumienia w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek;

- 9) zespole przedstawicielskim - należy przez to rozumieć zespół utworzony zgodnie z przepisami rozdziału 3 niniejszego działu w celu dokonania podziału miejsc w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek lub podjęcia decyzji o sposobie rekomendowania bądź wyrażania sprzeciwu wobec wyznaczenia członków tego organu;

## Rozdział 2

### **Specjalny zespół negocjacyjny**

Art. 403. § 1. Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest zawarcie z właściwymi organami spółek uczestniczących porozumienia w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek, zwanego dalej "porozumieniem".

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

Art. 404. § 1. Właściwe organy spółek uczestniczących mogą podjąć uchwałę w sprawie bezpośredniego podlegania standardowym zasadom uczestnictwa określonym w rozdziale 3 niniejszego działu oraz przestrzegania ich od daty rejestracji spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek.

2. W przypadku, o którym mowa w § 1, nie powołuje się specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Art. 405. Specjalny zespół negocjacyjny powołuje się niezwłocznie po ogłoszeniu przez właściwe organy spółek uczestniczących planu połączenia transgranicznego.

Art. 406 § 1. Spółki uczestniczące określają dzień rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego. Powinien to być ten sam dzień dla wszystkich spółek uczestniczących.

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

- 1) dane identyfikacyjne spółek uczestniczących, zainteresowanych spółek zależnych lub zakładów;

2) informację o liczbie pracowników zatrudnionych w każdej ze spółek uczestniczących, w zainteresowanych spółkach zależnych lub zakładach.

Art. 407. § 1. W celu dokonania podziału miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym, przypadających pracownikom z danego państwa członkowskiego, spółka uczestnicząca ustala liczbę pracowników na dzień rozpoczęcia postępowania, o którym mowa w art. 406 §. 1.

§ 2. Jeżeli od dnia ustalenia liczby pracowników, o którym mowa w § 1, do dnia powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego liczba tych pracowników ulegnie istotnej zmianie, to podział miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym również ulega zmianie, przy zachowaniu warunków określonych w art. 409.

§ 3. Przy ustalaniu przeciętnej liczby pracowników uwzględnia się osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz pracowników tymczasowych, wykonujących pracę na rzecz pracodawcy-użytkownika nieprzerwanie przez co najmniej 3 miesiące, po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Art. 408. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub wyznaczani w każdym państwie członkowskim zgodnie z prawem tego państwa członkowskiego.

Art. 409. § 1. 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 poprzez przyznanie jednego miejsca na każde rozpoczęte 10% liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich.

§ 2. Członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego nie może być pracownik kierujący jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępca, pracownik wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, główny księgowy oraz pracownik młodociany.

§ 3. W przypadku gdy jedna spółka lub więcej spółek uczestniczących utraci z dniem rejestracji spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek osobowość prawną, pracownicy takiej spółki mają prawo wyboru lub wyznaczenia zgodnie z prawem danego państwa członkowskiego dodatkowo jednego członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, przy czym nie może to prowadzić do sytuacji, w której w składzie tego zespołu pracownicy takiej spółki byłiby podwójnie reprezentowani.

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

§ 4. Jeżeli liczba spółek uczestniczących tracących osobowość prawną, o których mowa w § 2, przewyższa liczbę dostępnych dodatkowych miejsc, to dodatkowe miejsca przydziela się pracownikom tych spółek w kolejności zmniejszającej się liczby pracowników zatrudnionych w każdej z tych spółek.

Art. 410. § 1. W przypadku gdy pracownicy spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej albo zakładu, mających wejść w skład spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek, są zatrudnieni w Rzeczypospolitej Polskiej u jednego pracodawcy, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwo związkowe. W przypadku braku takiej przedstawicielstwa członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi.

§ 2. W przypadku gdy u jednego pracodawcy działa więcej niż jedno reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwo związkowe, wyznaczają one wspólnie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

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

§ 4. Jeżeli porozumienie między reprezentatywnymi zakładowymi przedstawicielstwami związkowymi, o których mowa w § 2, nie zostanie osiągnięte, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi spośród kandydatów zgłoszonych przez reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwa związkowe. W przypadku gdy reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwa związkowe nie zgłoszą kandydatów, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi.

