

Ustawa o uczestnictwie pracowników w spółce europejskiej (ustawa o uczestnictwie w SE - SEBG)

Data sporządzenia: 22.12.2004

Niniejsza ustawa wdraża Dyrektywę Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniającą statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników (Dz. Urz. WE L 294, str. 22).

SPIS TREŚCI

Ustawa o uczestnictwie pracowników w spółce europejskiej (ustawa o uczestnictwie w SE - SEBG)	1
Część 1 Postanowienia ogólne	3
§ 1 Cel ustawy	3
§ 2 Definicje pojęć	3
§ 3 Zasięg terytorialny	5
Część 2 Specjalny zespół negocjacyjny	5
Dział 1 Utworzenie i skład	5
§ 4 Informacje kierownictw	5
§ 5 Skład specjalnego zespołu negocjacyjnego	5
§ 6 Osobiste predyspozycje członków specjalnego zespołu negocjacyjnego przypadających na Republikę Federalną Niemiec	6
§ 7 Podział miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym przypadających na Republikę Federalną Niemiec	6
Dział 2 Gremium wyborcze	7
§ 8 Skład gremium wyborczego; wybory powszechne	7
§ 9 Zwołanie gremium wyborczego	8
§ 10 Wybory członków specjalnego zespołu negocjacyjnego	8
Dział 3 Procedura negocjacji	9
§ 11 Informowanie o członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego	9
§ 12 Posiedzenia; regulamin pracy	9
§ 13 Współpraca pomiędzy specjalnym zespołem negocjacyjnym a kierownictwami	9
§ 14 Eksperti i przedstawiciele stosownych organizacji zewnętrznych	10

§ 15 Podejmowanie uchwał przez specjalny zespół negocjacyjny	10
§ 16 Niepodejmowanie lub zerwanie negocjacji.....	10
§ 17 Protokół.....	11
§ 18 Ponowne podjęcie negocjacji	11
§ 19 Koszty specjalnego zespołu negocjacyjnego.....	11
§ 20 Czas trwania negocjacji.....	12
Część 3 Uczestnictwo pracowników w SE	12
Dział 1 Uczestnictwo pracowników z mocy porozumienia	12
§ 21 Treść porozumienia	12
Dział 2 Uczestnictwo pracowników z mocy ustawy	13
Rozdział 1 Rada zakładowa SE z mocy ustawy	13
§ 22 Przesłanka	13
§ 23 Utworzenie rady zakładowej SE	13
§ 24 Posiedzenia i uchwały	14
§ 25 Sprawdzanie składu Rady Zakładowej SE	14
§ 26 Uchwała o podjęciu negocjacji	14
§ 27 Kompetencje rady zakładowej SE	14
§ 28 Coroczne Informowanie i konsultowanie.....	14
§ 29 Informowanie i konsultowanie w razie nadzwyczajnych okoliczności	15
§ 30 Informowanie przez radę zakładową SE	15
§ 31 Szkolenia	16
§ 32 Eksperci	16
§ 33 Koszty i wydatki rzeczowe	16
Rozdział 2 Partycypacja decyzyjna z mocy ustawy.....	16
§ 34 Szczególne uwarunkowania	16
§ 35 Zakres partycypacji decyzyjnej.....	17
§ 36 Podział miejsc i powoływanie	17
§ 37 Odwołanie i zaskarżenie	18
§ 38 Pozycja prawna; organizacja wewnętrzna	18
Rozdział 3 Ochrona przedsiębiorstw przekonaniowych	18
§ 39 Przedsiębiorstwa przekonaniowe	18

Część 4 Zasady współpracy i przepisy ochronne	19
§ 40 Współpraca w dobrej wierze	19
§ 41 Zachowanie tajemnicy; poufność	19
§ 42 Ochrona przedstawicieli pracowników	20
§ 43 Zakaz nadużywania	20
§ 44 Ochrona tworzenia i działalności	20
Część 5 Kary i grzywny; postanowienia końcowe	21
§ 45 Przepisy karne	21
§ 46 Kary pieniężne	21
§ 47 Obowiązywanie prawa krajowego	21

CZĘŚĆ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1 CEL USTAWY

(1) Ustawa reguluje uczestnictwo pracowników w spółce europejskiej (SE), określone w rozporządzeniu Rady nr 2157/2001/WE z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (Dz. Urz. WE L 294 str. 1). Celem ustawy jest ochrona w SE nabytych praw pracowniczych (pracownic i pracowników) do uczestnictwa w podejmowaniu decyzji przedsiębiorstwa. Decydujące znaczenie dla kształtu praw do uczestnictwa pracowników w SE mają istniejące prawa do uczestnictwa w spółkach zakładających SE.

(2) Dla zapewnienia prawa do transgranicznego informowania, konsultowania, partycypacji decyzyjnej oraz innego uczestnictwa pracowników zawiera się porozumienie o uczestnictwie pracowników w SE. W razie niezawarcia takiego porozumienia uczestnictwo pracowników w SE zapewnione jest z mocy ustawy.

(3) Przepisy niniejszej ustawy oraz porozumienie, o którym mowa w ustępie 2, należy interpretować tak, aby służyło to przyświecającym Wspólnocie Europejskiej celom zapewnienia uczestnictwa pracowników w SE.

(4) Zasady zawarte w ustępach 1 do 3 obowiązują również w odniesieniu do strukturalnych zmian utworzonej SE oraz ich skutków dla zainteresowanych spółek i ich pracowników.

§ 2 DEFINICJE POJĘĆ

(1) Pojęcie pracownika wynika z przepisów prawa i zwyczajów danych państw członkowskich. Pracownicy przedsiębiorstwa lub zakładu w Republice Federalnej Niemiec to pracownicy na stanowiskach fizycznych i umysłowych, z osobami zatrudnionymi w celu nauki zawodu oraz określonymi w § 5 ust. 3 zdanie 2 ustawy o ustroju przedsiębiorstw pracownikami na stanowiskach

kierowniczych włącznie, niezależnie od tego, czy pracują w zakładzie, jako przedstawiciele terenowi, czy też w formie telepracy. Za pracowników uważa się również pracowników nakładczych, jeżeli pracują oni przeważająco dla przedsiębiorstwa lub zakładu.

(2) Spółki uczestniczące to spółki biorące bezpośrednio udział w tworzeniu SE.

(3) Spółki zależne to prawnie samodzielne przedsiębiorstwa, na które inna spółka może wywierać dominujący wpływ w rozumieniu artykułu 3 ust. 2 do 7 dyrektywy Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz. U. WE nr L 254 str. 64). § 6 ust. 2 do 4 ustawy o europejskich radach zakładowych z dnia 28 października 1996 r. (BGBl. I str. 1548, 2022) znajduje zastosowanie.

(4) Zainteresowane spółki zależne lub zainteresowane zakłady to spółki zależne lub zakłady spółki uczestniczącej, które mają stać się spółkami zależnymi lub zakładami SE.

(5) Kierownictwo oznacza organ spółek biorących bezpośrednio udział w utworzeniu SE lub też samej SE prowadzący sprawy spółki i uprawniony do jej reprezentowania. W spółkach uczestniczących jest to organ kierujący lub administrujący, w SE organ kierujący lub dyrektorzy wykonawczy.

(6) Przedstawicielstwo pracowników oznacza każde przedstawicielstwo pracowników zgodnie z ustawą o ustroju przedsiębiorstw (rada zakładowa, łączna rada zakładowa, koncernowa rada zakładowa lub też przedstawicielstwo utworzone zgodnie z § 3 ust. 1 nr 1 do 3 ustawy o ustroju przedsiębiorstw).

(7) Rada zakładowa SE to organ przedstawicielski pracowników SE powołany zgodnie z porozumieniem, o którym mowa w § 21, lub z mocy ustawy zgodnie z §§ 22 do 33 w celu wykonywania praw do informowania i konsultowania pracowników SE, jej spółek zależnych i zakładów oraz, jeżeli zostało to uzgodnione, praw partycypacji decyzyjnej i innych praw uczestnictwa w odniesieniu do SE.

(8) Uczestnictwo pracowników oznacza każdą procedurę – z informowaniem, konsultowaniem i partycypacją decyzyjną włącznie –, poprzez którą przedstawiciele pracowników mogą wywierać wpływ na decyzje podejmowane w spółce.

(9) Prawa do uczestnictwa to prawa służące pracownikom i ich przedstawicielom w odniesieniu do informowania, konsultowania, partycypacji decyzyjnej i innych form uczestnictwa. Może to obejmować również wykonywanie tych praw w przedsiębiorstwach należących do koncernu SE.

(10) Informowanie oznacza informowanie rady zakładowej SE lub innych przedstawicieli pracowników przez kierownictwo SE o sprawach dotyczących samej SE lub którejkolwiek z jej spółek zależnych lub któregoś z jej zakładów w innym państwie członkowskim albo wykraczających poza kompetencje właściwych organów na poziomie pojedynczego państwa członkowskiego. Termin, formę i zakres informowania należy wybrać tak, aby przedstawiciele pracowników mieli możliwość dokładnego przeanalizowania skutków, jakich należy oczekiwać, jak też ewentualnie przygotowania konsultacji z kierownictwem SE.

