

TABELA ZBIEŻNOŚCI

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

	trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi objęty niniejszą dyrektywą są ograniczone do kwestii ponadnarodowych				
Art. 1 ust. 4	4. Za kwestie ponadnarodowe uważa się kwestie dotyczące całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy przedsiębiorstw lub grupy mających swą siedzibę w dwóch różnych państwach członkowskich.	T	Art. 1 pkt 2 lit. c projektu	6a) sprawie ponadnarodowej – należy przez to rozumieć sprawy dotyczące całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przynajmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów pracy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym mających swą siedzibę w dwóch państwach członkowskich,	
Art. 2 ust. 1 lit. f	1. Do celów niniejszej dyrektywy: f) "informowanie" oznacza przekazywanie przez pracodawcę danych przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im zapoznanie się z podnoszoną kwestią i zbadanie jej; informacja powinna być przedstawiana w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i zawierać odpowiednią treść, aby możliwe było przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego wpływu i - w razie potrzeby - przygotowanie konsultacji z właściwym organem danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;	T	Art. 1 pkt 2 lit. a projektu	5a) informowaniu – należy przez to rozumieć przekazywanie danych przez pracodawcę przedstawicielom pracowników, w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści tak, aby było możliwe zapoznanie się z podnoszoną sprawą i zbadanie jej oraz przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego wpływu w szczególności na prawa i obowiązki pracowników i - w razie potrzeby - przygotowanie konsultacji z właściwym organem danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym	
Art. 2 ust. 1	g) "konsultowanie" oznacza nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów	T	Art. 1 pkt 2 lit. b	6) konsultacji – należy przez to rozumieć nawiązywanie dialogu oraz wymianę	

lit. g	<p>między przedstawicielami pracowników i centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim poziomem kierownictwa, w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, która umożliwiłaby przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii na podstawie dostarczonych informacji, na temat proponowanych działań, których dotyczą konsultacje; bez uszczerbku dla zadań kierownictwa i w rozsądnym czasie działania te mogą być uwzględnione przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;</p>		<p>projektu</p> <p>Art. 1 pkt 1 lit. b projektu</p>	<p>poglądów między przedstawicielami pracowników i zarządem centralnym lub innym zarządem odpowiedniego szczebla, w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści tak, aby umożliwić przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii na podstawie dostarczonych informacji na temat proponowanych działań, których dotyczą konsultacje po to, by w rozsądnym czasie działania te mogły być uwzględnione przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.</p> <p>3a. Obowiązek konsultacji z przedstawicielami pracowników nie może stanowić uszczerbku dla zadań zarządu centralnego lub innego zarządu odpowiedniego szczebla.</p>	
Art. 3 ust. 4	<p>4. Nie naruszając przepisów ust. 1 i 2, przedsiębiorstwa nie uważa się za "przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę" nad innym przedsiębiorstwem, którego udziały są w jego posiadaniu, w przypadku gdy jest ono przedsiębiorstwem, o którym mowa w art. 3 ust. 5 lit. a) lub c) rozporządzenia Rady (WE) nr 139/2004 z dnia 20 stycznia 2004 r. w sprawie kontroli koncentracji przedsiębiorstw.</p>	T	<p>Art. 4 ust. 5 ustawy o europejskich radach zakładowych</p>	<p>5. Za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę nad innym przedsiębiorcą nie uważa się przedsiębiorcy, który:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) jest instytucją finansową czasowo nabywającą lub obejmującą akcje albo udziały w celu ich odsprzedaży, jeżeli przedmiotem działalności gospodarczej tej instytucji jest prowadzone na własny lub cudzy rachunek inwestowanie w akcje albo udziały innych przedsiębiorców, pod warunkiem, że odsprzedaż ta nastąpi przed upływem roku od dnia nabycia, oraz że: <ol style="list-style-type: none"> a) instytucja ta nie wykonuje praw z tych akcji albo udziałów, z wyjątkiem prawa do dywidendy, lub b) instytucja ta wykonuje prawa z tych akcji lub udziałów wyłącznie w celu 	