Art. 411 § 1. Właściwy organ spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej lub kierownictwo zakładu organizuje wybory członków specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz powiadamia pracowników i zakładowe organizacje związkowe, o terminie i sposobie ich przeprowadzenia nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

§ 2. Wybory są bezpośrednie i tajne. Uchwały o wyborze członków specjalnego zespołu negocjacyjnego są podejmowane zwykłą większością głosów.

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

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

Art. 412. § 1. W skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

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

Art. 413 § 1. W przypadku gdy pracownicy spółek i zakładów, o których mowa w art. 410 § 1, są zatrudnieni u więcej niż jednego pracodawcy, spółki uczestniczące, zarejestrowane na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dokonują podziału przypadających zatrudnionym w Rzeczypospolitej Polskiej pracownikom miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym między poszczególnych pracodawców, stosownie do wielkości zatrudnienia w każdym z nich, tak aby w miarę możliwości z każdej spółki uczestniczącej był wyznaczony lub wybrany co najmniej jeden członek specjalnego zespołu negocjacyjnego.

2. Do powołania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego u poszczególnych pracodawców stosuje się przepisy art. 410-412.

3. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentują ogół pracowników zatrudnionych w spółkach i zakładach, o których mowa w art. 410 § 1.

Art. 414. § 1. Mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego będącego pracownikiem spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu mających wejść w skład spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek wygasa w razie ustania stosunku pracy lub zrzeczenia się funkcji.

§ 2. W razie wygaśnięcia mandatu członka specjalnego zespołu negocjacyjnego skład tego zespołu uzupełnia się odpowiednio w trybie określonym w art. 410-412.

Art. 415. Spółki uczestniczące, zarejestrowane w Rzeczypospolitej Polskiej, niezwłocznie udostępniają wykaz osób wyznaczonych lub wybranych na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego spółkom uczestniczącym z innych państw członkowskich.

Art. 416. § 1. W terminie 14 dni od dnia powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego spółki uczestniczące zwołują pierwsze zebranie tego zespołu w celu zawarcia porozumienia.

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

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

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

Art. 417. Właściwe organy spółek uczestniczących są obowiązane do bieżącego przedstawiania specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu informacji o planach i przebiegu transgranicznego łączenia się spółek do dnia rejestracji spółki powstałej w wyniku tego połączenia.

Art. 418. Koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego ponoszą spółki uczestniczące na zasadach określonych w zawartym przez nie porozumieniu.

Art. 419. § 1. W przypadku niezawarcia porozumienia koszty:

- 1) podróży służbowych członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w związku z uczestnictwem w zespole ponosi spółka uczestnicząca, jeżeli członek zespołu jest pracownikiem tej spółki albo jej spółki zależnej lub zakładu, albo też osobą niebędącą pracownikiem, wyznaczoną lub wybraną do zespołu przez pracowników jednej z tych jednostek organizacyjnych;
- 2) pozostałe ponoszą spółki uczestniczące proporcjonalnie do liczby zatrudnionych pracowników, włączając pracowników zatrudnionych przez ich spółki zależne i zakłady.

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

Art. 420. § 1. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów, pod warunkiem że większość ta oznacza większość reprezentowanych pracowników, z zastrzeżeniem art. 421.

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

§ 3. Liczbę pracowników reprezentowanych przez każdego z członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, wybranych przez pracowników tej samej spółki uczestniczącej lub tej samej zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, ustala się przez podzielenie liczby pracowników zatrudnionych w tej spółce uczestniczącej, zainteresowanej spółce zależnej i



zakładzie w danym państwie członkowskim na dzień głosowania przez liczbę członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznaczonych lub wybranych w tych spółkach i zakładach. W pozostałych przypadkach członek reprezentuje pracowników spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, w którym został wybrany.

Art. 421. § 1. W przypadku gdy uprawnienie do uczestnictwa przysługuje co najmniej jednej czwartej ogólnej liczby pracowników spółek uczestniczących, wyrażenie zgody w porozumieniu na ograniczenie uprawnień do uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek w porównaniu z poziomem tych uprawnień w spółkach uczestniczących wymaga większości dwóch trzecich głosów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, reprezentujących co najmniej dwie trzecie ogólnej liczby pracowników, w tym głosów członków reprezentujących pracowników zatrudnionych co najmniej w dwóch państwach członkowskich.