(11) Konsultowanie oznacza podjęcie dialogu i wymiany zdań pomiędzy radą zakładową SE lub innymi przedstawicielami pracowników a kierownictwem SE lub też innym właściwym poziomem kierownictwa, wyposażonym we własne kompetencje decyzyjne. Termin, forma i zakres konsultowania muszą umożliwić radzie zakładowej SE zajęcie na podstawie przeprowadzonego informowania stanowiska wobec przedsięwzięć planowanych przez kierownictwo SE, które może zostać uwzględnione w ramach procesu decyzyjnego w SE.

(12) Partycypacja decyzyjna oznacza wywieranie wpływu przez pracowników na sprawy spółki poprzez

1. wykonywanie prawa do wybierania lub powoływania części członków organu nadzorczego lub administrującego spółki, albo
2. wykonywanie prawa do rekomendowania lub odrzucania powołania części lub wszystkich członków organu nadzorczego lub administrującego spółki.

§ 3 ZASIĘG TERYTORIALNY

(1) Niniejsza ustawa obowiązuje wobec SE posiadających siedzibę w Republice Federalnej Niemiec. Niezależnie od siedziby SE obowiązuje ona również wobec pracowników SE zatrudnionych w Republice Federalnej Niemiec oraz wobec spółek uczestniczących, zainteresowanych spółek zależnych i zainteresowanych zakładów posiadających siedzibę w Republice Federalnej Niemiec.

(2) Państwa członkowskie w rozumieniu niniejszej ustawy to państwa członkowskie Unii Europejskiej oraz inne państwa sygnatariusze umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym.

CZĘŚĆ 2 SPECJALNY ZESPÓŁ NEGOCJACYJNY

DZIAŁ 1 UTWORZENIE I SKŁAD

§ 4 INFORMACJE KIEROWNICTW

(1) Specjalny zespół negocjacyjny należy utworzyć na podstawie pisemnego wezwania do tego przez kierownictwa. Jego zadaniem jest zawarcie z kierownictwami na piśmie porozumienia o uczestnictwie pracowników w SE.

(2) Po podjęciu przez kierownictwa planu utworzenia SE informują one przedstawicielstwa pracowników i komisje reprezentacji kadry kierowniczej w spółkach uczestniczących, zainteresowanych spółkach i zainteresowanych zakładach o zamiarze utworzenia SE. W razie braku przedstawicielstwa pracowników informację przekazuje się pracownikom. Informację należy przekazać bez wzywania do tego i niezwłocznie po upublicznieniu planu połączenia, planu utworzenia spółki holdingowej, planu przekształcenia lub po zawarciu porozumienia planu utworzenia spółki zależnej.

(3) Informacja ta obejmuje zwłaszcza

1. dane identyfikacyjne i strukturę spółek uczestniczących, zainteresowanych spółek zależnych i zainteresowanych zakładów oraz ich rozmieszczenie w państwach członkowskich;
2. przedstawicielstwa pracowników istniejące w tych spółkach i zakładach;
3. liczbę pracowników zatrudnionych w każdej z tych spółek i każdym z tych zakładów oraz wynikającą z tego ogólną liczbę pracowników zatrudnionych w danym państwie członkowskim;
4. liczbę pracowników, którym przysługują prawa partycypacji decyzyjnej w organach tych spółek.

(4) Decydującą datą dla określenia liczby pracowników jest data przekazania informacji, o której mowa w ustępie 2.

§ 5 SKŁAD SPECJALNEGO ZESPOŁU NEGOCJACYJNEGO

(1) Jako przedstawicieli zatrudnionych w każdym z państw członkowskich pracowników spółek uczestniczących, zainteresowanych spółek zależnych i zainteresowanych zakładów wybiera lub powołuje się członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Na każdy rozpoczęty udział zatrudnionych w danym państwie członkowskim pracowników wynoszący 10 procent ogólnej liczby

pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich w spółkach uczestniczących, zainteresowanych spółkach zależnych lub zainteresowanych zakładach należy wybrać lub powołać do specjalnego zespołu negocjacyjnego jednego członka z tego państwa członkowskiego.

(2) Jeżeli SE tworzona jest przez połączenie spółek, wówczas należy do specjalnego zespołu negocjacyjnego wybrać lub powołać tylu dodatkowych członków, ilu jest niezbędnych do zapewnienia, aby każda uczestnicząca spółka wpisana do rejestru i zatrudniająca pracowników w danym państwie członkowskim, która w wyniku planowanego wpisania do rejestru SE przestanie istnieć jako samodzielna osoba prawna, była reprezentowana w specjalnym zespole negocjacyjnym przez przynajmniej jednego członka. Nie może to doprowadzić do podwójnego reprezentowania zainteresowanych pracowników.

(3) Liczba dodatkowych członków nie może przekraczać 20 procent liczby członków wynikającej z ustępu 1. Jeżeli w wyniku powyższego postanowienia nie każda spółka wymagająca szczególnego uwzględnienia zgodnie z ustępem 2 może być reprezentowana przez dodatkowego członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, wówczas spółki te uwzględnia się w kolejności malejącej liczby zatrudnionych w nich pracowników. Należy przy tym zapewnić, aby żadne państwo członkowskie nie uzyskało więcej niż jedno dodatkowe miejsce tak długo, aż wszystkie inne państwa członkowskie, z których pochodzą spółki wymagające specjalnego uwzględnienia zgodnie z ustępem 2, uzyskają po jednym miejscu.

(4) Jeżeli w trakcie działalności specjalnego zespołu negocjacyjnego nastąpią takie zmiany w strukturze lub w liczbie pracowników uczestniczących spółek, zainteresowanych spółek zależnych lub zainteresowanych zakładów, które prowadziłyby do zmiany konkretnego składu specjalnego zespołu negocjacyjnego, wówczas należy odpowiednio na nowo obsadzić specjalny zespół negocjacyjny. Właściwe kierownictwa zobowiązane są niezwłocznie poinformować specjalny zespół negocjacyjny o takich zmianach. § 4 ust. 2 do 4 obowiązują odpowiednio.

§ 6 OSOBISTE PREDYSPOZYCJE CZŁONKÓW SPECJALNEGO ZESPOŁU NEGOCJACYJNEGO PRZYPADAJĄCYCH NA REPUBLIKĘ FEDERALNĄ NIEMIEC

(1) Osobiste predyspozycje członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wynikają z odpowiednich przepisów państw członkowskich, w których zostali oni wybrani lub powołani.

(2) Na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego można w Republice Federalnej Niemiec wybrać pracowników spółek i zakładów oraz przedstawicieli związków zawodowych. Kobiety i mężczyźni powinni być wybierani zgodnie z proporcją ich liczebności. Dla każdego członka należy wybrać członka rezerwowego.

(3) Jeżeli w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi więcej niż dwóch członków z Republiki Federalnej Niemiec, wówczas każdy co trzeci członek jest przedstawicielem związku zawodowego reprezentowanego w jednym z przedsiębiorstw biorących udział w utworzeniu SE.

(4) Jeżeli w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi więcej niż sześciu członków z Republiki Federalnej Niemiec, wówczas przynajmniej każdy co siódmy członek należy do pracowników na stanowiskach kierowniczych.

§ 7 PODZIAŁ MIEJSC W SPECJALNYM ZESPOLE NEGOCJACYJNYM PRZYPADAJĄCYCH NA REPUBLIKĘ FEDERALNĄ NIEMIEC

(1) Wybór lub powoływanie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, o którym mowa w § 5, odbywa się zgodnie z odpowiednimi przepisami państw członkowskich.

(2) W wyborach członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego przypadających na Republikę Federalną Niemiec powinny być reprezentowane przez przynajmniej jednego członka w specjalnym zespole negocyjacyjnym wszystkie spółki uczestniczące w utworzeniu SE z siedzibą w Republice Federalnej Niemiec, które zatrudniają w Republice Federalnej Niemiec pracowników.

(3) Jeżeli liczba przypadających na Republikę Federalną Niemiec członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego jest mniejsza od liczby zatrudniających w Republice Federalnej Niemiec pracowników i mających w Republice Federalnej Niemiec siedzibę spółek uczestniczących w utworzeniu SE, wówczas spółki otrzymują odpowiednio po jednym miejscu w kolejności malejącej liczby pracowników.

(4) Jeżeli liczba przypadających na Republikę Federalną Niemiec członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego jest większa od liczby zatrudniających w Republice Federalnej Niemiec pracowników i mających w Republice Federalnej Niemiec siedzibę spółek uczestniczących w utworzeniu SE, wówczas miejsca pozostające po podziale miejsc zgodnie z ustępem 2 należy podzielić na spółki uczestniczące zgodnie z zasadą największych ilorazów d'Hondta.