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

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

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

	przedstawiciele właściwych uznanych związków zawodowych działających na poziomie wspólnotowym. Eksperti ci i przedstawiciele związków zawodowych mogą, na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego, uczestniczyć w spotkaniach negocjacyjnych w charakterze konsultacyjnym.			uczestniczyć w zebraniach z zarządem centralnym w charakterze konsultantów.	
Art.6 ust. 2 lit. b, c, e i g	<p>2. Nie naruszając autonomii stron, umowa między centralnym kierownictwem a specjalnym zespołem negocjacyjnym, potwierdzona na piśmie, o której mowa w ust. 1, określa:</p> <p>b) skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział miejsc uwzględniający w miarę możliwości potrzebę zrównoważonej reprezentacji pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników oraz płci, a także okres kadencji;</p> <p>c) funkcje oraz tryb informowania europejskiej rady zakładowej i konsultowania się z nią, a także metody powiązania informowania i konsultowania między europejską radą zakładową oraz krajowymi organami reprezentującymi pracowników, zgodnie z zasadami ustalonymi w art. 1 ust. 3;</p> <p>e) w stosownych przypadkach skład, tryb powoływania, funkcje oraz zasady działania komitetu o zmniejszonym składzie utworzonego w ramach europejskiej rady zakładowej;</p>	T	Art. 1 pkt 10 projektu	<p>2) skład europejskiej rady zakładowej odzwierciedlający, w miarę możliwości, zrównoważoną reprezentację pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników i płci, oraz liczbę członków, podział mandatów oraz czas trwania kadencji rady,</p> <p>3a) warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, których przepisy krajowe uprawniają do informowania i konsultacji,</p> <p>6) okres obowiązywania porozumienia i procedurę jego zmiany, przypadki, w których należy to porozumienie zmienić, a także warunki, zgodnie z którymi porozumienie może zostać zmienione lub wypowiedziane, w szczególności z uwzględnieniem przypadków, gdy dochodzi do zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.</p> <p>1a. Strony porozumienia mogą określić w porozumieniu skład, tryb powoływania,</p>	

	g) datę wejścia w życie i czas trwania umowy, warunki, zgodnie z którymi umowa może zostać zmieniona lub wypowiedziana, jak również przypadki, w których umowa jest renegotjowana oraz tryb negocjacji, w tym w stosownych przypadkach, gdy dochodzi do zmian w strukturze przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.			<p>zadania oraz zasady działania prezydium utworzonego w ramach europejskiej rady zakładowej.</p> <p>1b. Zawarcie porozumienia, o którym mowa w ust. 1, wymaga formy pisemnej.</p>	
Art.10 ust. 1	1. Nie naruszając pod tym względem kompetencji innych organów lub organizacji, przedstawiciele europejskiej rady zakładowej dysponują środkami koniecznymi do korzystania z praw wynikających z niniejszej dyrektywy, aby wspólnie reprezentować interesy pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.	T	<p>Art. 34 ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych</p> <p>Art. 1 pkt 20 projektu</p>	<p>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".</p> <p>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,</p>	

				chyba że zarząd centralny i europejska rada zakładowa postanowią inaczej.	
Art.10 ust.2	2. Nie naruszając przepisów art. 8, członkowie europejskiej rady zakładowej informują przedstawicieli pracowników zakładów pracy lub przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub - w przypadku braku przedstawicieli - ogół pracowników, o treści i wynikach trybu informowania i konsultowania stosowanego zgodnie z przepisami niniejszej dyrektywy.	T	Art. 32 ustawy o europejskich radach zakładowych	Członkowie europejskiej rady zakładowej informują przedstawicieli pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, a w przypadku ich braku - samych pracowników, o treści informacji i wynikach konsultacji uzyskanych zgodnie z przepisami niniejszego rozdziału.	
Art.10 ust. 3	3. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkowie europejskiej rady zakładowej oraz przedstawiciele pracowników pełniący swoje funkcje w ramach trybu, o którym mowa w art. 6 ust. 3, korzystają przy pełnieniu swoich funkcji z ochrony i gwarancji, podobnej do tych, jakie są przewidziane dla przedstawicieli pracowników przez obowiązujące ustawodawstwo lub praktykę państwa, w którym są zatrudnieni. Dotyczy to w szczególności uczestnictwa w zebraniach specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej lub też każdego innego zebrania w ramach umowy, o której mowa w art. 6 ust. 3, a także wypłacania wynagrodzenia członkom należącym do załogi przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym za okres nieobecności wynikającej z pełnienia przez nich ich	T	Art. 37 ustawy o europejskich radach zakładowych	1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową organizację związkową - bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy. 2. Pracodawca nie może zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego	