§ 2. Przez ograniczenie uprawnień do uczestnictwa rozumie się obniżenie liczby członków w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek, w porównaniu z najwyższą ich liczbą w radzie nadzorczej lub radzie administrującej spółek uczestniczących.

Art. 422 § 1. Negocjacje prowadzone przez specjalny zespół negocjacyjny ze spółkami uczestniczącymi w celu zawarcia porozumienia mogą trwać przez okres do sześciu miesięcy od dnia zwołania pierwszego zebrania zespołu.

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

Art. 423. Specjalny zespół negocjacyjny oraz spółki uczestniczące prowadzą negocjacje w dobrej wierze, w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia.

Art. 424. W przypadku wystąpienia trudności w negocjacjach strony mogą powołać mediatora, do którego stosuje się odpowiednio przepisy art. 209 i 210.

Art. 425. § 1. Właściwe organy spółek uczestniczących oraz specjalny zespół negocjacyjny zawierają porozumienie w formie pisemnej.

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

§ 3. Porozumienie dotyczy wszystkich pracowników spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek.

Art. 426. § 1. Porozumienie określa w szczególności:

- 1) zakres jego stosowania;
- 2) zasady uczestnictwa - z uwzględnieniem liczby członków w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek, których pracownicy będą mieli prawo wybrać, wyznaczyć lub rekomendować albo liczby członków, których wyznaczeniu pracownicy będą mieli prawo się sprzeciwić, procedury wpływania pracowników na skład tego organu oraz uprawnienia członków reprezentujących pracowników;
- 3) dzień wejścia w życie porozumienia, czas jego trwania, przypadki, kiedy porozumienie może być ponownie negocjowane, i procedury negocjacji.

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

### Rozdział 3

#### **Standardowe zasady uczestnictwa pracowników**

Art. 427. Standardowe zasady uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek, określone w niniejszym rozdziale, stosuje się od dnia jej rejestracji, gdy:

- 1) właściwe organy spółek uczestniczących podejmą uchwałę, o której mowa w art. 404, albo
- 2) spółki uczestniczące i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią, albo
- 3) porozumienie nie zostanie zawarte w terminie określonym w art. 422 i właściwe organy spółek uczestniczących zdecydują o stosowaniu tych zasad i tym samym o kontynuowaniu postępowania rejestracyjnego.

Art. 428. § 1. Standardowe zasady uczestnictwa w spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek stosuje się, w przypadku gdy przed dniem rejestracji takiej spółki:

- 1) jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednej lub więcej spółkach uczestniczących, obejmujących co najmniej jedną trzecią łącznej liczby pracowników we wszystkich spółkach uczestniczących, albo
- 2) jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednej lub więcej spółkach uczestniczących, obejmujących mniej niż jedną trzecią łącznej liczby pracowników we

wszystkich spółkach uczestniczących, o ile specjalny zespół negocjacyjny tak postanowi. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzję w tej sprawie po upływie terminu, o którym mowa w art. 422, lub przed upływem tego terminu, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem.

2. Przepisy § 1 nie mają zastosowania w przypadku określonym w art. 427 pkt 1.

Art. 429. Jeżeli przed rejestracją spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek w żadnej z uczestniczących spółek nie stosowano form uczestnictwa, to w spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek nie ma obowiązku przyjęcia standardowych zasad uczestnictwa pracowników.

Art. 430 § 1. Jeżeli w spółkach uczestniczących występuje więcej niż jedna forma uczestnictwa, specjalny zespół negocjacyjny po upływie terminu, o którym mowa w art. 422, lub przed upływem tego terminu, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem, dokonuje wyboru, która z form znajdzie zastosowanie w spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek.

2. Specjalny zespół negocjacyjny jest obowiązany poinformować właściwe organy spółek uczestniczących o tym, która z form uczestnictwa znajdzie zastosowanie w spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek.

3. W przypadku gdy specjalny zespół negocjacyjny nie podejmie decyzji w sprawie wyboru jednej z form uczestnictwa zgodnie z § 1, o wyborze formy uczestnictwa decyduje zespół przedstawicielski w ciągu 30 dni od dnia rejestracji spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek.

4. W przypadku, o którym mowa w art. 427 pkt 1, o wyborze formy uczestnictwa decyduje zespół przedstawicielski w ciągu 30 dni od dnia rejestracji spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek.