(5) Jeżeli w tworzeniu SE nie uczestniczą spółki z siedzibą w Republice Federalnej Niemiec, a tworzenie SE dotyczy tylko zakładów spółek zagranicznych, wówczas ustępy 2 do 4 obowiązują odpowiednio.

DZIAŁ 2 GREMIUM WYBORCZE

§ 8 SKŁAD GREMIUM WYBORCZEGO; WYBORY POWSZECHNE

(1) Członkowie specjalnego zespołu negocyjacyjnego przypadający zgodnie z niniejszą ustawą lub z ustawą innego państwa członkowskiego na zatrudnionych w Republice Federalnej Niemiec pracowników spółek uczestniczących w tworzeniu SE, zainteresowanych spółek zależnych lub zainteresowanych zakładów wybierani są przez gremium wyborcze w wyborach tajnych i bezpośrednich. W przypadku, o którym mowa w § 6 ust. 3, każdego co trzeciego członka należy wybrać z kandydatów zgłoszonych przez związek zawodowy reprezentowany w przedsiębiorstwie uczestniczącym w założeniu SE. Jeżeli zgłaszana jest tylko jedna lista kandydatów, musi ona zawierać przynajmniej dwa razy więcej kandydatów niż należy wybrać przedstawicieli związków zawodowych. Każda lista kandydatów związku zawodowego musi być podpisana przez reprezentanta tego związku zawodowego. W przypadku, o którym mowa w § 6 ust. 4, każdego co siódmego członka należy wybrać z kandydatów zgłoszonych przez komisje reprezentacji kadry kierowniczej; zdanie 3 obowiązuje odpowiednio. Jeżeli w którymś z uczestniczących przedsiębiorstw lub w którejś z uczestniczących grup przedsiębiorstw nie ma komisji reprezentacji kadry kierowniczej, wówczas pracownicy na stanowiskach kierowniczych mogą zgłaszać kandydatury; kandydatura taka musi być podpisana przez jedną dwudziestą lub przez 50 uprawnionych do głosowania pracowników na stanowiskach kierowniczych.

(2) Jeżeli w Republice Federalnej Niemiec w tworzeniu SE bierze udział tylko jedna grupa przedsiębiorstw, wówczas gremium wyborcze składa się z członków koncernowej rady zakładowej lub, jeżeli takiej nie ma, z członków łącznych rad zakładowych, albo też, jeżeli takiej w którymś z przedsiębiorstw nie ma, z członków rady zakładowej. Nieposiadające rady zakładowej zakłady i przedsiębiorstwa grupy przedsiębiorstw są współreprezentowane przez koncernową radę zakładową, łączną radę zakładową lub radę zakładową.

(3) Jeżeli w Republice Federalnej Niemiec w tworzeniu SE bierze udział tylko jedno przedsiębiorstwo, wówczas gremium wyborcze składa się z członków łącznej rady zakładowej albo, jeżeli takiej nie ma, z członków rady zakładowej. Nieposiadające rady zakładowej zakłady przedsiębiorstwa są współreprezentowane przez łączną radę zakładową lub radę zakładową.

(4) Jeżeli w Republice Federalnej Niemiec tworzenie SE dotyczy tylko jednego zakładu, wówczas gremium wyborcze składa się z członków rady zakładowej.

(5) Jeżeli w tworzeniu SE bierze udział jedna lub kilka grup przedsiębiorstw albo spółki niepowiązane lub też jeżeli założenie to dotyczy zakładów niezwiązanych z przedsiębiorstwem, wówczas gremium wyborcze składa się z odpowiednich przedstawicielstw pracowników na poziomie koncernu, przedsiębiorstwa lub zakładu. Ustępy 2 do 4 obowiązują odpowiednio. Jeżeli w przypadkach, o których mowa w zdaniu 1, nie ma odpowiedniego przedstawicielstwa pracowników, wówczas członków gremium wyborczego wybierają pracownicy w wyborach powszechnych. Wybory zarządza i przeprowadza komisja wyborcza wybrana podczas zebrania pracowników, na które zaprasza krajowe kierownictwo koncernu, przedsiębiorstwa albo zakładu. Do gremium wyborczego należy wybrać tylu członków, ilu ustawowych członków miałoby istniejące przedstawicielstwo pracowników w przypadkach, o których mowa w ustępach 2 do 4; w odniesieniu do procedury wyborów obowiązuje odpowiednio ustęp 7 zdanie 3 do 5.

(6) Gremium wyborcze liczy maksymalnie 40 członków. W przypadku przekroczenia tej maksymalnej liczby należy liczbę członków w gremium wyborczym zmniejszyć zgodnie z proporcją ich liczebności według zasady największych ilorazów d'Hondta.

(7) Jeżeli w przypadkach, o których mowa w ustępach 2 do 5, nie ma przedstawicielstwa pracowników, wówczas członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybierają pracownicy w wyborach tajnych i bezpośrednich. Wybory zarządza i przeprowadza komisja wyborcza wybrana podczas zebrania pracowników, na które zaprasza krajowe kierownictwo koncernu, przedsiębiorstwa albo zakładu. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego wybierani są według zasad wyborów proporcjonalnych. Jeżeli do wyborów zgłoszono tylko jedną listę, wybory odbywają się według zasad wyborów większościowych. Każda kandydatura zgłoszona przez pracowników musi zostać podpisana przez przynajmniej jedną dwudziestą liczbę uprawnionych do głosowania pracowników, przynajmniej jednakże przez trzech uprawnionych do głosowania, ale maksymalnie przez 50 uprawnionych do głosowania; w zakładach liczących z reguły do 20 uprawnionych do głosowania pracowników wystarcza podpisanie przez dwóch uprawnionych do głosowania. § 8 ust. 1 zdanie 2 do 6 obowiązuje odpowiednio.

§ 9 ZWOŁANIE GREMIUM WYBORCZEGO

(1) Na podstawie informacji otrzymanych od kierownictw przewodniczący przedstawicielstwa pracowników na poziomie koncernowym albo, jeżeli takowego nie ma, na poziomie przedsiębiorstwa albo, jeżeli takowego nie ma, na poziomie zakładu zobowiązany jest do:

1. ustalenia miejsca, dnia i godziny zebrania gremium wyborczego;
2. ustalenia liczby członków z poszczególnych przedstawicielstw pracowników zgodnie z § 8 ust. 6;
3. wystosowania zaproszeń na zebranie gremium wyborczego.

(2) Jeżeli na danym poziomie działa więcej niż jedno przedstawicielstwo pracowników, wówczas obowiązki, o których mowa w ust. 1, spoczywają na przewodniczącym tego przedstawicielstwa pracowników, które reprezentuje największą liczbę pracowników.

§ 10 WYBORY CZŁONKÓW SPECJALNEGO ZESPOŁU NEGOCJACYJNEGO

(1) Podczas wyborów obecne muszą być przynajmniej dwie trzecie członków gremium wyborczego, reprezentujące przynajmniej dwie trzecie pracowników. Członkowie gremium wyborczego posiadają po tyle głosów, ilu pracowników reprezentują. Wyboru dokonuje się zwykłą większością oddanych głosów.

(2) W gremium wyborczym przedstawicielstwa pracowników i członkowie wybrani w wyborach powszechnych reprezentują odpowiednio wszystkich pracowników właściwej jednostki organizacyjnej zgodnie z § 8 ust. 2 do 5. Pracownicy nieposiadający reprezentacji zgodnie ze zdaniem 1 są przyporządkowywani w równych częściach do przedstawicielstw pracowników w ramach danej grupy przedsiębiorstw.

(3) Jeżeli dane przedstawicielstwo pracowników posiada w gremium wyborczym więcej niż jednego członka, wówczas przypadające na nich zgodnie z liczbą reprezentowanych przez nich pracowników głosy dzieli się między nich równomiernie. Dotyczy to również członków gremium wyborczego wybranych zgodnie z § 8 ust. 5 zdanie 3.

DZIAŁ 3 PROCEDURA NEGOCJACJI

§ 11 INFORMOWANIE O CZŁONKACH SPECJALNEGO ZESPOŁU NEGOCJACYJNEGO

(1) Wybory lub powołanie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego powinny nastąpić w terminie dziesięciu tygodni od przekazania informacji, o której mowa w § 4 ust. 2 i 3. Nazwiska członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, ich adresy oraz odpowiednią przynależność zakładową należy niezwłocznie przekazać kierownictwom. Kierownictwa zobowiązane są poinformować o tych danych miejscowe kierownictwa zakładów i przedsiębiorstw, działające tam przedstawicielstwa pracowników i komisje reprezentacji kadry kierowniczej oraz związki zawodowe reprezentowane w zakładach w Republice Federalnej Niemiec.

(2) Procedura negocjacji, o której mowa w §§ 12 do 17, ma miejsce również wówczas, jeżeli termin, o którym mowa w ustępie 1 zdanie 1, zostanie przekroczony z powodów nie leżących po stronie pracowników. Członkowie wybrani lub powołani po upływie tego terminu mogą w każdej chwili brać udział w procedurze negocjacji.

