

Material porównawczy

do ustawy z dnia 31 sierpnia 2011 r.

o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych

(druk nr 1356)

USTAWA z dnia 5 kwietnia 2002 r. O EUROPEJSKICH RADACH ZAKŁADOWYCH (Dz. U. Nr 62, poz. 556 z późn. zm.)

Art. 1.

[1. Ustawa określa zasady tworzenia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych oraz sposoby informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw, których działalność ma zasięg wspólnotowy, w celu realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji. Ustawa nie narusza uprawnień do informacji i konsultacji określonych w przepisach odrębnych.]

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

2. Ustawa ma zastosowanie do:

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

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

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

4. Przepisów ustawy nie stosuje się do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw mających status spółki europejskiej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. Nr 62, poz. 551), chyba że zachodzi przypadek, o którym mowa w przepisach art. 81 ust. 3 tej ustawy.
5. Przepisów ustawy nie stosuje się do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw mających status spółdzielni europejskiej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. Nr 149, poz. 1077), chyba że zachodzi przypadek, o którym mowa w przepisie art. 57 ust. 3 tej ustawy.

Art. 2.

Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) przedsiębiorcy - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną oraz niemającą osobowości prawnej spółkę prawa handlowego, która zawodowo, we własnym imieniu podejmuje i wykonuje działalność gospodarczą, jak również działalność wytwórczą w rolnictwie w zakresie upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt, ogrodnictwa, warzywnictwa, leśnictwa i rybactwa śródlądowego,
 - 2) 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 1.000 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 1.000 pracowników w państwach członkowskich, w tym co najmniej po 150 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich,
 - 5) zarządzie centralnym - należy przez to rozumieć osobę lub organ zarządzający przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwem należącym do przedsiębiorcy sprawującego kontrolę w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,
- <5a) informowaniu – należy przez to rozumieć przekazywanie danych przez pracodawcę przedstawicielom pracowników w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, tak aby było możliwe zapoznanie się z podnoszoną sprawą i zbadanie jej oraz przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego wpływu w szczególności na prawa i obowiązki pracowników, a także – w razie potrzeby – przygotowanie konsultacji z właściwym organem danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,>**
- [6) konsultacji - należy przez to rozumieć wymianę poglądów lub podjęcie dialogu między przedstawicielami pracowników a centralnym zarządem lub innym zarządem odpowiedniego szczebla,]*
- <6) konsultacji – należy przez to rozumieć nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników a zarządem centralnym lub innym zarządem odpowiedniego szczebla w odpowiednim momencie, w**

odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, tak aby umożliwić przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii na podstawie dostarczonych informacji na temat proponowanych działań, których dotyczą konsultacje, po to aby w rozsądnym czasie działania te mogły być uwzględnione przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,>

<6a) sprawie ponadnarodowej – należy przez to rozumieć sprawy dotyczące całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym mających swoją siedzibę w dwóch państwach członkowskich,>

7) państwach członkowskich - należy przez to rozumieć państwa członkowskie Unii Europejskiej oraz pozostałe państwa, które podpisały Traktat o europejskiej przestrzeni gospodarczej,

[8) europejskiej radzie zakładowej - należy przez to rozumieć radę ustanowioną zgodnie z rozdziałem 3 bądź utworzoną zgodnie z rozdziałem 4 w celu realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji,]

<8) europejskiej radzie zakładowej – należy przez to rozumieć radę ustanowioną zgodnie z rozdziałem 3 albo utworzoną zgodnie z rozdziałem 4 w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji,>

9) specjalnym zespole negocjacyjnym - należy przez to rozumieć zespół utworzony zgodnie z rozdziałem 2 w celu zawarcia z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.

Art. 5.

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

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

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

Art. 7.

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

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

<2. Członkowie specjalnego zespołu negocyjnego 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 grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim, reprezentującą 10% liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część tej grupy.>

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

- 1) 25% ogółu pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym - wyznacza się lub wybiera dodatkowo jednego członka,*
- 2) 50% ogółu pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym - wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch członków,*
- 3) 75% ogółu pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym - wyznacza się lub wybiera dodatkowo trzech członków.]*

<Art. 7a.