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

				zakwaterowania, wyżywienia i przejazdów członków, tłumaczeń oraz niezbędnych szkoleń z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, ponosi zarząd centralny, chyba że zarząd centralny i europejska rada zakładowa postanowią inaczej.	
Art.12 ust. 1	1. Informowanie europejskiej rady zakładowej i konsultowanie się z nią jest powiązane z informowaniem krajowych organów reprezentujących pracowników i konsultowaniem się z nimi w poszanowaniu kompetencji i obszarów działania każdej z tych organizacji oraz w poszanowaniu zasad, o których mowa w art. 1 ust. 3.	T	Art. 1 pkt 11 projektu	<p>1. Jeżeli w porozumieniu, o którym mowa w art. 19, nie zostaną określone warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, a zarząd centralny będzie planował podjęcie decyzji mogących prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w stosunkach pracy, zarząd centralny jest obowiązany do:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) informowania i prowadzenia konsultacji z europejską radą zakładową w sprawie planowanej decyzji, 2) przekazania informacji w sprawie planowanej decyzji właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy w państwach członkowskich, w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji. <p>2. Do informowania i konsultacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2, wobec pracowników:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) zatrudnionych w Polsce stosuje się ustawę z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584 i Nr 120, poz. 778 oraz z 2009 r. Nr 97, poz. 805), a jeżeli u danego pracodawcy nie działa rada 	

				<p>pracowników – informowanie i konsultację przeprowadza się z przedstawicielami wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy,</p> <p>2) zatrudnionych w innym państwie członkowskim stosuje się zasady określone przez ustawodawstwo lub praktykę danego państwa członkowskiego.</p>	
			Art. 1 pkt 10 lit. a tiret drugi projektu	3a)warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, których przepisy krajowe uprawniają do informowania i konsultacji,	
Art.12 ust. 2	2. Warunki powiązania informowania europejskiej rady zakładowej i krajowych organów reprezentujących pracowników i konsultowania się z nimi ustala się w umowie, o której mowa w art. 6. Umowa ta nie narusza przepisów prawa krajowego lub praktyki, dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi.	T	Art. 1 pkt 10 lit. a tiret drugi projektu	3a)warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, których przepisy krajowe uprawniają do informowania i konsultacji,	
Art. 12 ust. 3	3. W przypadku niesprecyzowania takich warunków w umowie państwa członkowskie zapewniają, aby informowanie i konsultowanie odbywało się zarówno w europejskiej radzie zakładowej, jak i w krajowych organach reprezentujących pracowników w przypadkach, gdy planowane są decyzje mogące prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w	T	Art. 1 pkt 11 projektu	1. Jeżeli w porozumieniu, o którym mowa w art. 19, nie zostaną określone warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, a zarząd centralny będzie planował podjęcie decyzji mogących prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w stosunkach pracy,	

	umowach o pracę.		Art. 1 pkt 10 lit. a) tiret drugi projektu	<p>zarząd centralny jest obowiązany do:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) informowania i prowadzenia konsultacji z europejską radą zakładową w sprawie planowanej decyzji, 2) przekazania informacji w sprawie planowanej decyzji właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy w państwach członkowskich, w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji. <p>2. Do informowania i konsultacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2, wobec pracowników:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) zatrudnionych w Polsce stosuje się ustawę z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584 i Nr 120, poz. 778 oraz z 2009 r. Nr 97, poz. 805), a jeżeli u danego pracodawcy nie działa rada pracowników – informowanie i konsultację przeprowadza się z przedstawicielami wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, 2) zatrudnionych w innym państwie członkowskim stosuje się zasady określone przez ustawodawstwo lub praktykę danego państwa członkowskiego. <p>3a) warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, których</p>	
--	------------------	--	--	--	--