§ 12 POSIEDZENIA; REGULAMIN PRACY

(1) Kierownictwa niezwłocznie po podaniu im nazwisk członków lub też w przypadku § 11 po upływie terminu, o którym mowa w § 11 ust. 1 zdanie 1, zapraszają na konstytuujące posiedzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego i informują miejscowe kierownictwa zakładów i przedsiębiorstw. Specjalny zespół negocjacyjny wybiera ze swojego grona jednego przewodniczącego i przynajmniej dwóch zastępców. Może on sobie nadać na piśmie regulamin pracy.

(2) Przewodniczący może zwoływać dalsze posiedzenia.

§ 13 WSPÓŁPRACA POMIĘDZY SPECJALNYM ZESPOŁEM NEGOCJACYJNYM A KIEROWNICTWAMI

(1) Specjalny zespół negocjacyjny zawiera z kierownictwami na piśmie porozumienie o uczestnictwie pracowników w SE. Dla zrealizowania tego zadania współpracują oni z sobą w pełnym zaufaniu.

(2) Kierownictwa zobowiązane są udzielić specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu na czas wszelkich niezbędnych informacji oraz udostępnić wszelkie niezbędne dokumenty. Specjalny zespół negocjacyjny należy zwłaszcza poinformować o zamiarze utworzenia SE oraz o przebiegu procedury do chwili wpisania SE do rejestru handlowego. Termin, częstotliwość oraz miejsce negocjacji ustalane są za obopólną zgodą pomiędzy kierownictwami a specjalnym zespołem negocjacyjnym.

§ 14 EKSPERCI I PRZEDSTAWICIELE STOSOWNYCH ORGANIZACJI ZEWNĘTRZNYCH

(1) Specjalny zespół negocjacyjny może podczas negocjacji skorzystać z dowolnie wybranych ekspertów, do których należeć mogą również przedstawiciele właściwych organizacji związkowych na poziomie wspólnotowym, w celu uzyskania ich wsparcia w swojej pracy. Eksperti ci mogą, jeżeli specjalny zespół negocjacyjny tak sobie życzy, brać udział w negocjacjach z głosem doradczym.

(2) Specjalny zespół negocjacyjny może podjąć uchwałę o poinformowaniu przedstawicieli stosownych organizacji zewnętrznych o rozpoczęciu negocjacji.

§ 15 PODEJMOWANIE UCHWAŁ PRZEZ SPECJALNY ZESPÓŁ NEGOCJACYJNY

(1) Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego wybrani lub powołani w danym państwie członkowskim reprezentują wszystkich pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim. Jak długo z danego państwa członkowskiego nie wybrano ani nie powołano do specjalnego zespołu negocjacyjnego ani jednego członka (§ 11 ust. 2), pracowników tych uważa się za niereprezentowanych.

(2) Z zastrzeżeniem ustępu 3 i § 16 ust. 1 specjalny zespół negocjacyjny podejmuje uchwały większością głosów swoich członków, w której równocześnie zawierać się musi większość reprezentowanych pracowników. Każdy członek przypadający na Republikę Federalną Niemiec reprezentuje taką samą liczbę pracowników.

(3) Jeżeli negocjacje doprowadziłyby do uszczuplenia praw partycypacji decyzyjnej pracowników, wówczas uchwała zatwierdzająca takie porozumienie wymaga większości dwóch trzecich członków specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentujących co najmniej dwie trzecie pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich. Obowiązuje to

1. w przypadku SE mającej powstać przez połączenie spółek, jeżeli partycypacja decyzyjna obejmuje przynajmniej 25 procent ogólnej liczby pracowników spółek uczestniczących i zainteresowanych spółek zależnych lub
2. w przypadku SE mającej powstać jako spółka holdingowa lub spółka zależna, jeżeli partycypacja decyzyjna obejmuje przynajmniej 50 procent ogólnej liczby pracowników spółek uczestniczących i zainteresowanych spółek zależnych.

(4) Uszczuplenie praw partycypacji decyzyjnej pracowników oznacza, że

1. udział przedstawicieli pracowników w organie nadzorczym lub administrującym SE jest mniejszy niż najwyższy udział istniejący w spółkach uczestniczących albo
2. znosi lub ogranicza się prawo do wybierania, powoływania, proponowania lub odrzucania członków organu nadzorczego lub administrującego spółki.

(5) Jeżeli SE zakładana jest w trybie przekształcenia, wówczas podjęcie uchwały, o której mowa w ustępie 3, nie jest możliwe.

§ 16 NIEPODEJMOWANIE LUB ZERWANIE NEGOCJACJI

(1) Specjalny zespół negocjacyjny może podjąć uchwałę o niepodjęciu negocjacji lub też o zerwaniu już podjętych negocjacji. Uchwała ta wymaga większości dwóch trzecich członków, reprezentujących co najmniej dwie trzecie pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich. Przepisy dotyczące informowania i konsultowania pracowników obowiązujące w państwach członkowskich, w których SE zatrudnia pracowników, znajdują zastosowanie.

(2) Uchwała, o której mowa w ustępie 1, kończy procedurę służącą zawarciu porozumienia, o którym mowa w § 21. W razie podjęcia takiej uchwały zastosowanie znajdują postanowienia §§ 22 do 33 dotyczące rady zakładowej SE z mocy ustawy oraz §§ 34 do 38 dotyczące partycypacji decyzyjnej z mocy ustawy.

(3) Jeżeli SE tworzona jest w trybie przekształcenia, wówczas podjęcie uchwały, o której mowa w ustępie 1, nie jest możliwe, jeżeli pracownikom przekształcanej spółki przysługują prawa partycypacji decyzyjnej.

§ 17 PROTOKÓŁ

W protokole, który podpisuje przewodniczący i jeden dalszy członek specjalnego zespołu negocjacyjnego, należy ująć

1. uchwałę o zawarciu porozumienia, o którym mowa w § 13 ust. 1,
2. uchwałę o niepodejmowaniu lub też o zerwaniu negocjacji, o której mowa w § 16 ust. 1 oraz
3. odpowiednie większości głosów, którymi podjęto te uchwały.

Odpis protokołu należy przekazać kierownictwom.

§ 18 PONOWNE PODJĘCIE NEGOCJACJI

(1) Najwcześniej w dwa lata po podjęciu uchwały, o której mowa w § 16 ust. 1, na wniosek złożony na piśmie przez co najmniej 10 procent pracowników SE, jej spółek zależnych i zakładów lub przez ich przedstawicieli tworzony jest ponownie specjalny zespół negocjacyjny, przy czym w miejsce spółek uczestniczących, spółek zainteresowanych i zainteresowanych zakładów wchodzi SE oraz jej spółki zależne i zakłady. Strony mogą uzgodnić wcześniejsze ponowne podjęcie negocjacji.

(2) Jeżeli specjalny zespół negocjacyjny podejmie uchwałę o ponownym podjęciu negocjacji z kierownictwem SE zgodnie z ustępem 1, jednakże w trakcie tych negocjacji strony nie osiągną porozumienia, wówczas §§ 22 do 33 dotyczące rady zakładowej SE z mocy ustawy i §§ 34 do 38 dotyczące partycypacji decyzyjnej z mocy ustawy nie znajdują zastosowania.

(3) Jeżeli planuje się wprowadzenie zmian strukturalnych w SE mogących ograniczyć prawa pracowników do uczestnictwa, wówczas z inicjatywy kierownictwa SE lub rady zakładowej SE podejmuje się negocjacje dotyczące praw uczestnictwa pracowników SE. Zamiast tworzenia nowego specjalnego zespołu negocjacyjnego negocjacje z kierownictwem SE mogą być prowadzone za obopólną zgodą przez radę zakładową SE razem z przedstawicielami pracowników dotkniętych tymi planowanymi zmianami strukturalnymi, którzy nie byli wcześniej reprezentowani przez radę zakładową SE. Jeżeli negocjacje te nie zakończą się porozumieniem, wówczas stosuje się §§ 22 do 33 dotyczące rady zakładowej SE z mocy ustawy oraz §§ 34 do 38 dotyczące partycypacji decyzyjnej z mocy ustawy.

(4) W przypadkach, o których mowa w ustępach 1 i 3, obowiązują postanowienia części 2, z tym, że w miejsce kierownictw wkracza kierownictwo SE.

§ 19 KOSZTY SPECJALNEGO ZESPOŁU NEGOCJACYJNEGO

Niezbędne koszty powstające w związku z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego ponoszą spółki uczestniczące, a po jej utworzeniu - SE, jako dłużnicy solidarni. Należy zwłaszcza zapewnić w niezbędnym zakresie pomieszczenia, środki rzeczowe, tłumaczy i personel biurowy na posiedzenia oraz pokryć niezbędne koszty podróży i pobytów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

§ 20 CZAS TRWANIA NEGOCJACJI

(1) Negocjacje rozpoczynają się z utworzeniem specjalnego zespołu negocjacyjnego i mogą trwać do sześciu miesięcy. Za datę utworzenia uważa się dzień, na który kierownictwa wystosowały zaproszenia na posiedzenie konstytuujące specjalnego zespołu negocjacyjnego.