Art. 431. Zespół przedstawicielski składa się z pracowników spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek oraz jej spółek zależnych i zakładów, wyznaczonych lub wybranych spośród pracowników przez przedstawicieli pracowników, a w razie ich braku - przez zebrania załóg.

Art. 432. § 1. Członkowie zespołu przedstawicielskiego w liczbie ustalonej zgodnie z art. 409 § 1 są wyznaczani lub wybierani zgodnie z prawem państwa członkowskiego lub praktyką tego państwa.

§ 2. Mandat członka zespołu przedstawicielskiego wygasa w przypadkach określonych w art. 414 § 1.

Art. 433. § 1. Członkowie zespołu przedstawicielskiego reprezentujący pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej są wybierani lub wyznaczani w trybie określonym w art. 410 oraz art. 411-412.

§ 2. Czynności prowadzące do wyboru członków zespołu przedstawicielskiego podejmuje się w ciągu miesiąca od dnia wystąpienia okoliczności, o których mowa w art. 427.

Art. 434. Zespół przedstawicielski niezwłocznie zawiadamia organ zarządzający spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek o swym składzie. Organ zarządzający spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek przekazuje informację o składzie zespołu przedstawicielskiego właściwym organom spółek zależnych i kierownictwom zakładów.

Art. 435. Organ zarządzający spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek, niezwłocznie po otrzymaniu informacji o składzie zespołu przedstawicielskiego, zwołuje zebranie organizacyjne członków zespołu przedstawicielskiego, na którym:

- 1) następuje ukonstytuowanie się zespołu przedstawicielskiego;
- 2) zespół przedstawicielski wybiera ze swojego składu przewodniczącego oraz uchwała wewnętrzny regulamin.

Art. 436. Zespół przedstawicielski podejmuje decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów.

Art. 437. Koszty związane z działalnością zespołu przedstawicielskiego, w szczególności koszty organizacji spotkań, zakwaterowania, wyżywienia, przejazdów, tłumaczeń ponosi spółka powstała w wyniku połączenia transgranicznego spółek.

Art. 438. Pracownicy spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek oraz pracownicy jej spółek zależnych i zakładów mają prawo wyboru, wyznaczenia lub rekomendowania osób do rady nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek lub prawo wyrażenia sprzeciwu wobec wyznaczonych członków tego organu w liczbie równej najwyższej liczbie członków rady nadzorczej albo rady administrującej występującej w spółkach uczestniczących przed dniem rejestracji spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek.

Art. 439. § 1. Podziału miejsc w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek pomiędzy pracowników z różnych państw członkowskich dokonuje zespół przedstawicielski, proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych przez spółkę powstałą w wyniku połączenia transgranicznego spółek, jej spółki zależne i zakłady w poszczególnych państwach członkowskich.

§ 2. Jeżeli w wyniku podziału, o którym mowa w §1, pracownicy zatrudnieni w jednym lub więcej państwach członkowskich nie mieliby swojego przedstawiciela w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek, to zespół przedstawicielski decyduje o przyznaniu jednego miejsca w tym organie spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek, pracownikom z państwa pozbawionego reprezentacji, w następującej kolejności:

- 1) pracownikom zatrudnionym w państwie, w którym spółka powstała w wyniku połączenia transgranicznego spółek ma swoją siedzibę statutową;
- 2) pracownikom zatrudnionym w państwie, w którym spółka powstała w wyniku połączenia transgranicznego spółek, jej spółki zależne i zakłady zatrudniają największą liczbę pracowników.

§ 3. Podziału miejsc, o których mowa w § 1, między pracowników zatrudnionych w spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek, spółkach zależnych i zakładach dokonuje zespół przedstawicielski, proporcjonalnie do liczby zatrudnionych pracowników.

Art. 440. Zespół przedstawicielski decyduje o sposobie rekomendowania przez pracowników osób do rady nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek lub wyrażania przez pracowników sprzeciwu wobec wyznaczenia określonej liczby członków tego organu - jeżeli takie formy uczestnictwa obowiązują w spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek.

Art. 441. Osoby reprezentujące pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek są wybierane w wyborach bezpośrednich i tajnych, przez zebrania ogólne załóg zakładów, zgodnie z przyjętymi w tych zakładach regulaminami.

Art. 442. Członkom rady nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek wybranym, wyznaczonym lub rekomendowanym, zgodnie ze

stosowanymi formami uczestnictwa, przysługują prawa i obowiązki, w tym prawo głosu, na równi z innymi członkami tego organu.