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

	<p>ustanowionych na mocy obowiązujących umów lub też w związku z niezgodnością między odpowiednimi przepisami co najmniej dwóch obowiązujących umów, centralne kierownictwo rozpoczyna negocjacje, o których mowa art. 5, z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich.</p> <p>Co najmniej trzech członków istniejącej europejskiej rady zakładowej lub każdej z istniejących europejskich rad zakładowych wchodzi w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego w uzupełnieniu do członków wybranych lub desygnowanych stosownie do przepisów art. 5 ust. 2.</p> <p>W trakcie tych negocjacji istniejąca europejska rada zakładowa lub istniejące europejskie rady zakładowe kontynuują wykonywanie swoich uprawnień zgodnie z warunkami dostosowanymi umową między członkami europejskich rad zakładowych a centralnym kierownictwem.</p>			<p>obowiązujących porozumień dotyczących zmiany porozumienia lub są niezgodności między odpowiednimi przepisami co najmniej dwóch obowiązujących porozumień, zarząd centralny rozpoczyna negocjacje, o których mowa w art. 6 ust. 2, z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch państwach członkowskich.</p> <p>2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego, oprócz członków wybranych lub wyznaczonych zgodnie z art. 7 ust. 2, wchodzi co najmniej trzech członków europejskiej rady zakładowej lub każdej z europejskich rad zakładowych.</p> <p>3. W trakcie negocjacji, o których mowa w ust. 1, europejska rada zakładowa lub europejskie rady zakładowe wykonują swoje uprawnienia zgodnie z warunkami określonymi porozumieniem między europejską radą zakładową lub europejskimi radami zakładowymi a zarządem centralnym.</p>	
Art.14 ust. 1	<p>1. Bez uszczerbku dla art. 13, obowiązki wynikające z niniejszej dyrektywy nie mają zastosowania do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których:</p> <p>a) zawarto zgodnie z art. 13 ust. 1 dyrektywy 94/45/WE lub z art. 3 ust. 1 dyrektywy 97/74/WE umowę lub umowy obejmujące wszystkich</p>	T	Art. 2 ust. 1 i 2 projektu	<p>1. Do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których w okresie od dnia 5 czerwca 2009 r. do dnia 5 czerwca 2011 r., na podstawie art. 18 lub 19 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, zostały zawarte porozumienia lub zmienione porozumienia obowiązujące, stosuje się</p>	

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

	<p>art. 1 ust. 3. Informacje przekazywane europejskiej radzie zakładowej dotyczą w szczególności struktury, sytuacji ekonomicznej i finansowej, możliwego rozwoju działalności, produkcji i sprzedaży produktów przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Informowanie europejskiej rady zakładowej i konsultowanie się z nią dotyczy w szczególności sytuacji i tendencji w zakresie zatrudnienia, inwestycji oraz istotnych zmian związanych z organizacją, wprowadzeniem nowych metod pracy lub nowych procesów produkcji, przeniesieniem produkcji, fuzji przedsiębiorstw, redukcją rozmiarów lub zamknięciem przedsiębiorstw, zakładów pracy lub ważnych części zakładów pracy oraz ze zwolnieniami grupowymi. Konsultowanie odbywa się w taki sposób, aby umożliwić przedstawicielom pracowników spotkania z centralnym kierownictwem i uzyskanie odpowiedzi wraz z uzasadnieniem na każdą przedstawioną przez nich opinię.</p>		<p>Art. 29 ust. 3 ustawy o europejskich radach zakładowych</p>	<p>2. W przypadku przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, europejska rada zakładowa uprawniona jest do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących wszystkich zakładów pracy lub przedsiębiorstw położonych w państwach członkowskich albo co najmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw położonych w różnych państwach członkowskich.</p> <p>3. Informacje i konsultacje obejmują w szczególności zagadnienia dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, 2) sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji, 3) sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie, 4) wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych, 5) wprowadzenia nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych, 6) zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy oraz przeniesienia produkcji do innego zakładu pracy lub przedsiębiorstwa, 7) łączenia i podziału przedsiębiorstw lub 	
--	---	--	--	--	--