(2) Strony mogą za obopólnym porozumieniem podjąć decyzję o kontynuowaniu negocjacji ponad termin, o którym mowa w ustępie 1, do łącznie jednego roku od utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego.

CZĘŚĆ 3 UCZESTNICTWO PRACOWNIKÓW W SE

DZIAŁ 1 UCZESTNICTWO PRACOWNIKÓW Z MOCY POROZUMIENIA

§ 21 TREŚĆ POROZUMIENIA

(1) W zawartym na piśmie porozumieniu między kierownictwami a specjalnym zespołem negocjacyjnym, bez uszczerbku dla autonomii stron w innych kwestiach oraz z zastrzeżeniem ustępu 6, ustala się:

1. zasięg terytorialny porozumienia, z przedsiębiorstwami i zakładami leżącymi poza granicami terytorialnymi państw członkowskich włącznie, jeżeli zostały one włączone do zasięgu terytorialnego;
2. skład rady zakładowej SE, liczbę jej członków i podział miejsc, ze skutkami istotnych zmian liczby pracowników zatrudnionych w SE włącznie;
3. kompetencje oraz procedurę informowania i konsultowania rady zakładowej SE;
4. częstotliwość posiedzeń rady zakładowej SE;
5. środki finansowe i rzeczowe przysługujące radzie zakładowej SE;
6. datę wejścia w życie porozumienia i jego okres obowiązywania; ponadto przypadki, w których porozumienie podlega renegocjacji, jak również stosowaną wówczas procedurę.

(2) Jeżeli nie tworzy się rady zakładowej SE, wówczas strony zobowiązane są ustalić zasady prowadzenia procedury lub procedur informowania i konsultowania. Ustęp 1 obowiązuje odpowiednio.

(3) Jeżeli strony zawierają porozumienie o partycypacji decyzyjnej, wówczas należy określić jej zakres. Należy zwłaszcza uzgodnić co następuje:

1. liczbę członków organu nadzorczego lub administrującego SE, których mogą wybierać lub powoływać pracownicy lub też których powołanie mogą proponować albo odrzucać;
2. procedurę, według której pracownicy mogą wybierać lub powoływać tych członków lub też ich powołanie proponować albo odrzucać oraz
3. prawa tych członków.

(4) Porozumienie powinno przewidywać podejmowanie negocjacji w sprawie uczestnictwa pracowników w SE również przed strukturalnymi zmianami SE. Strony mogą postanowić, jaka procedura ma wówczas obowiązywać.

(5) Porozumienie może stanowić, iż postanowienia §§ 22 do 33 dotyczące rady zakładowej SE z mocy ustawy i §§ 34 do 38 dotyczące partycypacji decyzyjnej z mocy ustawy obowiązują w całości lub częściowo.

(6) Bez uszczerbku dla relacji pomiędzy niniejszą ustawą a innymi przepisami dotyczącymi partycypacji decyzyjnej pracowników w przedsiębiorstwie w porozumieniu zawieranym w razie tworzenia SE drogą przekształcenia w odniesieniu do wszystkich składników uczestnictwa pracowników zapewniony musi zostać przynajmniej taki sam zakres, jaki obowiązuje w spółce, która ma zostać przekształcona w SE. Powyższe obowiązuje również w przypadku zmiany struktury organizacyjnej spółki z dualistycznej na monistyczną i odwrotnie.

DZIAŁ 2 UCZESTNICTWO PRACOWNIKÓW Z MOCY USTAWY

ROZDZIAŁ 1 RADA ZAKŁADOWA SE Z MOCY USTAWY

PODROZDZIAŁ 1 UTWORZENIE I PROWADZENIE SPRAW

§ 22 PRZESŁANKA

(1) Postanowienia §§ 23 do 33 dotyczące rady zakładowej SE z mocy ustawy znajdują zastosowanie od chwili wpisania SE do rejestru, jeżeli

1. strony tak uzgodniły albo
2. do upływu terminu, o którym mowa w § 20, nie wynegocjowano porozumienia i specjalny zespół negocjacyjny nie podjął uchwały, o której mowa w § 16.

(2) Ustęp 1 obowiązuje odpowiednio w przypadku, o którym mowa w § 18 ust. 3.

§ 23 UTWORZENIE RADY ZAKŁADOWEJ SE

(1) Dla zapewnienia prawa do informowania i konsultowania w SE należy utworzyć radę zakładową SE. W jej skład wchodzi pracownicy SE, jej spółek zależnych i zakładów. W odniesieniu do tworzenia rady zakładowej SE obowiązują odpowiednio § 5 ust. 1, § 6 ust. 1 i 2 zdanie 2 i 3, §§ 7 do 10 i 11 ust. 1 zdanie 2 i 3 z zastrzeżeniem, że w miejsce uczestniczących spółek, zainteresowanych spółek zależnych i zainteresowanych zakładów wkracza SE, jej spółki zależne i zakłady. W przypadku, o którym mowa w § 22 ust. 1 pkt 2, dla ustalenia liczby zatrudnionych pracowników decydujący jest koniec okresu, o którym mowa w § 20. Członkostwo w radzie zakładowej SE rozpoczyna się z datą wyboru lub powołania. Kadencja członków z Republiki Federalnej Niemiec trwa cztery lata, chyba że zakończy się ona przedterminowo w wyniku odwołania lub z innych powodów. W odniesieniu do odwołania obowiązują odpowiednio §§ 8 do 10 z zastrzeżeniem, że w miejsce spółek uczestniczących, zainteresowanych spółek zależnych i zainteresowanych zakładów wkracza SE, jej spółki zależne i zakłady.

(2) Kierownictwo SE niezwłocznie po przekazaniu mu nazwisk członków zaprasza na konstytuujące posiedzenie rady zakładowej SE. Rada zakładowa SE wybiera ze swojego grona przewodniczącego i jego zastępcę.

(3) Przewodniczący lub w przypadku jego niemożności jego zastępca reprezentuje radę zakładową SE w ramach podjętych przez nią uchwał. Do przyjmowania oświadczeń, które podlegają złożeniu wobec rady zakładowej SE, uprawniony jest przewodniczący lub w przypadku jego niemożności jego zastępca.

(4) Rada zakładowa SE tworzy ze swojego grona składające się z trzech członków prezydium, do którego poza przewodniczącym wchodzi dalszych dwóch wybieranych członków. Prezydium prowadzi bieżącą działalność rady zakładowej SE.

§ 24 POSIEDZENIA I UCHWAŁY

(1) Rada zakładowa SE powinna nadać sobie pisemny regulamin pracy uchwalony przez większość jej członków.

(2) Przed posiedzeniami z kierownictwem SE rada zakładowa SE lub prezydium - ewentualnie w składzie rozszerzonym zgodnie z § 29 ust. 3 - ma prawo do obradowania bez obecności przedstawicieli kierownictwa SE. Za zgodą kierownictwa SE rada zakładowa SE może odbywać dalsze posiedzenia. Posiedzenia rady zakładowej SE nie są posiedzeniami jawnymi.

(3) Rada zakładowa SE jest zdolna do podejmowania uchwał, jeżeli obecna jest co najmniej połowa jej członków. Uchwały rady zakładowej SE podejmowane są, o ile niniejsza ustawa nie stanowi inaczej, większością głosów obecnych członków.

§ 25 SPRAWDZANIE SKŁADU RADY ZAKŁADOWEJ SE

Co dwa lata, licząc od dnia konstytuującego posiedzenia rady zakładowej SE, kierownictwo SE zobowiązane jest do sprawdzenia, czy w poszczególnych państwach członkowskich miały miejsca zmiany w SE i jej spółkach zależnych i zakładach, zwłaszcza w odniesieniu do liczby pracowników. Wynik tego sprawdzenia zobowiązane jest ono przekazać radzie zakładowej SE. Jeżeli wyniknie z tego konieczność zmiany składu rady zakładowej SE, wówczas spowoduje ona w organach właściwych w danych państwach członkowskich, aby członkowie rady zakładowej SE w tych krajach członkowskich zostali na nowo wybrani lub powołani. Wraz z nowym wyborem lub powołaniem wygasa członkostwo dotychczasowych przedstawicieli pracowników z tych państw członkowskich.

§ 26 UCHWAŁA O PODJĘCIU NEGOCJACJI

(1) Cztery lata po jej utworzeniu rada zakładowa SE większością głosów swoich członków podejmuje uchwałę, czy podejmuje się negocjacje w sprawie zawarcia porozumienia, o którym mowa w § 21, czy też nadal obowiązywać mają zasady dotychczasowe.

(2) W razie podjęcia uchwały o podjęciu negocjacji w sprawie zawarcia porozumienia, o którym mowa w § 21, obowiązują odpowiednio §§ 13 do 15, 17, 20 i 21 z zastrzeżeniem, że w miejsce specjalnego zespołu negocjacyjnego wkracza rada zakładowa SE. W razie niezawarcia porozumienia obowiązują nadal zasady dotychczasowe.