Art. 443. Spółka powstała w wyniku połączenia transgranicznego spółek, w której istnieje uczestnictwo pracowników, jest obowiązana zapewnić ochronę praw pracowników do uczestnictwa w przypadku kolejnych połączeń krajowych w okresie trzech lat od daty rejestracji spółki. Przepisy Kodeksu stosuje się odpowiednio.

## DZIAŁ VI

### **Przepisy wspólne**

#### Rozdział 1

#### **Zakaz ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa**

Art. 444. § 1. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej, zespołu przedstawicielskiego, organu przedstawicielskiego w SE, organu przedstawicielskiego w SCE, a także inni przedstawiciele reprezentujący pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 269, art. 314 § 1 pkt 6 lub art. 368 § 1 pkt 6, oraz eksperci i tłumacze są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których – odpowiednio – zarząd centralny w przedsiębiorstwie o zasięgu europejskim, właściwy organ SE, właściwy organ SCE lub właściwy organ spółki uczestniczącej lub organ zarządzający spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności.

§ 2. Obowiązek nieujawniania uzyskanych informacji trwa również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, chyba że – odpowiednio – zarząd centralny w przedsiębiorstwie o zasięgu europejskim, właściwy organ w SE, właściwy organ w SCE lub właściwy organ spółki uczestniczącej lub organ zarządzający spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek inaczej określi zakres związania tajemnicą.

§ 3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach organ, o którym mowa w § 2, może odmówić udostępnienia informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność – odpowiednio – przedsiębiorstw, spółek, SE, SCE, ich spółek zależnych lub zakładów albo narazić je na znaczną szkodę.

§ 4. W przypadku powzięcia wątpliwości, czy zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest zgodne z przepisami § 1, 2 lub 3, specjalny zespół negocjacyjny, europejska rada zakładowa, zespół przedstawicielski, organ przedstawicielski w SE, organ przedstawicielski w SCE lub przedstawiciele reprezentujący pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 269, art. 314 § 1 pkt 6 lub art. 368 § 1 pkt 6, mogą wystąpić do sądu rejonowego – sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji.

§ 5. W sprawach, o których mowa w § 4, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o rozpoznawaniu spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, z wyłączeniem art. 6911 § 2 i art. 6917. Zdolność sądową w tych sprawach mają: specjalny zespół negocjacyjny, europejska rada zakładowa, zespół przedstawicielski, organ przedstawicielski w SE, organ przedstawicielski w SCE, przedstawiciele reprezentujący pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 269, art. 314 § 1 pkt 6 lub art. 368 § 1 pkt 6 oraz zarząd centralny w przedsiębiorstwie o zasięgu europejskim, właściwy organ w SE, właściwy organ w SCE lub właściwy organ spółki uczestniczącej lub organ zarządzający spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek.

§ 6. Sąd, na wniosek organu, o którym mowa w § 2 lub z urzędu, może, w drodze postanowienia, w niezbędnym zakresie ograniczyć prawo wglądu do materiału dowodowego załączonego przez ten organ do akt sprawy w toku postępowania sądowego, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa lub innych tajemnic podlegających ochronie na podstawie przepisów odrębnych. Na postanowienie sądu ograniczające prawo wglądu do materiału dowodowego zażalenie nie przysługuje.

§ 7. Przepisy § 1-6 nie naruszają przepisów o ochronie tajemnicy określonych w przepisach odrębnych.

## Rozdział 2

### **Ochrona przedstawicieli pracowników**

Art. 445. § 1 Okoliczność pozostająca w związku z działalnością w specjalnym zespole negocjacyjnym, europejskiej radzie zakładowej, organie przedstawicielskim SE lub SCE albo zespole przedstawicielskim, a także w charakterze przedstawiciela pracowników w radzie

nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek albo przedstawiciela pracowników w radzie nadzorczej lub radzie administrującej SE lub SCE . nie może być przyczyną wypowiedzenia, rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy lub jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy tego pracownika. Przepisy art. 50 § 1-7 stosuje się odpowiednio.

§ 2. Pracownik będący członkiem organów, o których mowa w § 1, w związku z udziałem w pracach tych organów ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na zasadach dotyczących zwolnienia od pracy przysługującego delegatowi związkowemu lub członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej.