			<p>zakładów pracy,</p> <p>8) ograniczenia rozmiarów bądź zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy,</p> <p>9) zwolnień grupowych.</p> <p>Art. 1 pkt 17 projektu</p> <p>3a. Konsultacja powinna być prowadzona w taki sposób, aby umożliwić europejskiej radzie zakładowej spotkania z zarządem centralnym oraz uzyskiwanie odpowiedzi wraz z uzasadnieniem na każdą opinię przedstawioną przez europejską radę zakładową.</p> <p>Art. 1 pkt 19 projektu</p> <p>1. W przypadku planowanej decyzji mogącej prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w stosunkach pracy, zarząd centralny jest obowiązany do:</p> <p>1)informowania i przeprowadzenia konsultacji z europejską radą zakładową w sprawie planowanej decyzji,</p> <p>2)przekazania zarządom lokalnym stosownych informacji w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji w tych krajach, których planowana decyzja ma dotyczyć.</p> <p>2. Do informowania i konsultacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2, wobec pracowników:</p> <p>1)zatrudnionych w Polsce stosuje się ustawę z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584 i Nr 120, poz. 778 oraz z</p>	
--	--	--	---	--

				2009 r. Nr 97, poz. 805), a jeżeli u danego pracodawcy nie działa rada pracowników – informowanie i konsultację przeprowadza się z przedstawicielami wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, 2) zatrudnionych w innym państwie członkowskim stosuje się zasady określone przez ustawodawstwo lub praktykę danego państwa członkowskiego.	
	c) Członków europejskiej rady zakładowej wybiera się lub powołuje proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, przyznając każdemu państwu członkowskiemu jedno miejsce na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich lub na część tej grupy.	T	Art. 1 pkt 12 projektu	2. Członków europejskiej rady zakładowej wybiera się lub wyznacza proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, przez przyznanie jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich lub na część tej grupy.	
	d) W celu zagwarantowania koordynacji swoich działań europejska rada zakładowa wybiera ze swojego grona komitet o zmniejszonym składzie, składający się z co najwyżej pięciu członków, który musi mieć warunki do działania w warunkach umożliwiających mu wykonywanie swoich funkcji w sposób regularny. Rada przyjmuje swój wewnętrzny regulamin.	T	Art. 1 pkt 15 lit. a i c projektu	1. Niezwłocznie po ustaleniu składu europejskiej rady zakładowej zarząd centralny zwołuje zebranie organizacyjne, na którym następuje ukonstytuowanie się europejskiej rady zakładowej. Na zebraniu europejska rada zakładowa wybiera ze swojego grona przewodniczącego, powołuje prezydium oraz uchwała wewnętrzny regulamin. 3. W skład prezydium wchodzi przewodniczący oraz nie więcej niż czterech	

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

	<p>przeprowadzenia konsultacji. W przypadku spotkania z komitetem o zmniejszonym składzie mają w nim również prawo uczestniczyć członkowie europejskiej rady zakładowej, wybrani lub wyznaczeni przez zakład pracy lub przedsiębiorstwo, których dane okoliczności lub decyzje bezpośrednio dotyczą.</p> <p>Spotkanie informacyjno-konsultacyjne odbywa się w najbliższym możliwym terminie, na podstawie sprawozdania przygotowanego przez centralne kierownictwo lub inny odpowiedni organ kierowniczy przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, na temat którego stanowisko może zostać przyjęte pod koniec spotkania lub w innym uzasadnionym terminie.</p> <p>Spotkanie nie wpływa na przywileje centralnego kierownictwa.</p> <p>Proces informacyjno-konsultacyjny przewidziany w powyższych okolicznościach odbywa się bez uszczerbku dla przepisów, o których mowa w art. 1 ust. 2 i art. 8.</p>		Art. 1 pkt 18 projektu	<p>1. W przypadku wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności mających istotny wpływ na sytuację pracowników, w szczególności w przypadku zwolnień grupowych, zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, a także w przypadku zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, zarząd centralny ma obowiązek zawiadomić o tym prezydium lub europejską radę zakładową.</p> <p>2. Na wniosek prezydium lub europejskiej rady zakładowej zarząd centralny lub zarząd innego szczebla wskazany przez wnioskodawcę uprawniony do podejmowania samodzielnych decyzji ma obowiązek spotkać się z prezydium albo z europejską radą zakładową w celu przedstawienia informacji lub odbycia konsultacji dotyczących spraw mających istotne znaczenie dla interesów pracowniczych. Na spotkanie zarząd centralny lub zarząd innego szczebla przygotowuje sprawozdanie.</p>	
--	---	--	------------------------	--	--

POZOSTAŁE PRZEPISY PROJEKTU⁴⁾

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

projektu	pracowników do informowania i konsultacji,	<i>prawa pracowników do informacji i konsultacji</i> ". W związku z dodaniem definicji „informowania” oraz podyktowaną względami legislacyjnymi zmianą wyrazu „bądź” na „albo”, jest konieczna zmiana redakcji przedmiotowego punktu.
Art.1 pkt 10 lit. a tiret pierwsze i pkt 14 projektu	2) skład europejskiej rady zakładowej odzwierciedlający, w miarę możliwości, zrównoważoną reprezentację pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników i płci, oraz liczbę członków, podział mandatów oraz czas trwania kadencji rady 2. Kadencja europejskiej rady zakładowej trwa 4 lata.	Proponuje się zastąpienie wyrazu „mandat” wyrazem „kadencja”. Proponowana zmiana doprowadzi do zgodności z dyrektywą 2009/38/WE posługującej się sformułowaniem „kadencja rady”. Za tą zmianą przemawia fakt, że sformułowanie „kadencja rady” było wprowadzone już w dyrektywie 1994/45/WE.
Art. 3 projektu	3) Specjalny zespół negocjacyjny powołany przed dniem wejścia w życie ustawy działa do czasu zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami, nie dłużej niż przez okres 3 lat od dnia podjęcia inicjatywy przez zarząd centralny lub złożenia przez pracowników wniosku zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy zmienianej w art. 1.	W celu określenia sposobu działania specjalnego zespołu negocjacyjnego powołanego przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej proponuje się wprowadzenie przepisu przejściowego, zgodnie z którym, specjalny zespół negocjacyjny powołany przed dniem wejścia w życie ustawy działa do czasu zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami, nie dłużej niż przez okres 3 lat od dnia podjęcia inicjatywy przez zarząd centralny lub złożenia przez pracowników wniosku zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy o europejskich radach zakładowych. Podkreślenia wymaga, że czasu działania specjalnego zespołu negocjacyjnego na dotychczasowych zasadach pozostaje w związku z regulacją art. 20 pkt 3 ustawy o europejskich radach zakładowych. Przywołany art. art. 20 pkt 3 ustawy o europejskich radach zakładowych ogranicza okres prowadzonych negocjacji do 3 lat.
Art. 4 projektu	Europejska rada zakładowa powołana przed dniem wejścia w życie ustawy działa do końca kadencji.	W celu określenia sposobu działania europejskiej rady zakładowej powołanej przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej proponuje się wprowadzenie przepisu przejściowego, zgodnie z którym europejska rada zakładowa powołana przed dniem wejścia w życie ustawy działa do końca kadencji.

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

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

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

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

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

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