PODROZDZIAŁ 2 ZADANIA

§ 27 KOMPETENCJE RADY ZAKŁADOWEJ SE

Rada zakładowa SE jest kompetentna w sprawach dotyczących samej SE, jednej z jej spółek zależnych lub jednego z jej zakładów w innym państwie członkowskim albo wykraczających poza kompetencje właściwych organów na poziomie poszczególnego państwa członkowskiego.

§ 28 COROCZNE INFORMOWANIE I KONSULTOWANIE

(1) Kierownictwo SE zobowiązane jest przynajmniej raz w roku kalendarzowym do informowania i konsultowania rady zakładowej SE na wspólnym posiedzeniu o rozwoju sytuacji biznesowej

i perspektywach SE, przedkładając odpowiednio wcześniej konieczne materiały. Do koniecznych materiałów zalicza się zwłaszcza

1. roczne sprawozdania finansowe,
2. porządek obrad wszystkich posiedzeń organu zarządzającego oraz organu nadzorczego lub administrującego,
3. kopie wszystkich dokumentów przedkładanych walnemu zgromadzeniu akcjonariuszy.

(2) Do rozwoju sytuacji biznesowej i perspektyw w rozumieniu ustępu 1 należą zwłaszcza

1. struktura SE oraz jej sytuacja ekonomiczna i finansowa;
2. przewidywany rozwój biznesu, produkcji i sprzedaży;
3. stan zatrudnienia i jego przewidywany rozwój;
4. inwestycje (programy inwestycyjne);
5. zasadnicze zmiany organizacji;
6. wdrażanie nowych metod pracy i produkcji;
7. zmiana lokalizacji przedsiębiorstw, zakładów lub istotnych części zakładów oraz przenoszenie produkcji;
8. łączenia lub podziały przedsiębiorstw bądź zakładów;
9. zmniejszanie lub zamykanie przedsiębiorstw, zakładów lub istotnych części zakładów;
10. zwolnienia grupowe.

(3) Kierownictwo SE informuje kierownictwa o miejscu i dacie posiedzenia.

§ 29 INFORMOWANIE I KONSULTOWANIE W RAZIE NADZWYCZAJNYCH OKOLICZNOŚCI

(1) O nadzwyczajnych okolicznościach, mających znaczny wpływ na interesy pracowników, kierownictwo SE zobowiązane jest poinformować radę zakładową SE odpowiednio wcześniej, przedkładając konieczne materiały. Za okoliczności nadzwyczajne uważa się zwłaszcza

1. zmianę lokalizacji lub przeniesienie przedsiębiorstw, zakładów lub istotnych części zakładów;
2. zamykanie przedsiębiorstw, zakładów lub istotnych części zakładów;
3. zwolnienia grupowe.

(2) Rada zakładowa SE ma prawo na swój wniosek spotkać się z kierownictwem SE lub z przedstawicielami innego właściwego, posiadającego własne kompetencje decyzyjne poziomu kierowniczego w SE, aby przeprowadzić konsultacje w sprawie okoliczności nadzwyczajnych.

(3) Rada zakładowa SE może swoją uchwałą scedować prawa, o których mowa w ustępie 2, na prezydium (§ 23 ust. 4). Jeżeli posiedzenie odbywa się z prezydium, wówczas prawo do wzięcia udziału w tym posiedzeniu mają również członkowie rady zakładowej SE, którzy reprezentują pracowników bezpośrednio dotkniętych tymi przedsięwzięciami.

(4) Jeżeli kierownictwo SE zdecyduje nie postępować zgodnie z opinią wydaną przez radę zakładową SE lub prezydium, wówczas rada zakładowa SE ma prawo do ponownego spotkania z kierownictwem SE w celu osiągnięcia porozumienia.

§ 30 INFORMOWANIE PRZEZ RADĘ ZAKŁADOWĄ SE

Rada Zakładowa SE informuje przedstawicieli pracowników SE, jej spółek zależnych i zakładów o treści i wynikach procedur informowania i konsultowania. Jeżeli nie ma przedstawicieli pracowników, należy poinformować pracowników.

§ 31 SZKOLENIA

Rada zakładowa SE może wyznaczać członków do wzięcia udziału w szkoleniach i kursach, jeżeli przekazują one wiedzę niezbędną do pracy rady zakładowej SE. Rada zakładowa SE zobowiązana jest poinformować kierownictwo SE odpowiednio wcześniej o fakcie uczestnictwa i terminie szkolenia. Przy ustalaniu terminów należy uwzględnić potrzeby zakładowe.

§ 32 EKSPERCI

Rada zakładowa SE lub prezydium mogą skorzystać ze wsparcia wybranych przez siebie ekspertów, na ile jest to niezbędne do prawidłowego wypełniania ich zadań. Ekspertami mogą być również przedstawiciele związków zawodowych.

§ 33 KOSZTY I WYDATKI RZECZOWE

Niezbędne koszty związane z utworzeniem i działalnością rady zakładowej SE i prezydium ponosi SE. Ponadto obowiązuje odpowiednio § 19 zdanie 2.

ROZDZIAŁ 2

PARTYCYPACJA DECYZYJNA Z MOCY USTAWY

§ 34 SZCZEGÓLNE UWARUNKOWANIA

(1) W razie zaistnienia przesłanek, o których mowa w § 22, postanowienia dotyczące partycypacji decyzyjnej pracowników z mocy ustawy zgodnie z §§ 35 do 38 znajdują zastosowanie

1. w przypadku SE powstałej w wyniku przekształcenia, jeżeli w spółce obowiązywały przed przekształceniem postanowienia dotyczące partycypacji decyzyjnej pracowników w organie nadzorczym lub administrującym;
2. w przypadku SE powstałej w wyniku połączenia, jeżeli
 - a. przed zarejestrowaniem SE w jednej lub kilku uczestniczących spółkach istniały jedna lub kilka form partycypacji decyzyjnej i obejmowały one przynajmniej 25 procent ogólnej liczby pracowników wszystkich uczestniczących spółek i zainteresowanych spółek zależnych albo
 - b. przed zarejestrowaniem SE w jednej lub kilku uczestniczących spółkach istniały jedna lub kilka form partycypacji decyzyjnej i obejmowały one mniej niż 25 procent ogólnej liczby pracowników wszystkich uczestniczących spółek i zainteresowanych spółek zależnych i jeżeli specjalny zespół negocjacyjny podejmie odpowiednią uchwałę;
3. w przypadku SE powstałej w wyniku utworzenia spółki holdingowej lub spółki zależnej, jeżeli
 - a. przed zarejestrowaniem SE w jednej lub kilku uczestniczących spółkach istniały jedna lub kilka form partycypacji decyzyjnej i obejmowały one przynajmniej 50 procent ogólnej liczby pracowników wszystkich uczestniczących spółek i zainteresowanych spółek zależnych albo
 - b. przed zarejestrowaniem SE w jednej lub kilku uczestniczących spółkach istniały jedna lub kilka form partycypacji decyzyjnej i obejmowały one mniej niż 50 procent ogólnej liczby pracowników wszystkich uczestniczących spółek i zainteresowanych spółek zależnych i jeżeli specjalny zespół negocjacyjny podejmie odpowiednią uchwałę.

(2) Jeżeli w przypadkach, o których mowa w ustępie 1 pkt 2 i pkt 3, istniało więcej niż jedna forma partycypacji decyzyjnej w rozumieniu § 2 ust. 12 w różnych spółkach uczestniczących, wówczas specjalny zespół negocjacyjny decyduje, która z nich zostanie wprowadzona do SE. Jeżeli specjalny zespół negocjacyjny nie podejmie takiej uchwały, a w tworzeniu SE uczestniczy spółka z Republiki Federalnej Niemiec, której pracownikom przysługują prawa partycypacji decyzyjnej, wówczas decydująca jest partycypacja decyzyjna, o której mowa w § 2 ust. 12 pkt 1. Jeżeli w tworzeniu SE nie uczestniczy żadna spółka z Republiki Federalnej Niemiec, której pracownikom przysługują prawa partycypacji decyzyjnej, wówczas zastosowanie znajduje ta wymieniona w § 2 ust. 12 forma partycypacji, która obejmuje największą liczbę pracowników zatrudnionych w uczestniczących spółkach.

(3) Specjalny zespół negocjacyjny informuje kierownictwa o uchwałach podjętych zgodnie z ustępem 1 pkt 2 litera b i pkt 3 litera b oraz ustępem 2 zdanie 1.

§ 35 ZAKRES PARTYCYPACJI DECYZYJNEJ

(1) Jeżeli spełnione są przesłanki § 34 ust. 1 pkt 1 (utworzenie SE przez przekształcenie), wówczas pozostają w mocy zasady partycypacji decyzyjnej obowiązujące w spółce przed przekształceniem.

(2) Jeżeli spełnione są przesłanki § 34 ust. 1 pkt 2 (utworzenie SE przez połączenie) albo § 34 ust. 1 pkt 3 (utworzenie holdingowej SE lub zależnej SE), wówczas pracownicy SE, jej spółek zależnych i zakładów lub ich organ przedstawicielski są uprawnieni do wybierania lub powoływania części członków organu nadzorczego lub administrującego SE albo do proponowania lub odrzucania ich powołania. Liczba tych przedstawicieli pracowników w organie nadzorczym lub administrującym SE odpowiada najwyższemu udziałowi przedstawicieli pracowników istniejącemu w organach spółek uczestniczących przed zarejestrowaniem SE.

§ 36 PODZIAŁ MIEJSC I POWOŁYWANIE

(1) Rada zakładowa SE rozdziela liczbę miejsc w organie nadzorczym lub administrującym na państwa członkowskie, w których wybierani lub powoływani są członkowie organu. Podział odpowiada udziałowi pracowników SE, jej spółek zależnych i zakładów zatrudnionych w poszczególnych państwach członkowskich. Jeżeli przy takim proporcjonalnym podziale pracownicy z jednego lub więcej państw członkowskich nie uzyskaliby ani jednego miejsca, wówczas rada zakładowa SE zobowiązana jest przydzielić ostatnie przypadające do podziału miejsce jednemu z dotychczas nieuwzględnionych państw członkowskich. Miejsce to należy, o ile jest to stosowne, przydzielić temu państwu członkowskiemu, w którym SE będzie mieć swoją siedzibę. Taka procedura podziału miejsc obowiązuje również wówczas, jeżeli pracownicy SE mogą proponować lub odrzucać członków tych organów.

(2) O ile państwa członkowskie nie uregulują sposobu obsadzania miejsc przypadających na nie, przedstawiciele pracowników w organie nadzorczym lub administrującym wyznacza rada zakładowa SE.

(3) Przypadających na Republikę Federalną Niemiec przedstawiciele pracowników w organie nadzorczym lub administracyjnym SE wybiera gremium wyborcze składające się z przedstawicieli pracowników SE, jej spółek zależnych i zakładów. W odniesieniu do procedury wyborczej obowiązują odpowiednio § 6 ust. 2 do 4, § 8 ust. 1 zdanie 2 do 5, ust. 2 do 7 oraz §§ 9 i 10 z zastrzeżeniem, że w miejsce uczestniczących spółek, zainteresowanych spółek zależnych i zainteresowanych zakładów wkracają SE, jej spółki zależne i zakłady. Wynik wyborów należy przekazać kierownictwu SE, radzie zakładowej SE, wybranym osobom, komisjom reprezentacji kadry kierowniczej oraz związkowi zawodowym.

(4) Przedstawiciele pracowników wyłonionych zgodnie z ustępami 2 i 3 przedstawia się walnemu zgromadzeniu SE celem ich powołania. Propozycje te są dla walnego zgromadzenia wiążące.

§ 37 ODWOŁANIE I ZASKARŻENIE

(1) Członka lub członka rezerwowego pracowników z Republiki Federalnej Niemiec w organie nadzorczym lub administrującym można odwołać przed upływem kadencji. Uprawnienia do złożenia wniosku posiadają

1. przedstawicielstwa pracowników tworzące gremium wyborcze;
2. w razie wyborów powszechnych przynajmniej trzech pracowników uprawnionych do głosowania;
3. w odniesieniu do członka, o którym mowa w § 6 ust. 3, tylko związek zawodowy, który zgłosił kandydaturę członka;
4. w odniesieniu do członka, o którym mowa w § 6 ust. 4, tylko komisja reprezentacji kadry kierowniczej, która zgłosiła kandydaturę członka.

W odniesieniu do procedury odwołania obowiązują §§ 8 do 10 odpowiednio z zastrzeżeniem, że w miejsce spółek uczestniczących, zainteresowanych spółek zależnych i zainteresowanych zakładów wkraczają SE, jej spółki zależne i zakłady; w przeciwieństwie do § 8 ust. 5 i § 10 ust. 1 zdanie 3 uchwała wymaga większości trzech czwartych oddanych głosów. Przedstawiciele pracowników odwołuje walne zgromadzenie SE.

(2) Wybór członka lub członka rezerwowego pracowników z Republiki Federalnej Niemiec w organie nadzorczym lub administrującym może zostać zaskarżony, jeżeli nastąpiło naruszenie istotnych przepisów dotyczących ordynacji wyborczej, wybieralności lub procedury wyborczej i jeżeli naruszenie to nie zostało naprawione, chyba że naruszenie to nie mogło zmienić wyniku wyborów ani mieć na niego wpływu. Do zaskarżenia uprawnione są osoby/podmioty wymienione w ustępie 1 zdanie 2, rada zakładowa SE oraz kierownictwo SE. Pozew musi zostać złożony w terminie jednego miesiąca od uchwały powołującej podjętej przez walne zgromadzenie.

§ 38 POZYCJA PRAWNA; ORGANIZACJA WEWNĘTRZNA

(1) Przedstawiciele pracowników w organie nadzorczym lub administrującym SE mają takie same prawa i obowiązki jak członkowie reprezentujący udziałowców.

(2) Liczba członków organu kierowniczego (§ 16 ustawy wykonującej rozporządzenie SE) albo dyrektorów wykonawczych (§ 40 ustawy wykonującej rozporządzenie SE) wynosi co najmniej dwóch. Jeden z nich jest odpowiedzialny za dział pracy i spraw socjalnych.

(3) Jeżeli w jednej ze spółek uczestniczących organ nadzorczy składa się z takiej samej liczby przedstawicieli udziałowców i pracowników oraz jednego dalszego członka, wówczas również w organie nadzorczym lub administrującym SE należy wybrać jednego dalszego członka ze wspólnej propozycji przedstawicieli udziałowców i pracowników.

ROZDZIAŁ 3

OCHRONA PRZEDSIĘBIORSTW PRZEKONANIOWYCH

§ 39 PRZEDSIĘBIORSTWA PRZEKONANIOWE

(1) Wobec SE służącej bezpośrednio i w przeważającym stopniu

1. celom politycznym, koalicyjno-politycznym, wyznaniowym, charytatywnym, edukacyjnym, naukowym albo artystycznym lub też
2. celom informowania albo wyrażania opinii, do których zastosowanie znajduje artykuł 5 ust. 1 zdanie 2 konstytucji,

rozdział 2 nie znajduje zastosowania.

(2) Informowanie i konsultowanie ogranicza się do przedmiotów, o których mowa w § 28 ust. 2 pkt 5 do 10 i § 29 i obejmuje tylko rekompensatę lub złagodzenie niekorzyści ekonomicznych wynikających dla pracowników ze zmian przedsiębiorstwa albo zakładu.

CZĘŚĆ 4

ZASADY WSPÓŁPRACY I PRZEPISY OCHRONNE

§ 40 WSPÓŁPRACA W DOBREJ WIERZE

Kierownictwo SE i rada zakładowa SE albo przedstawiciele pracowników współpracują z sobą w ramach procedury informowania i konsultowania w dobrej wierze dla dobra pracowników oraz przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw.

§ 41 ZACHOWANIE TAJEMNICY; POUFNOŚĆ

(1) Kierownictwa i kierownictwo SE zobowiązane są do informowania zgodnie z postanowieniami niniejszej ustawy tylko na tyle, na ile zgodnie z obiektywnymi kryteriami nie stanowi to zagrożenia dla tajemnic zakładowych ani handlowych spółek uczestniczących w tworzeniu, SE albo ich odpowiednich spółek zależnych i zakładów.

(2) Członkowie i członkowie rezerwowi rady zakładowej SE są niezależnie od miejsca pobytu zobowiązani do nieujawniania i niewykorzystywania tajemnic zakładowych i handlowych, które stały im się znane w związku z przynależnością do rady zakładowej SE i które zostały jednoznacznie określone przez kierownictwo SE jako wymagające zachowania w tajemnicy. Obowiązuje to również po odejściu z rady zakładowej SE.

(3) Zobowiązanie zachowania poufności przez radę zakładową SE, o którym mowa w ustępie 2, nie obowiązuje wobec

1. członków rady zakładowej SE;
2. przedstawicieli pracowników SE, jej spółek zależnych i zakładów, jeżeli zgodnie z postanowieniami porozumienia, o którym mowa w § 21, albo z § 30 należy ich poinformować o treści przekazanych informacji oraz o wynikach konsultacji;
3. przedstawicieli pracowników w organie nadzorczym lub administrującym SE oraz
4. tłumaczy i ekspertów, z których pomocy się korzysta.

(4) Obowiązek zachowania poufności, o którym mowa w ustępie 2, dotyczy odpowiednio

1. członków i członków rezerwowych specjalnego zespołu negocjacyjnego;
2. przedstawicieli pracowników SE, jej spółek zależnych i zakładów;
3. przedstawicieli pracowników, którzy w jakikolwiek inny sposób uczestniczą w procedurze informowania i konsultowania;
4. ekspertów i tłumaczy.

(5) Wyłączenie z obowiązku zachowania poufności zgodnie z ustępem 3 pkt 1 dotyczy odpowiednio kręgu osób, o którym mowa w ustępie 4 pkt 1 do 3. Zobowiązanie do zachowania poufności nie dotyczy ponadto

1. członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wobec tłumaczy i ekspertów;

2. przedstawicieli pracowników, o których mowa w ustępie 4 pkt 3, wobec przedstawicieli pracowników w organie nadzorczym lub administrującym SE, wobec tłumaczy i ekspertów, z których pomocy korzysta się zgodnie z porozumieniem oraz wobec przedstawicieli pracowników SE, jej spółek zależnych i zakładów, o ile zgodnie z porozumieniem (§ 21) należy ich poinformować o treści informowania i o wynikach konsultacji.

§ 42 OCHRONA PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW

Podczas wykonywania ich obowiązków

1. członkom specjalnego zespołu negocyjacyjnego;
2. członkom rady zakładowej SE;
3. przedstawicielom pracowników, którzy w jakikolwiek inny sposób uczestniczą w procedurze informowania i konsultowania;
4. przedstawicielom pracowników w organie nadzorczym lub administrującym SE;

będącym pracownikami SE, jej spółek zależnych lub zakładów albo którejkolwiek ze spółek uczestniczących, zainteresowanych spółek zależnych lub zainteresowanych zakładów, przysługują taka sama ochrona i takie samo zabezpieczenie jak przedstawicielom pracowników zgodnie z ustawami i zwyczajami państwa członkowskiego, w którym są zatrudnieni. Dotyczy to zwłaszcza

1. ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę,
2. uczestnictwa w posiedzeniach odpowiednich gremiów, o których mowa w zdaniu 1, oraz
3. zachowania prawa do wynagrodzenia.

§43 ZAKAZ NADUŻYWANIA

SE nie może zostać nadużyta do tego, aby pozbawić pracowników praw do uczestnictwa albo uniemożliwić im skorzystanie z nich. Przypuszczenie nadużycia zachodzi, jeżeli bez przeprowadzenia procedury, o której mowa w § 18 ust. 3, w ciągu jednego roku od założenia SE nastąpią zmiany strukturalne prowadzące do uniemożliwienia pracownikom korzystania z praw uczestnictwa albo do pozbawienia ich takich praw.

§ 44 OCHRONA TWORZENIA I DZIAŁALNOŚCI

Zabronione jest

1. utrudnianie utworzenia specjalnego zespołu negocyjacyjnego, założenia rady zakładowej SE lub wprowadzenia procedury informowania i konsultowania, o której mowa w § 21 ust. 2, albo wyborów, powołania, proponowania lub odrzucania przedstawicieli pracowników w organie nadzorczym lub administrującym oraz wywieranie na nie wpływu poprzez stosowanie represji lub grożenie nimi albo przez udzielanie lub przyrzekanie korzyści;
2. utrudnianie oraz zakłócanie działalności specjalnego zespołu negocyjacyjnego, rady zakładowej SE albo przedstawicieli pracowników zgodnie z § 21 ust. 2 albo działalności przedstawicieli pracowników w organie nadzorczym lub administrującym oraz
3. dyskryminowanie oraz uprzywilejowywanie członka lub członka rezerwowego specjalnego zespołu negocyjacyjnego, rady zakładowej SE albo przedstawiciela pracowników zgodnie z § 21 ust. 2 albo przedstawiciela pracowników w organie nadzorczym lub administrującym z powodu jego działalności.

CZĘŚĆ 5

KARY I GRZYWNY; POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 45 PRZEPISY KARNE

(1) Karze pozbawienia wolności do lat dwóch lub karze grzywny podlega, kto

1. wbrew § 41 ust. 2, również w związku z ust. 4, wykorzystuje tajemnicę zakładową lub handlową albo
2. wbrew § 43 zdanie 1 nadużywa SE do pozbawienia pracowników praw do uczestnictwa albo do uniemożliwienia im korzystania z nich.

(2) Karze pozbawienia wolności do jednego roku lub karze grzywny podlega, kto

1. wbrew § 41 ust. 2, również w związku z ust. 4, ujawnia tajemnicę zakładową lub handlową,
2. wbrew § 44 pkt 1 lub 2 utrudnia którąś z wymienionych tam czynności, wywiera na nią wpływ lub zakłóca ją albo
3. wbrew § 44 pkt 3 dyskryminuje lub uprzywilejowuje którąś z wymienionych tam osób.

(3) Jeżeli sprawca w przypadkach, o których mowa w ustępie 2 pkt 1, działa za zapłatą lub w zamiarze wzbogacenia siebie lub innej osoby albo też wyrządzenia szkody innej osobie, wówczas karą jest kara pozbawienia wolności do lat dwóch lub kara grzywny.

(4) Czyn ścigany jest tylko na wniosek. W przypadkach, o których mowa w ustępie 1 pkt 2 i w ustępie 2 pkt 2 i 3, do złożenia wniosku uprawnione są specjalny zespół negocjacyjny, rada zakładowa SE, większość przedstawicieli pracowników w ramach procedury informowania i konsultowania, każdy członek organu nadzorczego lub administrującego, związek zawodowy reprezentowany w przedsiębiorstwie oraz kierownictwa.

§ 46 KARY PIENIĘŻNE

(1) Wykroczenie popełnia, kto

1. wbrew § 4 ust. 2 lub § 5 ust. 4 zdanie 2, odpowiednio również w związku z § 18 ust. 4, nie przekazuje informacji albo przekazuje ją niepoprawnie, niepełnie lub nie we właściwym czasie albo
2. wbrew § 28 ust. 1 zdanie 1 lub § 29 ust. 1 zdanie 1 nie informuje rady zakładowej SE albo informuje ją nieprawidłowo, niepełnie, nie w przewidziany sposób lub nie we właściwym czasie.

(2) Wykroczenie może zostać ukarane karą grzywny do dwudziestu tysięcy euro.

§ 47 OBOWIĄZYWANIE PRAWA KRAJOWEGO

(1) Niniejsza ustawa nie ingeruje w prawa do uczestnictwa, przysługujące pracownikom zgodnie z przepisami prawa i zasadami Republiki Federalnej Niemiec, za wyjątkiem

1. partycypacji decyzyjnej w organach SE;
2. przepisów ustawy o europejskich radach zakładowych, chyba że specjalny zespół negocjacyjny podjął uchwałę, o której mowa w § 16.

(2) Przepisy i struktury dotyczące przedstawicielstw pracowników spółki uczestniczącej z siedzibą w Republice Federalnej Niemiec, która w wyniku powstania SE przestaje istnieć jako samodzielna

osoba prawna, pozostają w mocy po zarejestrowaniu SE. Kierownictwo SE zapewnia, aby te przedstawicielstwa pracowników mogły nadal wykonywać swoje zadania.

Impressum

Wydawca:

Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych

Referat informacji, publikacji, redakcji

53107 Bonn

Wydanie: sierpień 2012 r.

Jeżeli chcecie Państwo złożyć zamówienie:

Nr zamówieniowy: C 741

Telefon: 01805 / 77 80 90*

Telefaks: 01805 / 77 80 94*

*Stały koszt 14 centów/min. z sieci stacjonarnych i maksymalnie 42 centy/min. z sieci komórkowych

Pocztą: Publikationsversand der Bundesregierung

Postfach 48 10 09

18132 Rostock

Email: publikationen@bundesregierung.de

Internet: <http://www.bmas.de>

Serwis dla osób głuchych/słabosłyszących:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Telefon tekstowy: 030 221 911 016

Faks: 030 221 911 017

Telefon języka migowego: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Skład/projekt graficzny: własny dział graficzny

Tłumaczenie: Dr. Stanisław Gierlicki

Jeżeli chcecie Państwo cytować z tej publikacji, prosimy o dokładne podanie wydawcy, tytułu i daty wydania publikacji. Prosimy ponadto o przesłanie egzemplarza okazowego do wydawcy.

Telefon obywatelski

Od poniedziałku do czwartku w godzinach od 8 do 20

Państwo pytacie – my odpowiadamy

Emerytura: 030 221 911 001

Ubezpieczenie wypadkowe/działalność społeczna: 030 221 911 002

Polityka i promocja rynku pracy: 030 221 911 003

Prawo pracy: 030 221 911 004

Praca w skróconym wymiarze, program przedemerytalny, minietaty: 030 221 911 005

Informacje dla osób niepełnosprawnych: 030 221 911 006

Europejski Fundusz Społeczny/Społeczna Europa: 030 221 911 007

Partycypacja kapitałowa pracowników: 030 221 911 008

Informacje dot. programu podnoszenia kwalifikacji: 030 221 911 009

Serwis dla osób głuchych/słabosłyszących:

info.gehoerlos@bmas.bund.de

030 221 911 016 Telefon tekstowy

030 221 911 017 Faks

Telefon języka migowego: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

www.bmas.de

info@bmas.bund.de