- 1. Jeżeli struktura przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ulega znaczącym zmianom, a brak jest przepisów ustanowionych na mocy obowiązujących porozumień dotyczących zmiany porozumienia lub są niezgodności między odpowiednimi przepisami co najmniej dwóch obowiązujących porozumień, zarząd centralny rozpoczyna negocjacje, o których mowa w art. 6 ust. 2, z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch państwach członkowskich.**
- 2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, w skład specjalnego zespołu negocyjnego, oprócz członków wybranych lub wyznaczonych zgodnie z art. 7 ust. 2, wchodzi co najmniej trzech członków europejskiej rady zakładowej lub każdej z europejskich rad zakładowych.**
- 3. W trakcie negocjacji, o których mowa w ust. 1, europejska rada zakładowa lub europejskie rady zakładowe wykonują swoje uprawnienia zgodnie z warunkami określonymi porozumieniem między europejską radą zakładową lub europejskimi radami zakładowymi a zarządem centralnym.>**

Art. 9.

- 1. W przypadku gdy pracownicy są zatrudnieni w Polsce w więcej niż jednym zakładzie pracy wchodzącym w skład przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w każdym z nich, w trybie określonym w art. 8, wyznacza się lub wybiera trzech przedstawicieli w celu wyłonienia członków specjalnego zespołu negocyjnego.**
- 2. W zakładzie pracy, w którym jest zatrudnionych co najmniej:**

- 1) 25% ogółu pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce - wyznacza się lub wybiera dodatkowo jednego przedstawiciela,
 - 2) 50% ogółu pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce - wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch przedstawicieli,
 - 3) 75% ogółu pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce - wyznacza się lub wybiera dodatkowo trzech przedstawicieli.
3. Do wyborów przedstawicieli stosuje się odpowiednio przepisy art. 8 ust. 3-10, z tym że wybory są organizowane przez zarządy poszczególnych zakładów pracy. Zarządy te niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o wyborze przedstawicieli.
4. Zarząd centralny, w terminie 14 dni od zawiadomienia o wyznaczeniu lub wyborze przedstawicieli, organizuje ich zebranie.
- [5. Przedstawiciele z poszczególnych zakładów pracy wybierają spośród siebie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w liczbie określonej w art. 7 ust. 2 i 3.]*
- <5. Przedstawiciele wybierają spośród siebie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w liczbie ustalonej zgodnie z art. 7 ust. 2.>**
- <6. Przedstawiciele zawiadamiają zarząd centralny o wybranych członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego.>**

[Art. 13.

Reprezentatywne organizacje związkowe niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o wyznaczonych członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego. Zarząd centralny przekazuje te informacje właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionym w nich pracownikom.]

<Art. 13.

- 1. Reprezentatywne organizacje związkowe niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznaczonych w trybie art. 8 ust. 1.**
- 2. Specjalny zespół negocjacyjny zawiadamia zarząd centralny o członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego wybranych w trybie art. 8 ust. 4.**
- 3. Zarząd centralny zawiadamia o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego właściwe:**
 - 1) europejskie organizacje pracowników i pracodawców, których opinii zasięga Komisja Europejska na mocy art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,**
 - 2) zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionych w nich pracowników.>**

Art. 14.

[1. W terminie 30 dni od ustalenia składu specjalnego zespołu negocjacyjnego zarząd centralny zwołuje zebranie z jego udziałem w celu zawarcia porozumienia o

ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami. Zarząd centralny informuje właściwe zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy o zwołaniu zebrania.]

- <1. W terminie 30 dni od ustalenia składu specjalnego zespołu negocjacyjnego zarząd centralny zwołuje zebranie z jego udziałem w celu zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami. Zarząd centralny zawiadamia właściwe zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz właściwe europejskie organizacje pracowników i pracodawców, o których mowa w art. 13 ust. 3 pkt 1, o terminie zwołania zebrania specjalnego zespołu negocjacyjnego.>**
2. Specjalny zespół negocjacyjny wybiera ze swojego grona przewodniczącego oraz uchwała swój wewnętrzny regulamin.
- [3. Przed rozpoczęciem każdej negocjacji z zarządem centralnym specjalny zespół negocjacyjny ma prawo zwołania i odbycia narady.*
- 4. Przy wykonywaniu zadań specjalny zespół negocjacyjny może korzystać z pomocy powołanych przez siebie ekspertów.]*
- <3. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego mają prawo zwołania i odbycia narady przed oraz po zebraniu z zarządem centralnym.**
- 4. Przy wykonywaniu zadań specjalny zespół negocjacyjny może korzystać z pomocy powołanych przez siebie ekspertów, którymi mogą być również przedstawiciele związków zawodowych działających na poziomie europejskim.>**
- <5. Eksperti, w tym przedstawiciele związków zawodowych, mogą, na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego, uczestniczyć w zebraniach z zarządem centralnym w charakterze konsultantów.>**

Art. 15.

1. Koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego ponosi zarząd centralny.
2. Zarząd centralny ma obowiązek zapewnić pomieszczenia, środki rzeczowe, tłumaczy i personel biurowy oraz pokryć konieczne koszty podróży, zakwaterowania i wyżywienia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.
3. W przypadku korzystania przez specjalny zespół negocjacyjny z pomocy ekspertów obowiązek pokrycia kosztów ogranicza się do jednego eksperta, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny postanowią inaczej.
- <4. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego mają prawo do udziału w szkoleniach koniecznych do wykonywania ich funkcji w środowisku międzynarodowym, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia obliczonego zgodnie z zasadami dotyczącymi zwolnienia od pracy przysługującego członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej.>**

Art. 19.

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

- 1) przedsiębiorstwa i zakłady pracy należące do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których porozumienie dotyczy, w tym także położone poza terytorium państw członkowskich, jeżeli zostały objęte porozumieniem,
[2) skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział mandatów oraz czas trwania mandatu.]
- <2) skład europejskiej rady zakładowej odzwierciedlający, w miarę możliwości, zrównoważoną reprezentację pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników i płci, oraz liczbę członków, podział mandatów oraz czas trwania kadencji rady,>**
- 3) uprawnienia europejskiej rady zakładowej oraz sposób jej informowania i prowadzenia z nią konsultacji,
- <3a) warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, których przepisy krajowe uprawniają do informowania i konsultacji,>**
- 4) miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej,
- 5) środki finansowe i materialne przyznane europejskiej radzie zakładowej,
[6) okres obowiązywania porozumienia i procedurę jego renegotjacji.]
- <6) okres obowiązywania porozumienia i procedurę jego zmiany, przypadki, w których należy to porozumienie zmienić, a także warunki, zgodnie z którymi porozumienie może zostać zmienione lub wypowiedziane, w szczególności z uwzględnieniem przypadków, gdy dochodzi do zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.>**
- <1a. Strony porozumienia mogą określić w porozumieniu skład, tryb powoływania, zadania oraz zasady działania prezydium utworzonego w ramach europejskiej rady zakładowej.**
- 1b. Zawarcie porozumienia, o którym mowa w ust. 1, wymaga formy pisemnej.>**
2. Do treści porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej oraz porozumienia o ustaleniu sposobu informowania i konsultacji nie stosuje się przepisów rozdziału 4, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny postanowią inaczej.

<Art. 19a.

- 1. Jeżeli w porozumieniu, o którym mowa w art. 19, nie zostaną określone warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, a zarząd centralny będzie planował podjęcie decyzji mogących prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w stosunkach pracy, zarząd centralny jest obowiązany do:**
 - 1) informowania i prowadzenia konsultacji z europejską radą zakładową w sprawie planowanej decyzji,**
 - 2) przekazania informacji w sprawie planowanej decyzji właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy w państwach członkowskich w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji.**

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

- 1) zatrudnionych w Polsce stosuje się ustawę z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584 i Nr 120, poz. 778 oraz z 2009 r. Nr 97, poz. 805), a jeżeli u danego pracodawcy nie działa rada pracowników, informowanie i konsultację przeprowadza się z przedstawicielami wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy,
- 2) zatrudnionych w innym państwie członkowskim stosuje się zasady określone przez ustawodawstwo lub praktykę danego państwa członkowskiego.>

Art. 21.

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

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

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

Art. 22.

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

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

- 1) 20% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo jednego pracownika,
- 2) 30% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch pracowników,
- 3) 40% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo trzech pracowników,
- 4) 50% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo czterech pracowników,
- 5) 60% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo pięciu pracowników,
- 6) 70% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo sześciu pracowników,
- 7) 80% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo siedmiu pracowników,
- 8) 90% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo ośmiu pracowników.]

[3. Zarząd centralny sprawdza, raz na 2 lata, czy nastąpiła zmiana liczby pracowników wymagająca dostosowania liczby członków pochodzących z danego państwa do wymagań określonych w ust. 1 i 2. W przypadku stwierdzenia takiej zmiany zarząd centralny organizuje wybory w ramach swojej właściwości określonej w ustawie lub występuje do uprawnionych podmiotów o wyznaczenie członków. Z dniem wyznaczenia lub wyboru nowych członków kończy się kadencja członków europejskiej rady zakładowej pochodzących z państwa członkowskiego, którego dotyczy zmiana.]

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

4. Do zmiany składu europejskiej rady zakładowej, związanej z uwzględnieniem przedstawicieli pracowników z nowego państwa członkowskiego lub państwa objętego porozumieniem zgodnie z art. 19 ust. 1 pkt 1, objętych zakresem działania przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 23.