§ 4. Przepisy § 1-2 stosuje się odpowiednio do przedstawicieli reprezentujących pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 269, art. 314 § 1 pkt 6 lub art. 368 § 1 pkt 6.

### Rozdział 3

#### **Środki zapobiegające nadużyciom w SE i SCE**

Art. 446. § 1. Jeżeli po rejestracji nastąpią istotne zmiany w SE lub SCE, ich spółkach zależnych lub zakładach, dotyczące ich struktury, liczby pracowników, a w przypadku SE lub SCE również miejsca ich rejestracji, wskazujące na zamiar pozbawienia lub ograniczenia pod jakimkolwiek względem praw pracowników w zakresie zaangażowania w rozumieniu art. 249 pkt 2 lub pkt 3, przeprowadza się negocjacje, których celem jest zawarcie porozumienia określającego zasady zaangażowania pracowników w SE lub SCE w zmienionych warunkach.

§ 2. Z żądaniem podjęcia negocjacji występuje organ przedstawicielski.

§ 3. Do negocjacji stosuje się – w przypadku SE – przepisy rozdziału 3 działu III lub – w przypadku SCE – przepisy oddziału 2 rozdziału 2 niniejszego tytułu, przy czym organowi przedstawicielskiemu przysługują prawa i obowiązki specjalnego zespołu negocjacyjnego, a SE lub SCE, ich spółkom zależnym lub zakładom, prawa i obowiązki spółek lub podmiotów uczestniczących.

§ 4. W przypadkach określonych w art. 316-318, do zaangażowania pracowników w zmienionych warunkach stosuje się przepisy rozdziału 4 działu III niniejszego tytułu w takim zakresie, w jakim zmiany zagrażają pozbawieniem lub ograniczeniem praw pracowników.



§ 5. W przypadkach określonych w art. 370 do zaangażowania pracowników w zmienionych warunkach stosuje się przepisy oddziału 3 rozdziału 2 niniejszego tytułu w takim zakresie, w jakim zmiany zagrażają pozbawieniem lub ograniczeniem praw pracowników.

## TYTUŁ VII

### **Odpowiedzialność za naruszenie przepisów Kodeksu**

#### Dział I

### **Odpowiedzialność za naruszenia przepisów dotyczących funkcjonowania partnerów społecznych**

Art. 447. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) utrudnia utworzenie związku zawodowego lub zakładowego przedstawicielstwa związkowego, lub przystąpienie do tych organizacji,
- 2) utrudnia prowadzenie przez związek zawodowy lub zakładowe przedstawicielstwo związkowe działalności zgodnej z prawem  
- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Art. 448. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) utrudnia utworzenie organizacji pracodawców lub przystąpienie do tej organizacji,
- 2) utrudnia prowadzenie przez organizację pracodawców działalności zgodnej z prawem  
- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Art. 449. Kto, w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją, złośliwie lub uporczywie:

- 1) utrudnia utworzenie związku zawodowego lub zakładowego przedstawicielstwa związkowego, lub przystąpienie do tych organizacji,
- 2) utrudnia prowadzenie przez związek zawodowy lub zakładowe przedstawicielstwo związkowe działalności zgodnej z prawem  
- podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Art. 450. Kto, w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją, złośliwie lub uporczywie:

- 1) utrudnia utworzenie organizacji pracodawców lub przystąpienie do tej organizacji,
- 2) utrudnia prowadzenie przez organizację pracodawców działalności zgodnej z prawem  
- podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Art. 451. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) nie dopełnia obowiązku pobrania z wynagrodzenia danej osoby składki związkowej w zadeklarowanej przez tę osobę wysokości lub obowiązku niezwłocznego przekazania kwoty pobranych składek związkowych, o których mowa w art. 52 § 1, na rachunek bankowy wskazany przez zakładowe przedstawicielstwo związkowe,
- 2) nie dopełnia w terminie obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 195 § 1,
- 3) nie dopełnia w terminie obowiązku podjęcia rokowań z zakładowymi przedstawicielstwami związkowymi, o którym mowa w art. 196 § 1,
- 4) nie inicjuje w terminie rokowań układowych, o których mowa w art. 162  
- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Art. 452. Kto, w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją, złośliwie lub uporczywie:

- 1) nie dopełnia obowiązku pobrania z wynagrodzenia danej osoby składki związkowej w zadeklarowanej przez tę osobę wysokości lub obowiązku niezwłocznego przekazania kwoty pobranych składek związkowych, o których mowa w art. 52 § 1, na rachunek bankowy wskazany przez zakładowe przedstawicielstwo związkowe,
- 2) nie dopełnia w terminie obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 195 § 1,
- 3) nie dopełnia w terminie obowiązku podjęcia rokowań z zakładowymi przedstawicielstwami związkowymi, o którym mowa w art. 196 § 1,
- 4) nie inicjuje w terminie rokowań układowych, o których mowa w art. 162  
- podlega grzywnie.

Art. 453 § 1. Członkowie przedstawicielstw pracowniczych lub wybrani przez nich eksperci, jeżeli w okresie, o którym mowa w art. 23 § 1 ujawnią uzyskane w związku z pełnioną funkcją, informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa, w rozumieniu przepisów ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji podlegają karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

§ 2. Ściganie wykroczenia, o którym mowa w § 1, następuje na wniosek pokrzywdzonego.

Art. 454. Kto, działając w imieniu pracodawcy uniemożliwia działalność osobie realizującej w imieniu zakładowego przedstawicielstwa związkowego uprawnienia, o których mowa w art. 64 podlega karze grzywny od 1000 zł do 30000 zł.

Art. 455. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją :

- 1) utrudnia utworzenie rady zakładowej,
- 2) nie podaje informacji, o której mowa w art. 73 § 6,
- 3) nie organizuje wyborów rady zakładowej lub delegata załogi lub utrudnia przeprowadzenie tych wyborów,
- 4) nie informuje rady zakładowej lub nie przeprowadza z nią konsultacji w sprawach określonych w kodeksie lub utrudnia przeprowadzenie konsultacji,
- 5) nie zwołuje w terminie, o którym mowa w art. 90 § 1, pierwszego zebrania rady zakładowej, albo nie organizuje spotkania z delegatem załogi  
- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Art. 456. § 1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) utrudnia wszczęcie lub prowadzenie w sposób zgodny z przepisami Kodeksu sporu zbiorowego,
- 2) zabrania wzięcia udziału w strajku
- 3) wbrew zakazowi określonemu w art. 241 § 1 ogranicza pracodawcę w czasie strajku w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do pracowników niebiorących udziału w strajku,
- 4) ogłasza strajk bez uzyskania zgody wymaganej liczby pracowników zgodnie z art. 240 § 1 i 2 lub bez uprzedniego powiadomienia lub podjęcia akcji strajkowej przed upływem najmniej przez 5 dni od ogłoszenia strajku  
- podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Art. 457. Kto, będąc członkiem zarządu centralnego lub zarządu innego szczebla w obrębie przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym albo przedstawicielem w państwie członkowskim, o którym mowa w art. 251 § 1 pkt 2 lub osobą działającą w jego imieniu:

- 1) utrudnia utworzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej, a w szczególności nie powiadamia uprawnionych organizacji związkowych o terminie i sposobie przeprowadzenia wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego;
- 2) utrudnia działanie specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej lub informowanie pracowników i konsultacje z pracownikami prowadzone w trybie określonym porozumieniem zawartym na podstawie art. 269  
- podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny od 1000 zł do 30000 zł.

Art. 458. Kto, będąc członkiem właściwego organu SE, spółki uczestniczącej, spółki zależnej albo kierownictwa zakładu, znajdujących się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, niezależnie od miejsca statutowej siedziby SE:

- 1) utrudnia utworzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub organu przedstawicielskiego, a w szczególności nie powiadamia uprawnionych organizacji związkowych o terminie i sposobie przeprowadzenia wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego,
- 2) utrudnia działanie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub organu przedstawicielskiego  
- podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Art. 459. Kto, będąc członkiem właściwego organu SCE, podmiotu uczestniczącego, spółki zależnej albo kierownictwa zakładu, znajdujących się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, niezależnie od miejsca statutowej siedziby SCE:

- 1) utrudnia utworzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub organu przedstawicielskiego, a w szczególności nie powiadamia uprawnionych organizacji związkowych o terminie i sposobie przeprowadzenia wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego,
- 2) utrudnia działanie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub organu przedstawicielskiego  
- podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Art. 460. Kto, będąc członkiem organu zarządzającego spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek, właściwego organu spółki uczestniczącej, spółki zależnej albo kierownictwa zakładu, niezależnie od miejsca statutowej siedziby spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek:

- 1) utrudnia utworzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub zespołu przedstawicielskiego, w szczególności nie zawiadamia uprawnionych organizacji związkowych o terminie lub sposobie przeprowadzenia wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego,
- 2) utrudnia działanie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub zespołu przedstawicielskiego  
- podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Art. 461. Kto, w związku z pełnioną funkcją przeznaczając dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy albo organizację pracodawców na cele niesłużące realizacji ich zadań statutowych lub dzieli dochód z działalności gospodarczej pomiędzy członków związku zawodowego albo organizacji pracodawców podlega grzywnie.

Art. 462 § 1. Sąd rejestrowy w razie stwierdzenia, że dany organ związku zawodowego lub organizacji pracodawców prowadzi działalność niezgodną z przepisami Kodeksu, wyznacza termin co najmniej 14 dni na dostosowanie działalności tego organu do przepisów Kodeksu. Postępowanie wszczyna się na wniosek właściwego prokuratora okręgowego.

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

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

§ 3. Jeżeli środki określone w § 2 okażą się bezskuteczne, sąd rejestrowy, na wniosek Ministra Sprawiedliwości, orzeka o skreśleniu organizacji związkowej lub organizacji pracodawców z Krajowego Rejestru Sądowego. Od tego orzeczenia przysługuje apelacja.

§ 4. Związek zawodowy lub organizacja pracodawców skreślona prawomocnym orzeczeniem z Krajowego Rejestru Sądowego jest obowiązana niezwłocznie zaprzestać swej działalności, a w terminie najpóźniej trzech miesięcy od uprawomocnienia się tego orzeczenia dokonać swojej likwidacji w sposób przewidziany w statucie.

§ 5. Przepisy § 1-4 stosuje się odpowiednio do federacji i konfederacji utworzonych przez związki zawodowe lub organizacje pracodawców.

Art. 463. § 1 Postępowanie w sprawach, o których mowa w art. 447, art. 448, art. 451, art. 453, art. 454, art. 455, art. 457, art. 458, art. 459, art. 460 toczy się na podstawie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. z 2016 r. poz. 1713 ze zm.).

§ 2. W sprawach, o których mowa w art. 447, art. 451, art. 454, art. 455, art. 457, art. 458, art. 459, art. 460 oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

## DZIAŁ II

### **Przestępstwa przeciwko prawom przedstawicieli pracowników**

Art. 464. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją dyskryminuje, wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 6 § 1, z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Art. 465. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją dyskryminuje członka rady zakładowej lub delegata załogi w związku z wykonywaniem przez nich czynności związanych z informowaniem i przeprowadzaniem konsultacji podlega grzywnie.

Art. 466. Kto, będąc członkiem zarządu centralnego lub zarządu innego szczebla w obrębie przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym albo przedstawicielem w państwie członkowskim, o którym mowa w art. 251 § 1 pkt 2, lub osobą działającą w jego imieniu dyskryminuje członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, członka europejskiej rady zakładowej lub przedstawiciela reprezentującego pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 269 w związku z pełnioną przez niego funkcją podlega grzywnie.

Art. 467. Kto, będąc członkiem właściwego organu SE, spółki uczestniczącej, spółki zależnej albo kierownictwa zakładu, znajdujących się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, niezależnie od miejsca statutowej siedziby SE dyskryminuje członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, członka organu przedstawicielskiego lub przedstawiciela pracowników w związku z pełnioną przez niego funkcją podlega grzywnie.

Art. 468. Kto, będąc członkiem właściwego organu SCE, podmiotu uczestniczącego, spółki zależnej albo kierownictwa zakładu, znajdujących się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, niezależnie od miejsca statutowej siedziby SCE dyskryminuje członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, członka organu przedstawicielskiego lub przedstawiciela pracowników w związku z pełnioną przez niego funkcją podlega grzywnie.

Art. 469. Kto, będąc członkiem organu zarządzającego spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek, właściwego organu spółki uczestniczącej, spółki zależnej albo kierownictwa zakładu, niezależnie od miejsca statutowej siedziby spółki powstałej w

wyniku połączenia transgranicznego spółek dyskryminuje członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, członka zespołu przedstawicielskiego lub przedstawiciela pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek w związku z pełnioną przez niego funkcją podlega grzywnie.