1. Członkowie europejskiej rady zakładowej, reprezentujący pracowników zatrudnionych w Polsce, w liczbie określonej niniejszą ustawą lub ustawą innego państwa członkowskiego, są wyznaczani lub wybierani w trybie określonym w art. 8 lub 9. Działania niezbędne do wyznaczenia lub wyboru członków europejskiej rady zakładowej podejmuje się w okresie 3 miesięcy od postanowienia, o którym mowa w art. 20 pkt 1, lub od dnia upływu okresów, o których mowa w art. 20 pkt 2 i 3.

[2. Kadencja członków europejskiej rady zakładowej trwa 4 lata.]

<2. Kadencja europejskiej rady zakładowej trwa 4 lata.>

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

Art. 25.

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

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

[3. W skład prezydium wchodzi przewodniczący oraz dwóch wybranych członków. Członkowie prezydium powinni być zatrudnieni w różnych państwach członkowskich, a jeżeli przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym działa w dwóch państwach członkowskich, przewodniczący prezydium powinien być zatrudniony w innym państwie niż pozostali członkowie.]

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

[Art. 26.

W przypadku gdy europejska rada zakładowa składa się z nie więcej niż dziesięciu członków, może powierzyć prowadzenie bieżących spraw przewodniczącemu lub innemu członkowi europejskiej rady zakładowej.]

Art. 29.

1. Zarząd centralny organizuje co najmniej raz w roku spotkanie z europejską radą zakładową w celu przedstawienia informacji o sytuacji gospodarczej i perspektywach rozwoju przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz przeprowadzenia konsultacji w sprawie przedstawionych informacji.
2. Zarząd centralny przygotowuje na spotkanie sprawozdanie dotyczące sytuacji gospodarczej i perspektyw rozwoju przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.
3. Informacje i konsultacje obejmują w szczególności zagadnienia dotyczące:
 - 1) struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,
 - 2) sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji,
 - 3) sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie,
 - 4) wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych,
 - 5) wprowadzenia nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych,
 - 6) zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy oraz przeniesienia produkcji do innego zakładu pracy lub przedsiębiorstwa,
 - 7) łączenia i podziału przedsiębiorstw lub zakładów pracy,
 - 8) ograniczenia rozmiarów bądź zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy,
 - 9) zwolnień grupowych.
- <3a. Konsultacja powinna być prowadzona w taki sposób, aby umożliwić europejskiej radzie zakładowej spotkania z zarządem centralnym oraz uzyskiwanie odpowiedzi wraz z uzasadnieniem na każdą opinię przedstawioną przez europejską radę zakładową.>**
4. O terminie spotkania zarząd centralny zawiadamia co najmniej na 14 dni przed terminem spotkania podległe zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz członków europejskiej rady zakładowej.

Art. 30.

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

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

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

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

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

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

Art. 32.

Członkowie europejskiej rady zakładowej informują przedstawicieli pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, a w przypadku ich braku - samych pracowników, o treści informacji i wynikach konsultacji uzyskanych zgodnie z przepisami niniejszego rozdziału.

<Art. 32a.

1. W przypadku planowanej decyzji mogącej prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w stosunkach pracy zarząd centralny jest obowiązany do:
 - 1) informowania i przeprowadzenia konsultacji z europejską radą zakładową w sprawie planowanej decyzji,
 - 2) przekazania zarządom lokalnym stosownych informacji w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji w tych krajach, których planowana decyzja ma dotyczyć.
2. Do informowania i konsultacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2, wobec pracowników:
 - 1) zatrudnionych w Polsce stosuje się ustawę z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa rada pracowników, informowanie i konsultację przeprowadza się z przedstawicielami wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy,
 - 2) zatrudnionych w innym państwie członkowskim stosuje się zasady określone przez ustawodawstwo lub praktykę danego państwa członkowskiego.>

Art. 34.

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

- <1. Koszty związane z działalnością europejskiej rady zakładowej, w szczególności koszty organizacji zebrań, zakwaterowania, wyżywienia i przejazdów członków, tłumaczeń oraz niezbędnych szkoleń z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, ponosi zarząd centralny, chyba że zarząd centralny i europejska rada zakładowa postanowią inaczej.>
2. Zarząd centralny ustala, w porozumieniu z europejską radą zakładową, coroczny budżet rady. W przypadku gdy budżet nie zostanie uzgodniony w terminie do końca roku kalendarzowego poprzedzającego dany rok budżetowy, zarząd centralny ustala go samodzielnie, z tym że powinien przeznaczyć na działanie rady co najmniej kwotę wynikającą z pomnożenia liczby członków rady przez wysokość trzykrotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego kwartału roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski".